Più DONNE nei CDA

Le sfide della leadership al femminile

E-BOOK

2022

Tavolo di Lavoro regionale “Più donne nei Consigli di Amministrazione e nelle posizioni apicali”

INTRODUZIONE

A dieci anni dall'entrata in vigore della Legge Golfo-Mosca, non poteva mancare un nostro nuovo contributo, un aggiornamento sui passi compiuti per rilanciare l'impegno del **Tavolo di Lavoro regionale "Più donne nei Consigli di Amministrazione e nelle posizioni apicali**" nato dalla volontà di Istituzioni di Parità, Associazioni femminili e Ordini Professionali del Piemonte che, dal 2014, operano insieme con l'intento di rafforzare l'attenzione sui temi della leadership al femminile.

La normativa a favore del riequilibrio della rappresentanza di genere nei board delle società quotate in borsa e delle società partecipate pubbliche è stata voluta da un'ampia rappresentanza di donne in Parlamento per infrangere quell'insieme di resistenze e ostacoli, che escludono le donne dai ruoli decisionali. Volontà riconfermata in occasione della prima scadenza della sua applicazione con un ampliamento nella durata del provvedimento e obiettivi più ambizioni rispetto alle percentuali di rappresentanza nei board.

Il biennio 2020-2022 è stato profondamente segnato dalla pandemia da Covid-19 che ha inciso profondamente sul lavoro delle donne, le più penalizzate dalle condizioni dettate dalle misure sanitarie stabilite per contenere la pandemia e, più in generale, dal rallantamento dell'economia, sopratutto nel settore dei servizi. La difficile conciliazione tra vita e famiglia ha interessato pesantemente la componente femminile del mercato del lavoro, con conseguenze allarmanti.

In questo lungo periodo l'attività del Tavolo di Lavoro regionale non si è fermata ma ha subito inevitabilmente un rallentamento, per questo il 2022 rappresenta la ripartenza con un importante incontro di aggiornamento il 16 giugno 2022, accompagnato dal ciclo di incontri promossi, su iniziativa della Commissione regionale Pari Opportunità, nei Comuni piemontesi e l'adesione al Tavolo di due nuove realtà: l'Ordine degli Ingegneri di Torino - con l'impegno della sua Commissione Pari Opportunità - e l'Associazione Manager Italia Piemonte e Valle d'Aosta.

La **seconda edizione dell'eBook** nasce in questo contesto per contribuire alla diffusione degli aggiornamenti normativi, alla comprensione degli obiettivi e dei risultati raggiunti, nonchè per sottolineare l'importanza di consolidare i traguardi superati, fonti di speranza e ispirazione per il futuro.

Suddivisio in tre parti, l'eBook presenta la sintesi del quadro normativo nazionale ed europeo, nonchè i risultati raggiunti e le prospettive.
La terza parte è dedicata alla nostra rete e alle attività promosse attraverso gli incontri formativi e di sensibilizzazione, la banca dati on line per donne e aziende.

IL TAVOLO DI LAVORO REGIONALE

Commissione Regionale Pari Opportunità del Piemonte

Consigliera di Parità Regionale

Città di Torino

Università degli Studi di Torino

CIRSDe (Centro Interdisciplinare di ricerche e studi delle donne e di genere)

Federmanager – Gruppo Minerva Alessandria, Cuneo, Torino

AIDDA - Associazione Imprenditrici e Donne Dirigenti d'Azienda

Soroptimist International d'Italia club di Cuneo

Ordine degli Avvocati di Torino

Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Torino

Ordine degli Ingegneri della provincia di Torino

Manager Italia Piemonte e Valle d'Aosta

Più DONNE nei CDA

> *La parità di genere è un principio fondamentale dell'Unione europea ma non ancora una realtà. Nel mondo degli affari, in politica e nella società nel suo complesso potremo raggiungere il nostro pieno potenziale solo utilizzando tutti i nostri talenti e la nostra diversità. Impiegare soltanto la metà della popolazione, la metà delle idee e la metà dell'energia non è sufficiente.*

Ursula von der Leyen
Presidente della Commissione Europea

Verso un'Unione dell'uguaglianza
La strategia per la parità di genere 2020-2025
marzo 2020

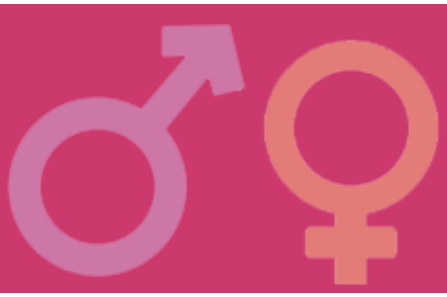
INDICE

1. Azioni a favore del riequilibrio di genere nei CdA **pag. 4**
2. 10 anni di Legge Golfo-Mosca: i risultati **pag.13**
3. Il progetto. Più donne nei CDA e nelle posizioni apicali **pag.24**
5. Risorse utili **pag.32**

La "Strategia per la parità di genere 2020-2025" definisce obiettivi politici e azioni concrete per progredire a favore della parità di genere e dello sviluppo sostenibile in Europa. Impegna gli Stati a rendere operative le norme dell'UE sull'equilibrio tra vita professionale e privata, promuovendo la parità tra donne e uomini nella fruizione di congedi familiari e di formule di lavoro flessibili. Un'attenzione particolare è rivolto alla parità retributiva, con l'invito agli Stati a presentare misure vincolanti sulla trasparenza retributiva entro la fine del 2020; inoltre, per migliorare l'equilibrio di genere nelle posizioni dirigenziali, richiede obiettivi quantificabili a livello dell'UE per i consigli di amministrazione e la partecipazione delle donne come candidate alle elezioni.
Per incoraggiare la partecipazione più equilibrata in tutti i settori lavorativi promuove la Piattaforma europea delle Carte della diversità, che affronta in particolare il problema del divario digitale di genere nel piano d'azione aggiornato per l'istruzione digitale.

1. AZIONI A FAVORE DEL RIEQUILIBRIO DI GENERE NEI CDA

LE PRINCIPALI TAPPE DEL PERCORSO UE



Il Parlamento europeo

Risoluzione del 6 luglio 2011 sulle donne e la direzione delle imprese.

Richiede alla Commissione di proporre entro il 2012 un intervento legislativo, temporaneo, che preveda riforme per eliminare le disparità e gli stereotipi di genere nel processo decisionale in ambito economico.

Il Parlamento europeo

Risoluzione legislativa 20 novembre 2013

Proposta di direttiva riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in borsa.

EVIDENZIA:

• la necessità che le società quotate elaborino una **politica di genere** volta a equilibrare la rappresentanza di genere al loro interno;

• l'importanza di **procedure** di nomina a membri dei consigli di amministrazione **chiare e trasparenti;**

• che i candidati siano valutati in modo oggettivo sulla base dei loro meriti individuali, indipendentemente dal genere.

Commissione Europea

Direttiva 2014/95/UE

Prevede che le società quotate forniscano informazioni sulla politica in materia di board diversity eventualmente adottata.

PREVEDE DI INSERIRE

entro il 2020 almeno il 40% di amministratori **senza incarichi esecutivi** del sesso sottorappresentato nelle società europee quotate in borsa;

entro il 2018 almeno il 40% di amministratori **senza incarichi esecutivi** del sesso sottorappresentato nelle società pubbliche;

Per gli **incarichi esecutivi** prevede una "quota di flessibilità" attraverso obiettivi di autoregolamentazione che le società dovranno fissare.

Scadenza: 2028

Ciascuna società dovrà scegliere le politiche più adeguate alle sue attività e adottare **misure attive per aumentare la quota di appartenenti al sesso sotto-rappresentato ai livelli direttivi.**

INDICAZIONI

Da includere:

• una descrizione delle misure attuate, (ad es. la nomina di un candidato e di una candidata ai posti più importanti);

• sistemi di tutoraggio e consulenza sullo sviluppo professionale per le donne;

• strategie nel settore delle risorse umane per promuovere assunzioni diversificate.

Inoltre: presenza di condizioni di lavoro flessibili per tutti (es. assistenza in materia di congedo parentale, servizi di assistenza al lavoro domestico e all'infanzia).

LE PRINCIPALI TAPPE DEL PERCORSO UE

Consiglio europeo

Proposta di direttiva sull'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione delle società.

Il 14 novembre 2012 la Commissione ha presentato la sua proposta di direttiva riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione.

PASSI AVANTI

Il 21 febbraio 2022 durante la **presidenza francese,** i membri del gruppo "*Questioni sociali*" hanno esaminato la **proposta a livello tecnico.** La presidenza riteneva che l'approccio proposto dalla Commissione fin dall'inizio, con obiettivi indicativi anziché quote vincolanti, rimanesse adeguata. La presidenza aggiornava il testo e apportava alcuni miglioramenti.

Consiglio europeo

Il 14 marzo 2022 i ministri dell'Occupazione e degli affari sociali hanno raggiunto un orientamento generale su una proposta legislativa dell'UE per migliorare l'equilibrio di genere tra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate.

Sebbene siano stati compiuti progressi verso una maggiore parità, i cambiamenti sono lenti e disomogenei tra gli Stati membri.

Pur rappresentando **circa il 60% dei nuovi laureati nell'UE**, le donne sono fortemente sottorappresentate nei processi decisionali in ambito economico, in particolare ai massimi livelli.

Le modifiche introdotte prevedono:

- una riformulazione per indicare che spetta agli Stati membri scegliere tra gli obiettivi alternativi (40% per gli amministratori senza incarichi esecutivi dei consigli di amministrazione o 33% per tutti gli amministratori);
- una riformulazione della clausola sospensiva e degli obblighi di comunicazione per garantire flessibilità;
- aggiornamenti delle date obiettivo e delle date per la presentazione di relazioni;
- riferimenti al pilastro dei diritti sociali, alla dichiarazione di Porto e alla strategia della Commissione per la parità di genere.

PREVEDE: entro il 2027 le società quotate dovrebbero mirare a garantire che almeno il 40% di amministratori senza incarichi esecutivi o almeno il 33% dei posti per tutti i membri del consiglio di amministrazione sia occupato dal sesso sottorappresentato.

La proposta di direttiva prevede:

- un livello minimo di armonizzazione dei requisiti in materia di governo societario;
- misure integrate di salvaguardia per garantire che non vi sia alcuna promozione automatica e incondizionata del sesso sottorappresentato;
- gli Stati membri già dotati di un sistema, purchè di efficacia pari a quella proposta, potranno mantenerlo; e sono liberi di introdurre misure che vadano al di là del sistema proposto.

LE PRINCIPALI TAPPE DEL PERCORSO UE

Il 7 giugno 2022 il Parlamento europeo e il Consiglio raggiungono l'accordo politico per la direttiva sul miglioramento dell'equilibrio di genere tra gli amministratori non esecutivi di società quotate, proposta dalla Commissione nel 2012.

La direttiva "Women on Board"

garantirà che l'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione delle società quotate sia ricercato in tutta l'UE, consentendo al contempo flessibilità per gli Stati membri che hanno adottato misure altrettanto efficaci. Tale flessibilità consentirà la sospensione dei requisiti procedurali previsti dalla direttiva.

Legislazione nazionale e stato dell'equilibrio di genere nel processo decisionale economico **variano da uno Stato membro all'altro**:

8 hanno adottato quote nazionali di genere;

9 non dispongono di una legislazione sostanziale in materia.

10 hanno optato per misure non vincolanti più morbide

Il dato: Lo squilibrio di genere nei paesi che non hanno intrapreso azioni sostanziali raggiunge un valore più del doppio rispetto ai paesi con quote nazionali. Questi hanno la presenza più alta di donne che siedono come membri del consiglio di società quotate.

Per dare l'esempio, per la prima volta la Commissione ha realizzato un collegio di Commissari completamente equilibrato: da ottobre 2020, 13 Commissari su 27 sono donne. La Commissione si impegna a raggiungere la parità di genere (50%) a tutti i livelli di gestione entro la fine del 2024.

Un organo societario di una società quotata è equilibrato quando ogni genere costituisce almeno il 40% della sua composizione.

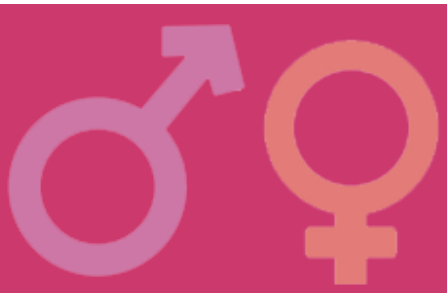
La Presidente della Commissione Europea, Ursula von der Leyen:

"La diversità non è solo una questione di equità, guida la crescita e l'innovazione. Dopo dieci anni, da quando la Commissione Europea ha proposto questa direttiva, è giunto il momento di rompere il soffitto di vetro. Ci sono un sacco di donne qualificate per i migliori lavori: dovrebbero essere in grado di ottenerli".

PREVEDE: fissa l'obiettivo per le società quotate nelle borse dell'UE di accelerare il raggiungimento del migliore equilibrio di genere.

- almeno il 40% del sesso sottorappresentato tra gli amministratori non esecutivi o il 33% tra tutti gli amministratori.
- tali società devono garantire che le **procedure di nomina** dei consigli di amministrazione siano chiare e trasparenti e che i candidati siano valutati oggettivamente sulla base dei loro meriti individuali, indipendentemente dal sesso.
- le sanzioni degli Stati membri per le società che non rispettano gli obblighi di selezione e rendicontazione devono essere effettive, proporzionate e dissuasive. Possono comprendere sanzioni pecuniarie e nullità o annullamento della nomina dell'amministratore impugnato.

LA NORMATIVA NAZIONALE
LE NOVITA'



La Legge Golfo-Mosca è stata d'impulso per consolidare gli obiettivi approvati all'unanimità dal Parlamento italiano. Un punto di riferimento per l'affermarsi di nuove modalità operative, dai codici di autodisciplina, alle attività di monitoraggio.

Proroga della Legge 120/2011 "Golfo-Mosca"

In vista della scadenza della Legge Golfo-Mosca e valutando non sufficiente il tempo dei tre mandati per raggiungere appieno e consolidare i risultati della norma, nel gennaio 2019 è stato presentato il Disegno di legge n. 1095 con la proposta di proroga per ulteriori tre mandati delle disposizioni della legge n. 120/2011.

Il 5 dicembre 2019 alla Camera è stato approvato il decreto fiscale collegato alla legge di Bilancio 27 dicembre 2019, n. 160 per la proroga della legge Golfo-Mosca.

Modifiche al Codice delle Pari Opportunità

La Legge 5 novembre 2021, n. 162 modifica il codice delle Pari Opportunità per quanto riguarda le discriminazioni sul lavoro prevedendo all'all'art. 6 "***Equilibrio di genere negli organi delle societa' pubbliche***" che le disposizioni di cui al comma 1-ter dell'articolo 147-ter del Testo Unico delle disposizioni in materia intermediazione di finanziaria **siano applicate anche alle società controllate da pubbliche amministrazioni.**

La normativa

Legge di Bilancio 27 dicembre 2019, n. 160 che, proroga la legge Golfo-Mosca (l. n. 120/2011);

Nuovi artt. 147- ter (per l'organo amministrativo) e 148-1-bis (per l'organo di controllo) del TUF 58 del 1998 (Testo Unico sull'intermediazione finanziaria);

LEGGE 5 novembre 2021, n. 162
Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198, e altre disposizioni in materia di pari opportunita' tra uomo e donna in ambito lavorativo. (21G00175)

Codice di autodisciplina delle società quotate in Borsa

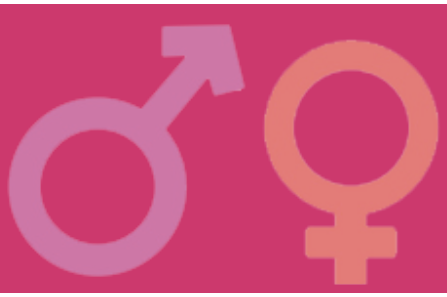
dal 31 dicembre 2020

Prevede : • che la Società applichi criteri di diversità, anche di genere, per la composizione dell'organo di amministrazione, definendo i criteri per la composizione degli organi di amministrazione e di controllo e lo strumento più idoneo per la loro attuazione, nel rispetto dell'obiettivo prioritario di assicurare adeguata competenza e professionalità dei suoi membri;

• che almeno 1/3 dell'organo di amministrazione e di controllo, ove autonomo, sia costituito da componenti del genere meno rappresentato;

• che le Società adottino misure atte a promuovere la parità di trattamento e di opportunità tra i generi, monitorandone la concreta attuazione.

LA NORMATIVA NAZIONALE
AZIONI POSITIVE PER SOCIETA' QUOTATE



A fine 2019 vengono prorogate le regole per garantire pari opportunità di accesso negli organi di amministrazione delle Società quotate.

Il principio

Viene mantenuto il principio di "azione positiva" da adottare per il tempo ritenuto sufficiente a generare un cambiamento culturale.

La finalità

Assicurare l'equilibrio di genere negli organi collegiali delle Società quotate.

La proroga è proposta in quanto per alcune Società si avvicina la scadenza dei tre mandati stabiliti dalla legge Golfo-Mosca.

Dal 2022 l'obbligo delle quote di genere non avrebbe più riguardato il 37% circa delle società oggi presenti nel listino. La percentuale di società che progressivamente sarebbero uscite dall'ambito applicativo della legge sarebbe cresciuta nei due anni successivi.

A chi si rivolge
Società quotate in borsa;

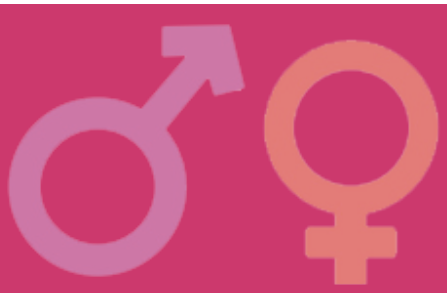
Criterio dell'equilibrio tra i generi
cambia la percentuale per il genere meno rappresentato: da almeno 1/3 degli amministratori eletti nei CdA, senza ruolo esecutivo, e nei collegi sindacali del genere meno rappresentato a 2/5 degli amministratori e dei sindaci eletti;

Come
viene mantenuta la gradualità: anche le nuove disposizioni prevedono il criterio di riparto di almeno 1/5 per il primo rinnovo successivo alla data di inizio delle negoziazioni (per le società che si quotano successivamente all'entrata in vigore delle modifiche);

Vigenza
L'obbligo di garantire l'equilibrio fra i generi rimane "temporaneo" per 6 mandati consecutivi per i rinnovi successivi al 1° gennaio 2020;

Controllo per le Società quotate
La vigilanza sulla corretta applicazione della legge da parte delle società quotate spetta alla CONSOB.

LA NORMATIVA NAZIONALE
AZIONI POSITIVE PER SOCIETA' PARTECIPATE PUBBLICHE



Per quanto riguarda le Società a controllo pubblico il percorso di proroga ha avuto tempi e modalità differenti. Rimangono sostanzialmente difformi rispetto alla Società quotate le modalità di vigilanza e controllo.

Il principio

Viene mantenuto il principio di "azione positiva" da adottare per il tempo ritenuto sufficiente a generare un cambiamento culturale.

La finalità

Assicurare l'equilibrio di genere negli organi collegiali delle Società a controllo pubblico.

Le legge di modifica del Codice delle Pari Opportunità all'art. 6 "Equilibrio di genere negli organi delle societa' pubbliche" prevede che le disposizioni già applicate per le Società Quotate si applichino anche alle Società controllate da Pubbliche Amministrazioni.

A chi si rivolge

Società a controllo pubblico, in cui una o più P.A. detenga una partecipazione superiore al 50%;

Criterio dell'equilibrio tra i generi

Si innalza a 2/5 di presenza del genere meno rappresentato degli amministratori eletti nel Consiglio di Amministrazione; rimangono le precedenti disposizioni di legge per quanto riguarda la composizione dell'organo di controllo e dunque per la nomina dei Sindaci;

Vigenza

Dal 1° rinnovo degli organi di amministrazione e controllo; l'obbligo di garantire l'equilibrio fra i generi rimane "temporaneo" per 6 mandati consecutivi;

Controllo per le Partecipate pubbliche

Gli organi di amministrazione e di controllo delle Società controllate dalle Pubbliche Amministrazioni effettuano l'attività di vigilanza sulla conformità della loro composizione alla Legge n. 120/2011 e comunicano al Dipartimento per le Pari Opportunità qualora la composizione di tali organi non rispetti l'equilibrio di genere. L'obbligo sussiste in capo al Collegio Sindacale.

N.B. Chiunque abbia interesse può segnalare alla casella di posta elettronica certificata: segreteria.interventipariop@pec.governo.it la carenza di equilibrio tra i generi nella composizione degli organi sociali delle Società.

LA NORMATIVA NAZIONALE
A CHI SI APPLICA

Totale Società quotate
216 società

Applicazione delle norme sulle quote di genere nei consigli di amministrazione delle Società quotate italiane.

Società Totale	216
2/5 quota (L160/2019	131
1/3 quota (L. 120/2011)	43
1/5 quota (L. 120/2011-L.160/2019)	20
non applicabile	22

Fonte: Consob - marzo 2022

Totale Società pubbliche
3.154

che devono rispettare le norme sull'equilibrio di genere. A marzo 2019, le donne rappresentano quasi il 28,5% dei componenti dei Consigli di Amministrazione delle società pubbliche; nel nord Italia raggiunge il 30,7%.

Fonte: Cerved 2020

E' necessario infrangere il "Soffitto di vetro", cioè l'ostacolo invisibile ma consistente, che impedisce alle donne di raggiungere le cariche più alte.

Il *Glass-ceiling* è dovuto a un insieme di fattori che frenano la partecipazione delle donne all'istruzione superiore, alla forza lavoro, condizionano il livello di stipendi, le posizioni ai vertici d'impresa, nella politica.

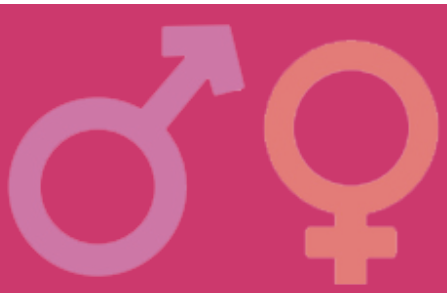
Ostacoli culturali

- discriminazioni di genere (unita ad altre forme)
- scarsa valorizzazione del merito
- maternità intesa come un limite

Ostacoli strutturali

- carenza di misure e servizi per conciliare vita e lavoro
- scarsa flessibilità organizzativa

LA NORMATIVA NAZIONALE
AZIONI POSITIVE PER LE BANCHE NON QUOTATE



Nell'estate 2021 la Banca d'Italia ha previsto la quota di genere minima del 33% del genere sottorapresentato, sia nei Consigli di amministrazione che nei Collegi sindacali delle banche non quotate.

La finalità

La Banca d'Italia si allinea all'orientamento europeo e, nello specifico, alla Direttiva (U.E) n. 878/2019 (c.d "CRD V") e alle linee guida EBA (EBA/GL/2021/04).

Il settore bancario si rivela tra quelli maggiormente sotto rappresentati.

Le buone prassi

La Banca d'Italia ha formulato anche due importanti raccomandazioni che non hanno natura vincolante:

1. nei comitati endo-consiliari, obbligatori o meno, vi sia un componente del genere meno rappresentato;

2. si preveda la diversità di genere tra le cariche di vertice e anche per le banche di minore dimensione si preveda di procedere all'approvazione di policy per la promozione della diversità e dell'inclusività.

A chi si rivolge

Gruppi bancari e le banche non quotate che operano in Italia, quindi tutte quelle non destinatarie della Legge Golfo- Mosca.

La disposizione normativa

Aggiornamento della circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 che riguarda il Governo societario delle banche.

Come

In seguito a tale prescrizione le banche dovranno adeguarsi al primo rinnovo integrale dell'organo effettuato dopo gennaio 2022 e, in ogni caso, entro il 30 giugno 2024.

Per le banche di piccole dimensioni è previsto l'obbligo del 20% entro il giugno 2024 e del 33% entro il 2027.

Vigenza

Il meccanismo delle quote di genere dovrà essere previsto negli statuti delle banche non quotate.

Controllo per le Società quotate

A differenza di quanto previsto per le Banche quotate, che rimangono soggette al profilo sanzionatorio previsto dalla legge Golfo-Mosca, in caso di mancato rispetto della disposizione non è prevista la sanzione della decadenza dell'intero organo.

L'entrata in vigore della Legge Golfo-Mosca nel 2011 ha superato ampiamente i risultati attesi con il superamento del 41% di donne nei Consigli di Amministrazione delle Società quotate. Prima della norma le donne erano appena il 7,4%.

L'effetto positvo della normativa non è solo numerico, perchè l'ingresso delle donne nei board ha determinato cambiamenti qualitativi che potranno incidere anche per migliori performance aziendali. Sono primi risultati che pongono le basi verso nuove opportunità per le donne impegnate a consolidare la loro presenza nei ruoli apicali e a facilitare l'ingresso della componente femminile a tutti i livelli.

Il biennio della pandemia, che ha penalizzato prevalentemente la componente femminile del lavoro, ha avviato cambiamenti nella percezione del luogo di lavoro e del ruolo stesso del lavoro nella vita personale di donne e uomini. Potrebbe rappresentare l'inizio di una più profonda revisione dei modelli organizzativi e manageriali.

2. 10 ANNI DI LEGGE GOLFO-MOSCA: I RISULTATI

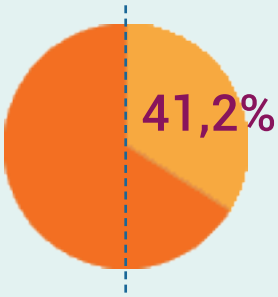
10 ANNI DI LEGGE GOLFO-MOSCA: I RISULTATI

I dati e le analisi condotte sull'applicazione della normativa per il **riequilibrio di genere nelle società quotate e pubbliche** confermano il raggiungimento di una significativa rappresentanza di donne nei board e nella dirigenza e sottolineano i benefici nelle performance aziendali.

La **Legge Golfo-Mosca si è rivelata un'importante opportunità di cambiamento** per il miglioramento delle aziende, del mercato del lavoro e delle politiche nei confronti delle donne e degli uomini.

Nel 2021 superato il 41,2% di presenze femminili nei board delle Società quotate in Borsa

Erano il 7,4% nel 2011

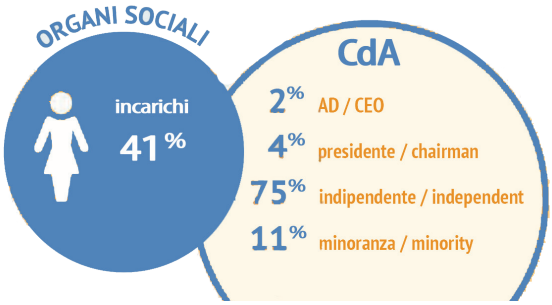


Il numero delle donne che siedono nei board delle 216 **società quotate** alla Borsa di Milano è di 852 membri, pari al 41,2% dei componenti dei CdA di queste aziende.

Rispetto al 2011 la rappresentanza femminile conta + 660 unità negli organi di amministrazione delle società quotate in borsa

Ruoli delle donne nei CdA delle Società quotate italiane

Ruoli donne	2011	2019	2020	2021
Amministratore delegato				
numero incarichi	13	17	15	16
% tot incarichi femminili	6.8	2.1	1.8	1.9
Presidente				
numero incarichi	9	26	27	30
% tot incarichi femminili	4.7	3.2	3.2	3.5
Amministratore indipendente				
numero incarichi	71	589	616	635
% tot incarichi femminili	37	72.5	72.8	74.5
Amministratore di minoranza				
numero incarichi	11	67	84	91
% tot incarichi femminili	5.7	8.3	9.9	10.7

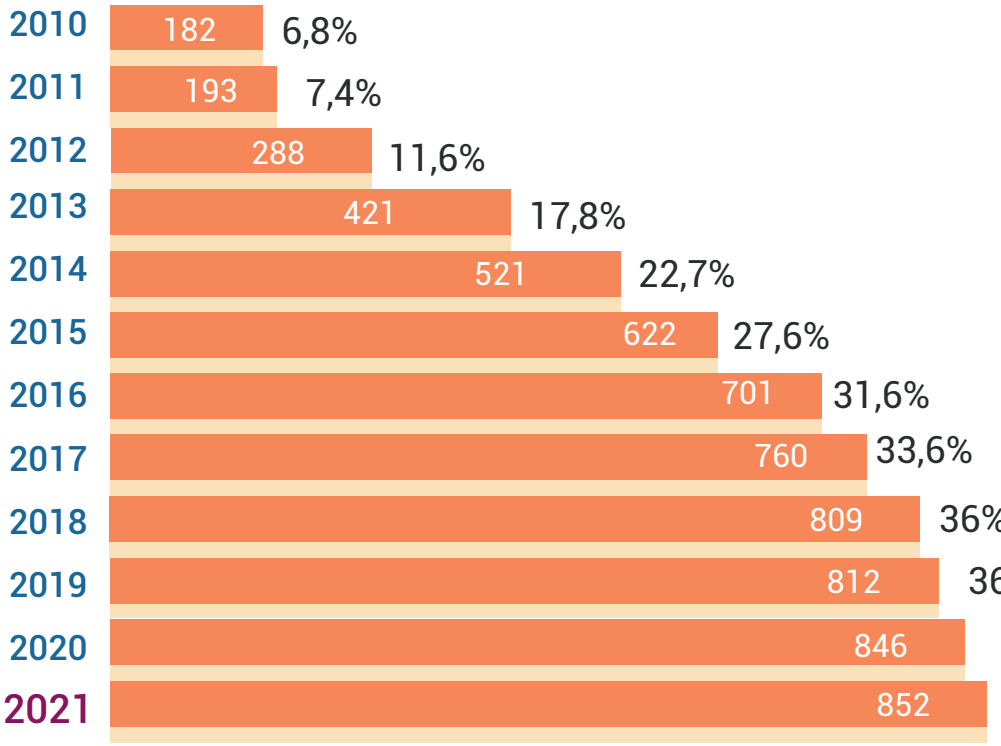


Si conferma limitato il numero di donne che ricoprono il ruolo di **Amministratore Delegato** o di **Presidente** dell'organo amministrativo, a fronte della prevalenza del ruolo di **consigliere indipendente** (tre casi su quattro). È aumentata la presenza di donne nominate dai **soci di minoranza** in applicazione del voto di lista.

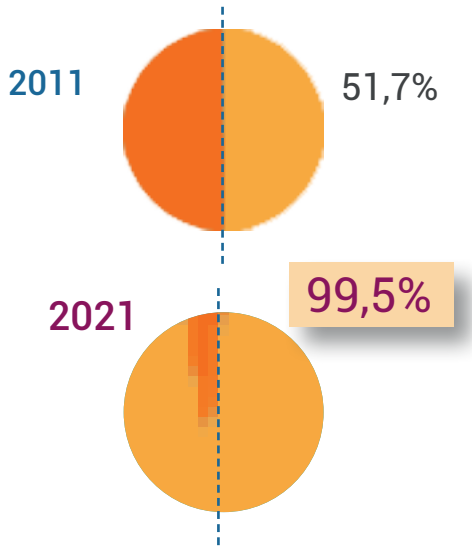
Più DONNE nei CDA

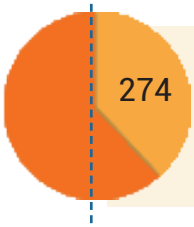
LE DONNE nei CONSIGLI di AMMINISTRAZIONE delle SOCIETA' QUOTATE

Presenza delle donne nei C.d.A.



Numerso società diverse- board





Donne nei collegi sindacali delle società quotate

40,8% Erano il 6,5% nel 2011

Cambiamenti nella composizione del Board con l'ingresso delle donne

L'evoluzione della diversity degli organi di amministrazione e controllo riflette anche l'**aumento della presenza femminile,** legata all'applicazione delle disposizioni in materia di quote di genere.

- è cresciuta la percentuale degli amministratori/trici laureati/e e con titolo post laurea
- è aumentata la diversificazione del profilo professionale
- lieve riduzione dell'età media

L'impatto delle quote di genere sulla diversity dell'organo di controllo è, invece, meno marcato.

Fonte: Consob - Rapporto annuale sulla corporate governance delle società quotate italiane

LE DONNE nei CONSIGLI di AMMINISTRAZIONE delle SOCIETA' QUOTATE

Caratteristiche degli amministratori delle società quotate italiane per genere

DATO RELATIVO AL 2020

Il numero di **donne titolari di incarichi in più CdA** (interlockers) è al 30,% circostanza che si verifica con maggior frequenza rispetto agli uomini ma in flessione rispetto al massimo raggiunto nel 2019.

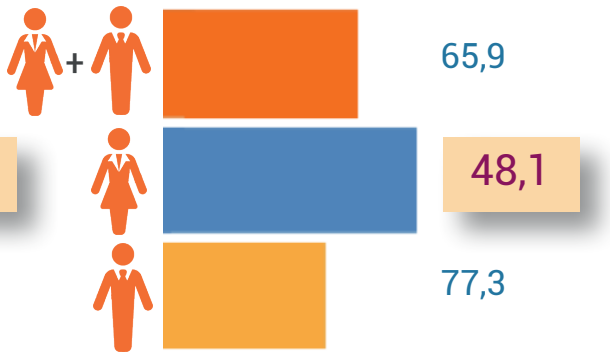
I dati della recente rilevazione annuale Consob segnalano un **abbassamento dell'età**, soprattutto nelle società più piccole e nel settore dei servizi rispetto a quello finanziario.
Inoltre, è scesa al 9,4% la presenza di donne legate alla società da **vincoli di parentela,** contro il 20,1% dei maschi.

Età media per genere - ANNI

Laurea - %

La **presenza di persone straniere** rimane bassa, sia tra le donne che tra gli uomini, con un massimo del 5,5% (4,7% per le donne e 6% per gli uomini) .

Manager



La situazione è ribaltata in riferimento ai professionisti (36,4% donne e 15,8% uomini) e accademici (14,3% donne e 6,3% uomini).

Fonte: Consob - Rapporto annuale sulle società italiane quotate in borsa

marzo 2022

LE DONNE nei CONSIGLI di AMMINISTRAZIONE delle SOCIETA' QUOTATE

L'importanza di fare "massa critica"

Analizzando l'impatto sui livelli di performance delle società italiane quotate (ROE, ROS, ROIC e ROA), lo studio evidenzia come sia determinante la **presenza di una massa critica di donne** perché queste riescano ad **impattare positivamente sui risultati d'impresa.**

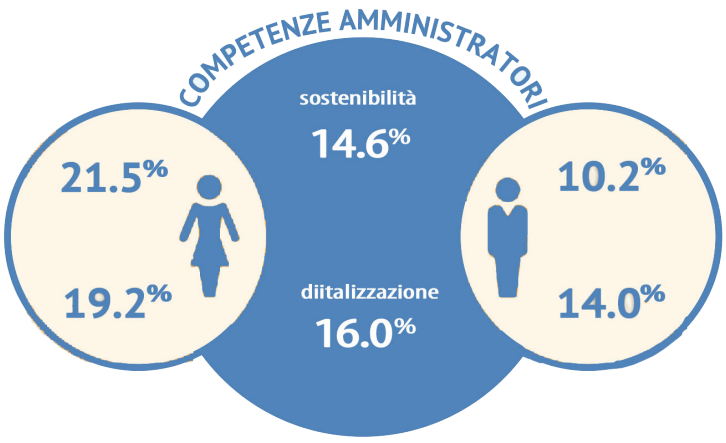
> *Quando la percentuale di donne supera una determinata soglia, che varia tra il 17% e il 20% del board, le stime evidenziano un effetto positivo e significativo su tutte le misure di performance utilizzate.*

Fonte: studio Consob, analizza l'efficacia della legge del 2011 nelle società italiane quotate nel periodo 2008-2016.

settembre 2018

Le competenze del Board: ESG e digitalizzazione

Di fronte alle evoluzioni in materia di sostenibilità e digitalizzazione e dei loro effetti sull'attività di impresa, sono state rilevate le competenze degli amministratori con incarichi in società medio-grandi.



A fine 2020, gli amministratori con competenze in materia di sostenibilità ricoprono in media il 14,6% degli incarichi; il dato è più elevato per le società più grandi e tra le donne.

I consiglieri con competenze digitali corrispondono al 16% degli incarichi, senza variazioni rilevanti rispetto alle dimensioni delle imprese e con una maggiore diffusione tra le donne.

La quota di società che presenta almeno un amministratore con competenze di sostenibilità o digitali è rispettivamente uguale a circa il 72% e a poco più del 74%; il 28% conta amministratori con entrambi i profili.

Fonte: Consob - Rapporto annuale sulle società italiane quotate in borsa

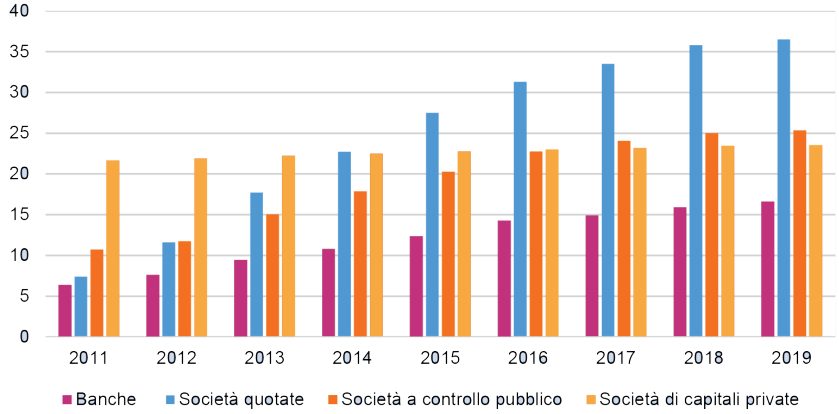
marzo 2022

FOCUS
DONNE NELLA DIRIGENZA DELLE AZIENDE ITALIANE

Il rapporto "*La partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane*" evidenzia alcuni dati interessanti:

Nei **settori senza vincoli sulla composizione di genere** la quota delle donne negli organi amministrativi è rimasta stabile (nelle società private), arrivando al 24% nel 2019 o è cresciuta in misura modesta (nelle banche) arrivando al 17% .

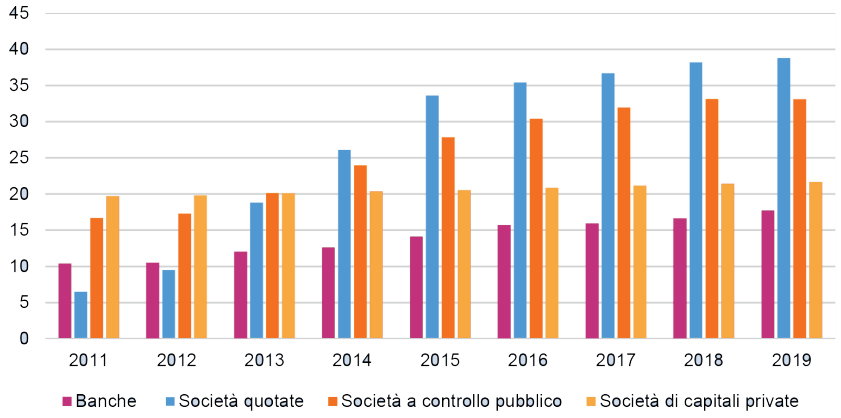
Quota donne negli organi di amministrazione
per tipologia di società - valori percentuali



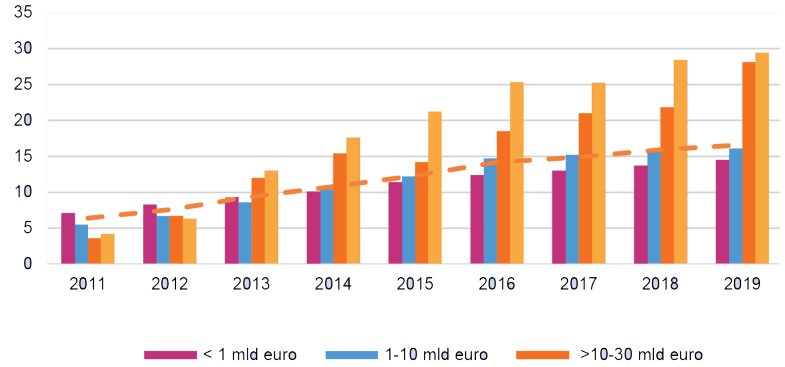
Nel 2011 la quota delle donne era molto bassa nelle società quotate (7%) e nelle banche (10%) mentre era più elevata nelle società di capitali a controllo pubblico (17%) e in quelle private (20%).

Lungo il periodo considerato la quota delle donne con incarichi negli organi di amministrazione e di controllo si colloca su un trend crescente, e porta la presenza femminile ai massimi storici.

Quota donne negli organi di controllo
per tipologia di società - valori percentuali



Quota donne negli organi di amministrazione delle banche per classi dimensionali
per tipologia di società - valori percentuali



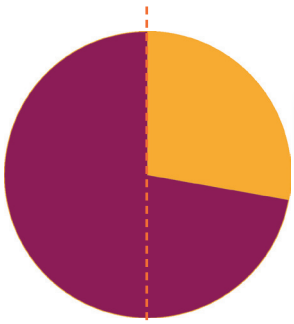
Nel 2011 la presenza femminile negli organi di amministrazione delle banche risulta più pronunciata in quelle piccole (7%); è al 4% nelle banche più grandi. Queste ultime, però, registrano una crescita più pronunciata e nel 2019 la quota di donne è quasi radoppiata, grazie alla prevalenza tra le banche più grandi di quelle quotate soggette alle norme sull'equilibrio di genere.

Fonte: Rapporto dell'Osservatorio interistituzionale sulla partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane.

LE DONNE nei CONSIGLI di AMMINISTRAZIONE delle PARTECIPATE PUBBLICHE

Tra il 2014 e il 2019 il **numero di donne negli organi di amministrazione e controllo** di 1.789 Società controllate da P.A. è aumentato di quasi 3 mila unità (da 2.180 a quasi 5 mila) passando, in termini relativi, dal 14,3% al 32,5%.

Consiglio di Amministrazione



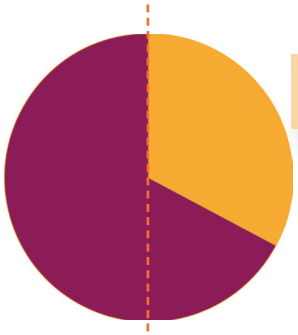
% donne **28,4%**

2017 24,7%
2014 11,2%

% Uomini 71,6

Distribuzione per tipologia di organo amministrativo e genere dei componenti delle Società controllate da P.A.

Collegio Sindacale Sindaci effettivi

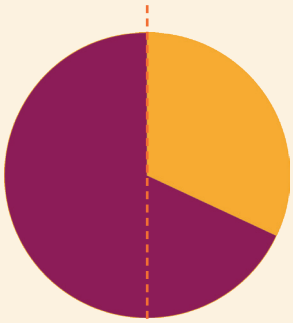


% donne **33,3%**

2017 30,6%
2014 15,5%

% Uomini 66,7

Totale organi collegiali

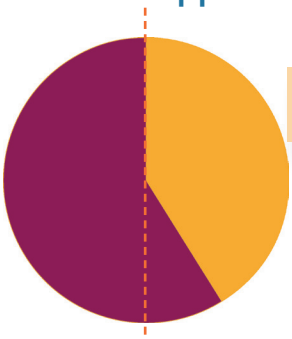


% donne **32,5%**

2017 29,2%
2014 14,3%

% Uomini 67,5

Collegio Sindacale Sindaci supplenti



% donne **41,7%**

2017 38,9%
2014 20,6%

% Uomini 58,3

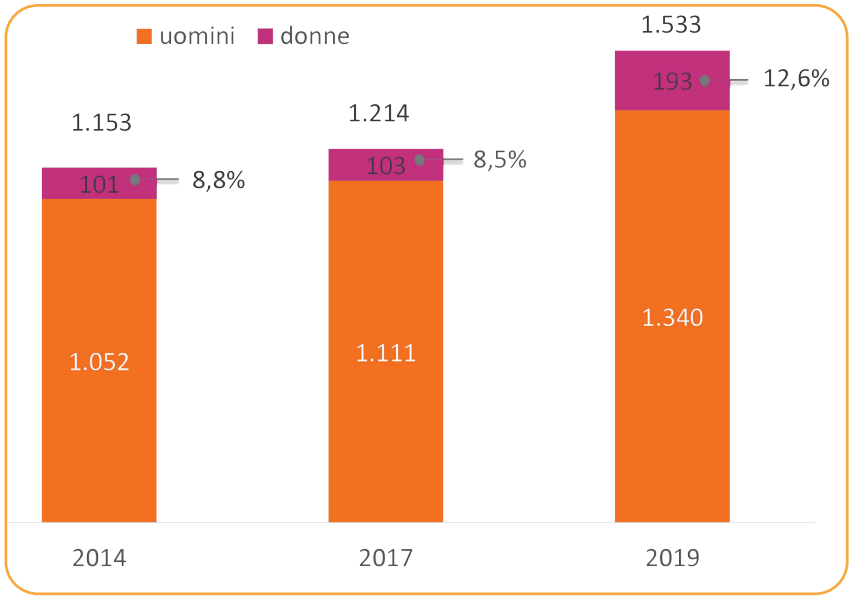
Fonte: "Le donne ai vertici delle imprese" Rapporto Cerved e Fondazione Bellisario

LE DONNE nei CONSIGLI di AMMINISTRAZIONE delle SOCIETA' PARTECIPATE

La **minore presenza di donne negli organi amministrativi delle società a controllo pubblico** (rispetto alle società quotate) è in parte attribuibile alla diffusione, dopo l'entrata in vigore del D.P.R. 251/2012, di numerose società con **amministratore unico** (38,6% del totale nel 2019) che non hanno obblighi di parità di genere.

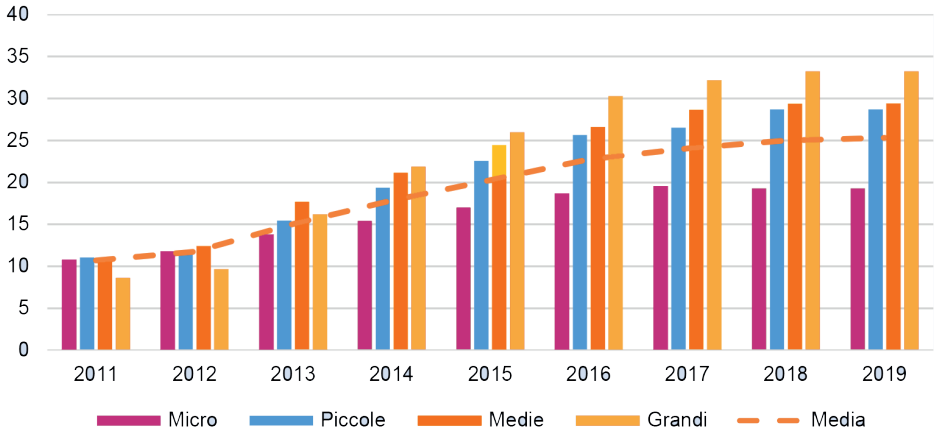
Fino al 2017, è cresciuto esclusivamente il numero di amministratori uomini; **tra il 2017 e il 2019** si osserva invece un aumento di donne che ricoprono la carica di Amministratore unico (da 103 a 193). La quota, cresciuta dall'8,5% al **12,6%**, è comunque rimasta ben al di sotto della soglia di un terzo prevista nel caso dei board

Controllate della PA per genere dell'amministratore unico
- numero e valori percentuali



Nel 2011 tra le società a controllo pubblico, non si registrano marcate differenze nella quota delle donne con incarichi negli organi di amministrazione in base alla **dimensione d'impresa**. Nel 2019, cambia la relazione tra la dimensione di impresa e la quota dei consiglieri di genere femminile che si colloca al **33% per le società grandi** e rimane marcatamente più bassa, pari al 19%, tra le imprese micro (effetto anche della più alta incidenza delle società con amministratore unico tra quelle di minori dimensioni.

Quota donne negli organi di amministrazione delle società pubbliche per classi dimensionali
valori percentuali



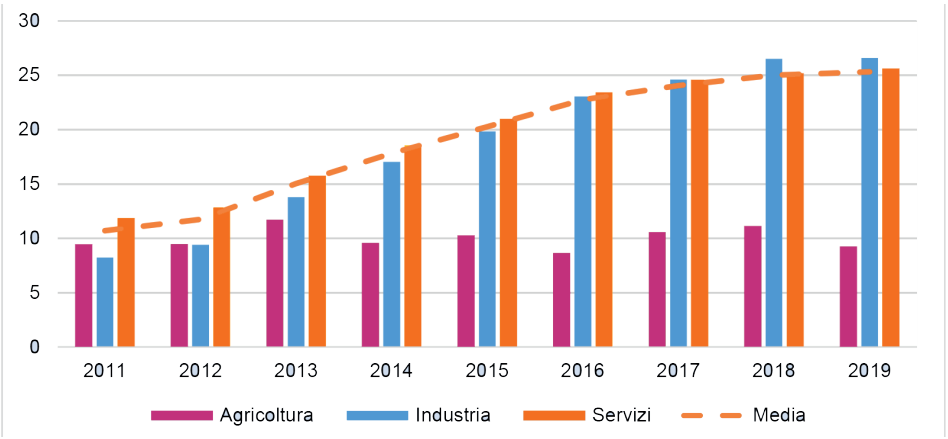
Fonte: "Le donne ai vertici delle imprese"
Rapporto Cerved e Fondazione Bellisario

LE DONNE nei CONSIGLI di AMMINISTRAZIONE delle SOCIETA' PARTECIPATE

Rispetto al settore di attività, nel 2011 la quota delle donne nei consigli di amministrazione era più alta nel settore dei servizi, il 12 %, e più bassa nell'industria, l'8%.

Durante il periodo 2011-2019, le differenze settoriali sono riassorbite: la media del settore dei servizi sale a circa al 26%, quella dell'industria al 27% circa.

Quota donne negli organi di amministrazione delle società pubbliche per settore di attività economica
valori percentuali



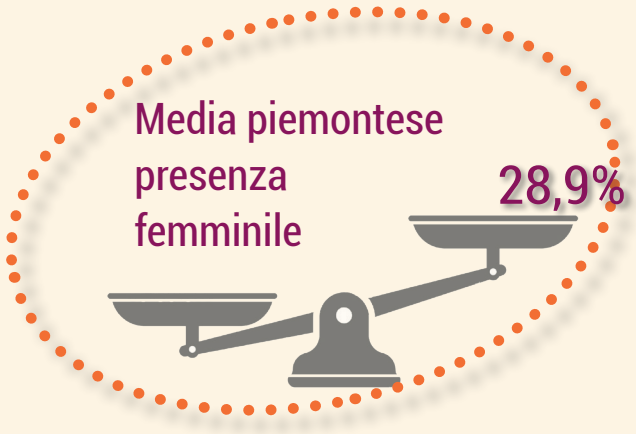
Fonte: Rapporto dell'Osservatorio interistituzionale sulla partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane

marzo 2021

Regioni con migliori risultati

UMBRIA	36,5%
LIGURIA	32,4 %
LOMBARDIA	32,2 %
LAZIO	31,5 %
VALLE D'AOSTA	31,3 %
VENETO	31,1 %
EMILIA ROMAGNA	30,5 %
TOSCANA	30,4 %
TRENTINO	29,8 %
ABRUZZO	29,4 %
PIEMONTE	28,9 %

Media:
nord 34,3% • centro 33,7% sud 26,9%



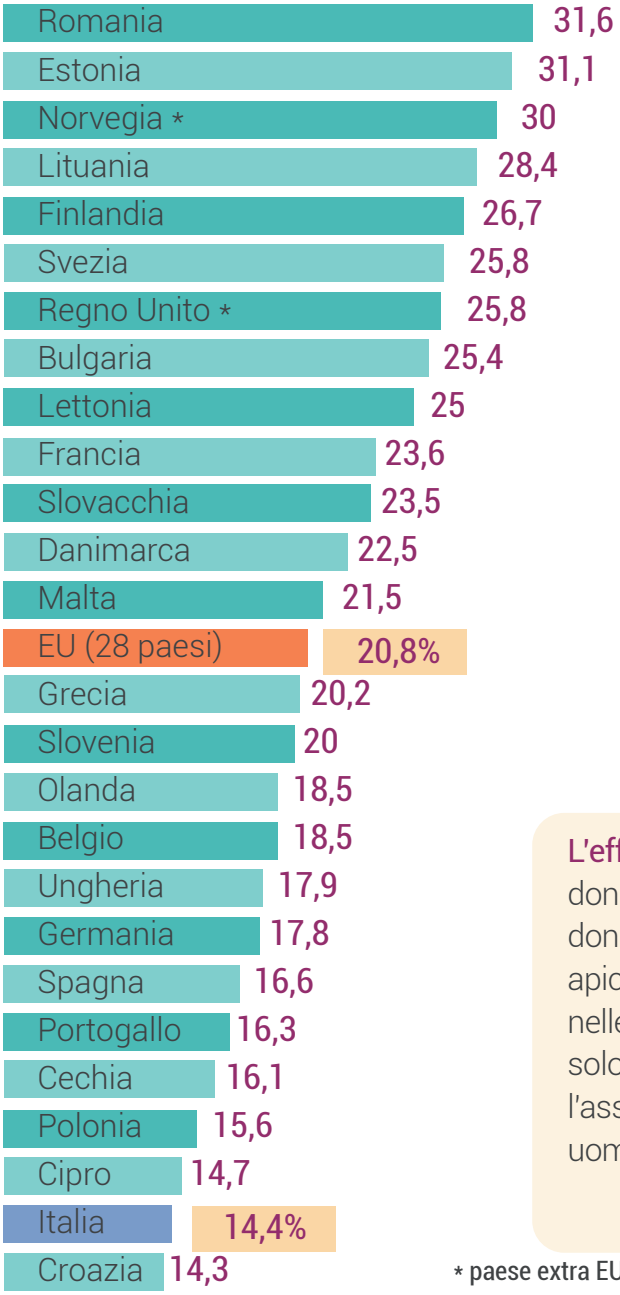
Fonte: "Le donne ai vertici delle imprese"
Rapporto Cerved e Fondazione Bellisario

marzo 2021

UNO SGUARDO ALL'EUROPA

In Europa si contano 9,5 milioni di manager: 6,2 milioni sono uomini e 3,3 milioni sono donne...sebbene le donne rappresentino il 46% degli occupati.

% Donne dirigenti in ruoli esecutivi (2021)



* paese extra EU

Fonte: Eige - European Institute for Gender Equality

Europa

Manager in Europa

Donne **33%**

Consigli di amministrazione delle società quotate in Borsa

Donne **31,3%**

Dirigenti in ruoli esecutivi

Donne **20,8%**

Gender Diversity Index.

Tra i Paesi europei, i più virtuosi nell'Indice per la parità di genere (Gender Diversity Index, dove 1 è la parità totale uomo-donna) sono la Norvegia (0,72) e la Francia (0,71). L'**Italia ha raggiunto l'indice di 0,62,** leggermente superiore alla media europea ed è in sesta posizione. In fondo alla classifica troviamo la Grecia (0,24) e la Polonia (0,41).

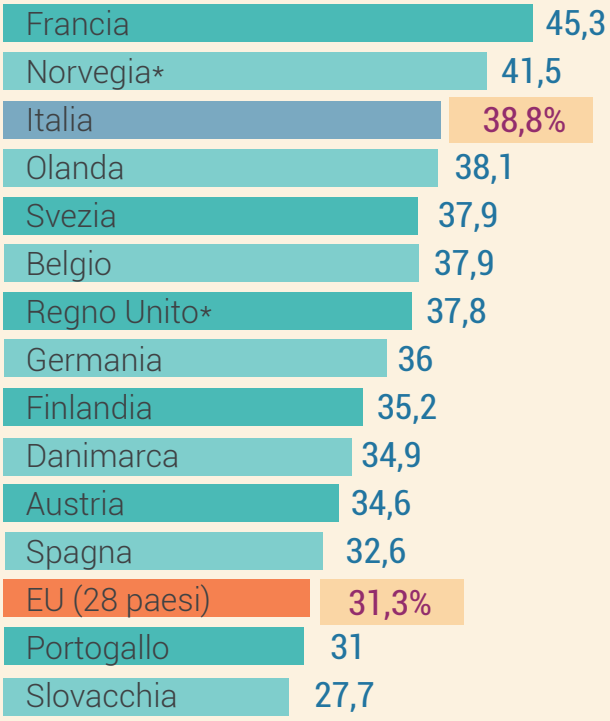
L'effetto virtuoso: con una dirigenza più "rosa" anche le altre donne sono spinte verso l'alto. Le aziende guidate da una Ceo donna in Europa, infatti, hanno il doppio delle donne in posizione apicale (38%) rispetto alla media delle aziende (19%), mentre nelle aziende guidate da un uomo le donne sono selezionate solo per un 30% delle posizioni vacanti. A livello di dirigenza, l'assenza delle donne è ancora maggiore rispetto ai Cda, con gli uomini che occupano l'81% delle posizioni.

Fonte: Gender Diversity Index of women on boards and in corporate leadership 2021

UNO SGUARDO ALL'EUROPA

I numeri nei CdA

% Donne componenti di CdA nel 2021



* paese extra EU

Se si registra un importante miglioramento nella presenza delle donne nei CdA, non altrettanto accade per i ruoli apicali: in Europa solo il 7,5% di sedie del consiglio e 7,7% degli amministratori delegati sono donne.

> ***Provvedimenti importanti come la legge Golfo-Mosca, che ha avuto un effetto determinante e positivo rispetto alla presenza delle donne nei CdA, non hanno ancora inciso sulla presenza femminile nella dirigenza e nel management delle aziende.***

Fonte: Eige - European Institute for Gender

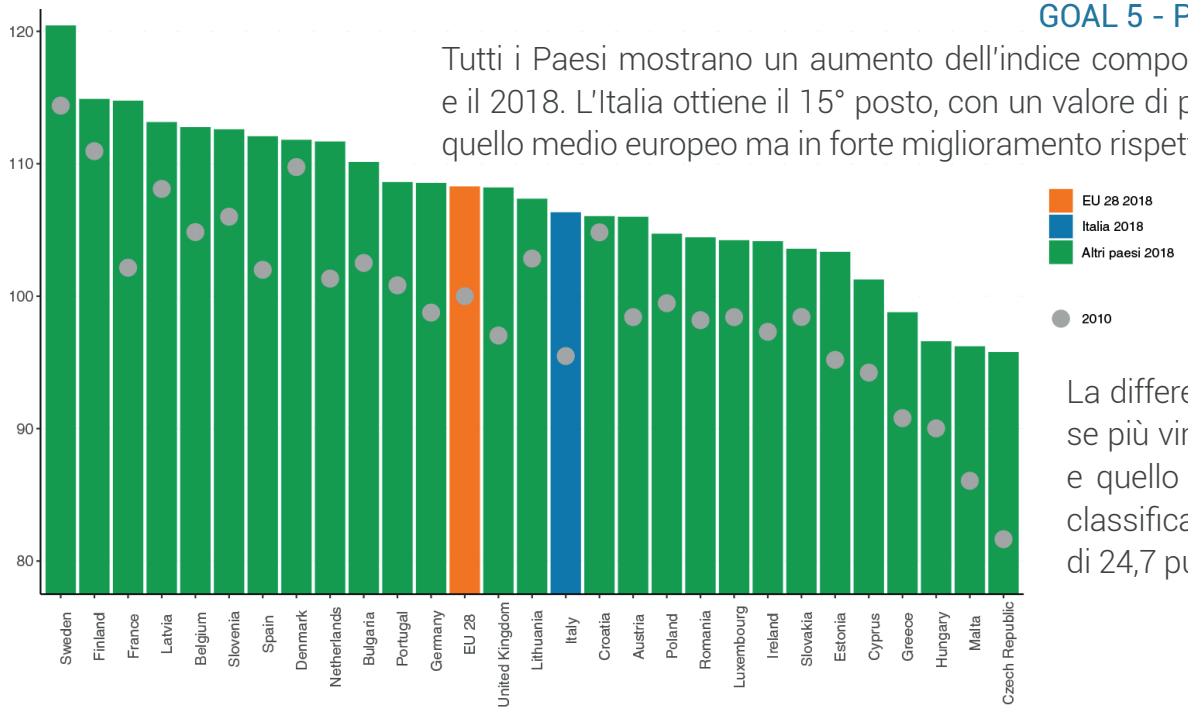
marzo 2019

L'EU e gli obiettivi di sviluppo sostenibile

Fonte: ASVIS

GOAL 5 - Parità di genere

Tutti i Paesi mostrano un aumento dell'indice composito tra il 2010 e il 2018. L'Italia ottiene il 15° posto, con un valore di poco inferiore a quello medio europeo ma in forte miglioramento rispetto al 2010.



La differenza tra il paese più virtuoso (Svezia) e quello al fondo della classifica (Rep.Ceca) è di 24,7 punti.

*"Una **rete di donne per le donne** a favore del riconoscimento del merito e per una società paritaria".*

La sinergia tra esponenti delle Istituzioni, delle Associazioni e degli Ordini professionali si propone di agire sugli ostacoli che ancora frenano l'accesso delle donne nei luoghi decisionali.

A livello culturale è impegnata per affermare nuovi modelli di leadership nelle aziende, la premialità del merito contro i meccanismi di cooptazione e per rendere visibili le esperte e le professioniste in Piemonte, un patrimonio da cui attingere per i CdA e la dirigenza delle Società.

Promuove l'empowerment delle donne con iniziative per rafforzare le loro competenze manageriali, con momenti di incontro e confronto, la cura di rapporti istituzionali volti a mantenere alta l'attenzione sull'importanza di favorire l'accesso di più donne nei luoghi di potere, in tutti gli ambiti.

4. IL PROGETTO. PIU' DONNE NEI CDA E NELLE POSIZIONI APICALI

IL PROGETTO
PIU' DONNE NEI CDA E NELLE POSIZIONI APICALI

Nasce dall'impegno di Istituzioni di Parità, Associazioni femminili e Ordini Professionali del Piemonte con l'intento di rafforzare l'impegno sui temi della leadership al femminile.

Nel **2014** con la firma del **Protocollo d'Intesa** si costituisce il **Tavolo di Lavoro permanente** presso la Regione Piemonte.

IL TAG CLOUD del protocollo d'intesa ci segnala i termini e la loro importanza nel documento programmatico

Il Tavolo di lavoro ha individuato alcune **azioni** finalizzate a valorizzare le competenze professionali delle donne e a favorire la loro **partecipazione nei ruoli di responsabilità delle società pubbliche e private,** soggette all'applicazione della normativa a favore del riequilibrio della rappresentanza tra i generi (Legge 12 luglio 2011, n. 120 Legge Golfo-Mosca).

Il tavolo di lavoro "Più donne nei Consigli di Amministrazione e nelle posizioni apicali"

Coordinato da: Consigliera di Parità Regionale • Commissione Pari e Opportunità Uomo Donna del Piemonte.

Ne fanno parte: Città di Torino • Università degli Studi di Torino - CIRSDe (Centro Interdisciplinare di ricerche e studi delle donne e di genere) • Federmanager – Gruppo Minerva Alessandria, Cuneo, Torino • AIDDA - Associazione Imprenditrici e Donne Dirigenti d'Azienda • Soroptimist International d'Italia club di Cuneo • Ordine degli Avvocati di Torino • Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Torino • Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino • Ordine degli Ingegneri della provincia di Torino • Manager Italia Piemonte e Valle d'Aosta.

Più DONNE nei CDA

IL PROGETTO
PIU' DONNE NEI CDA E NELLE POSIZIONI APICALI

OBIETTIVO

"Migliorare la visibilità delle professionalità femminili e favorire pari opportunità di accesso a ruoli di responsabilità delle società pubbliche e private, soggette all'applicazione della normativa a favore del riequilibrio della rappresentanza tra i generi (Legge 12 luglio 2011, n. 120 nota come Legge Golfo/Mosca)."

Rendere visibile la competenza femminile, evitando il rischio che pochissime donne vengano prese in considerazione;

Creare un networking propulsivo per le donne

Consolidare e migliorare i risultati raggiunti a favore del riequilibrio dei CDA attraverso l'inserimento di donne;

Percorsi e strumenti per

Dare continuità al lavoro dalle Istituzioni di parità regionali per valorizzare le aziende che investono su organici bilanciati in base al genere e nella dirigenza

Divulgare l'esperienza ed estenderla al territorio regionale e nazionale

LE ATTIVITA'

Propone cicli formativi finalizzati a rafforzare le competenze, promuovere informazioni e soluzioni utili per l'accesso alle posizioni apicali nelle organizzazioni;

Realizza iniziative informative e di sensibilizzazione sull'intero territorio regionale

Ha costituito la banca dati delle professionalità femminili, quale "canale" privilegiato per permettere alle donne con alta professionalità ed esperienze professionali qualificate di valorizzare le loro competenze professionali.

Monitora i CDA per raccogliere indicazioni utili a promuovere le donne nei ruoli apicali.

PERCORSI PER INFORMARE
E PER RAFFORZARE LE COMPETENZE
materiali disponibili: www.donneneicda.regione.piemonte.it

I seminari e gli incontri formativi sono stati proposti per rafforzare le competenze delle donne e, più in generale, per creare un contesto favorevole all'accesso delle donne ai ruoli di responsabilità nei Consigli di Amministrazione di Società pubbliche e private piemontesi. Le iniziative sono curate dalle **componenti del Tavolo di lavoro "Più donne nei CDA e nelle posizioni apicali"**.

Percorso formativo

2014

La governance nelle società private e a controllo pubblico. Connotazione e competenze dei ruoli apicali nelle società. Il percorso ha approfondito i differenti modelli di governance, i ruoli di leadership e l'applicazione delle recenti normative.

Prima edizione
2 – 9 – 16 aprile
• ore 14.00 – 18.30
"Centro Incontri"
Regione Piemonte
Corso Stati Uniti 23, Torino

2017

Governance al femminile: opportunità al vertice dedicato alle strategie d'innovazione, alle pratiche della trasparenze ed etica nella gestione delle imprese, ai flussi informativi nelle società quotate e partecipate pubbliche.

Seconda edizione
8 - 15 – 22 marzo
• ore 14.00 – 17.30
Campus Universitario Luigi Einaudi di Torino

2018

Temi affrontati: **valorizzazione delle risorse umane nel welfare aziendale, bilancio aziendale, riforme legate al Piano nazionale Impresa 4.0** per rafforzare le competenze utili all'accesso delle donne ai ruoli di responsabilità e nei CdA di Società pubbliche e private.

Terza edizione
3 – 10 – 17 ottobre
• ore 14.00 - 18.00
Aula Magna Palazzo di Giustizia Bruno Caccia di Torino

Più DONNE nei CDA

PERCORSI PER INFORMARE
E PER RAFFORZARE LE COMPETENZE
materiali disponibili: www.donneneicda.regione.piemonte.it

Incontri informativi e di sensibilizzazione, seminari sono stati proposti per approfondire le tematich, per creare momenti di confronto e di diffusione, anche territoriale. Le iniziative sono curate dalle **componenti del Tavolo di lavoro "Più donne nei CDA e nelle posizioni apicali"**.

Incontri

2015 Seminario
"Si aprono le porte dei C.d.A. alle donne !?!?"

8 maggio • ore 9.30 - 13.00
Palazzo Lascaris, Torino

2018 Seminari informativi
sul territorio regionale

Asti – 28 maggio
Cuneo – 5 giugno
Vercelli – 11 giugno

2019 Incontro formativo
"Di che genere è la leadership?"

20 giugno • ore 4.30-17.30
Toolbox Coworking - Torino

2020 Incontro di aggiornamento
La Legge 120 del 2011 nell'esperienza applicativa e le prospettive future

5 febbraio • ore 9.30-13.00
Università degli Studi di Torino
Campus Luigi Einaudi

PERCORSI PER INFORMARE
E PER RAFFORZARE LE COMPETENZE
materiali disponibili: www.donneneicda.regione.piemonte.it

Nel 2022, dopo il biennio della "pandemia" e con numerose novità rispetto alla normativa, il **Tavolo di lavoro "Più donne nei CDA e nelle posizioni apicali"** ha voluto riprendere gli eventi e le iniziative di sensibilizzazione e promozione con il primo obiettivo di proporre un bilancio sui dieci anni dall'introduzione della Legge Golfo-Mosca del 12 luglio 2011, n. 120.

Un insieme di iniziative per affrontare
le difficoltà e immaginare insieme il futuro.

2022

Incontro di aggiornamento
Le sfide della leadership al femminile: la legge Golfo-Mosca e le regole sull'equilibrio di genere a 10 anni dall'approvazione

16 giugno • ore 14.00-18.00
Università degli Studi di Torino
Aula Magna Cavallerizza Reale

Incontri con gli amministratori dei Comuni piemontesi

Presso i Comuni piemontesi

Il **Tavolo di lavoro "Più donne nei Consigli di Amministrazione e nelle posizioni apicali"** ha pianificato alcune attività finalizzate a migliorare la conoscenza del progetto e la piena attuazione della legge e dei successivi provvedimenti. A tal fine ha deliberato di proporre alle amministrazioni comunali, con il coinvolgimento di Sindaci e Sindache, Assessori e Assessore, Commissioni Pari Opportunità un incontro finalizzato a:

• illustrare le **principali novità normative** in riferimento al riequilibrio di genere delle società controllate pubbliche e al ruolo delle pubbliche amministrazioni;

• **valorizzare i risultati positivi** forniti dai dati e rielaborati da autorevoli recenti ricerche a livello nazionale (di Consob, Banca d'Italia, Dipartimento Pari Opportunità) sui vantaggi che la diversificazione di genere nei ruoli manageriali può apportare alla gestione aziende;

• **presentare le iniziative del Tavolo di Lavoro** e proporre nuove sinergie per favorire una maggior attenzione all'attuazione dei dettati normativi nelle società a partecipazione pubblica.

LA BANCA DATI ON-LINE

L'EVIDENZA

"La banca dati evidenzia la presenza in Piemonte di una componente femminile attiva, motivata e competente. Una risorsa su cui investire in un momento di cambiamenti importanti per il nostro paese e per un Piemonte in transizione verso il terziario avanzato e la riconversione industriale."

Perchè la banca dati?

Fin dalla sua costituzione il **Tavolo di Lavoro "Più donne per i CDA e le posizioni apicali"** ha individuato nella creazione di un "canale privilegiato di accesso per le donne" lo strumento per valorizzare le loro competenze professionali, renderle visibili e facilitare il loro incontro con le Aziende soggette all'applicazione della Legge.

Con questo intento ha avviato la creazione di una BANCA DATI dedicata alle donne con competenze adatte all'ingresso nei CdA di Società private e a controllo pubblico, con l'obiettivo anche di favorire il superamento della loro difficoltà a "farsi avanti", a proporsi garantendosi l'"autoesclusione".

La BANCA DATI si colloca nel percorso di empowerment femminile, voluto per abbattere le resistenze culturali, favorire l'affermazione e la crescita delle donne.

Le donne si candidano a nuove posizioni solo se ritengono di avere il 100% delle caratteristiche richieste, gli uomini se pensano di averne il 60%;

solo il 38% delle donne si definisce ambiziosa, contro il 51% degli uomini.

La banca dati informatizzata è accessibile dal sito:
www.donneneicda.regione.piemonte.it
a donne e società che ne richiedano l'iscrizione.

LA BANCA DATI ON-LINE

Da giugno 2019 on line la banca dati "Più donne nei CdA"

La seconda fase del progetto - avviata a fine 2017 con finanziamento della Consigliera di Parità Regionale e della Commissione Regionale Pari Opportunità del Piemonte - ha permesso l'informatizzazione della banca dati, per rendere visibili le competenze femminili e facilitare l'incontro con le Aziende soggette all'applicazione della Legge.

La banca dati informatizzata è accessibile dal sito:
www.donneneicda.regione.piemonte.it
è rivolta a donne e società che ne richiedano l'iscrizione.

DONNE

offre l'opportunità di:

- inserire e gestire il proprio profilo professionale
- ricevere aggiornamenti sui bandi attivi e inviare la candidatura in occasione del rinnovo di CdA di Società pubbliche e private del Piemonte
- rimanere aggiornate sulle attività formative e del Tavolo di Lavoro.

CRITERI DI ACCESSO La banca dati è aperta alle donne con residenza e domicilio in Piemonte. Per favorire la valorizzazione delle candidature sono state individuate alcune caratteristiche nel profilo scolastico e professionale:

- **diploma con almeno 6 anni di esperienza lavorativa** specifica in uno degli ambiti di competenza;
- **laurea con almeno 3 anni di esperienza lavorativa** specifica in uno degli ambiti di competenza;

Per promuovere la propria candidatura per i Collegi Sindacali è necessaria l'iscrizione al Registro Revisori.

SOCIETÀ e P.A.

offre l'opportunità di:

- accedere al patrimonio di competenze femminili che potrebbero diventare risorse per il CdA aziendale
- segnalare i bandi in scadenza
- accedere a aggiornamenti tematici e avere un ruolo attivo nello sviluppo delle carriere femminili in azienda, in sinergia con la rete di sostegno al progetto.

La banca dati è un punto di riferimento per conoscere i bandi attivi, le azioni avviate a livello regionale, le novità e i risultati raggiunti dall'applicazione della normativa, per far crescere sinergie in rete con chi opera a favore della leadership al femminile.

RISORSE UTILI
NORMATIVA
materiali disponibili: www.donneneicda.regione.piemonte.it

Normativa Europea

- Risoluzione del Parlamento europeo del 6 luglio 2011 sulle donne e la direzione delle imprese (2010/2115(INI)
- "Women on boards" - Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in Borsa e relative misure (14/11/2012)
- Risoluzione legislativa del Parlamento europeo del 20 novembre 2013 sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in borsa e relative misure
- Direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014 recante modifica della direttiva 2013/34/UE (artt. 19bis e 20) per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni
- Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale
- Risoluzione del Parlamento europeo del 14 giugno 2017 sulla necessità di una strategia dell'Unione europea per eliminare e prevenire il divario tra le pensioni degli uomini e delle donne
- Risoluzione del Parlamento europeo del 3 ottobre 2017 sull'emancipazione economica delle donne nel settore pubblico e privato nell'UE
- Risoluzione del Parlamento europeo del 17 aprile 2018 sulla parità di genere nel settore dei media nell'Unione europea
- Relazione ottobre 2020 del PARLAMENTO EUROPEO - Equilibrio di genere nei consigli delle società
- Strategia per la parità di genere verso un'Unione dell'uguaglianza 2020-2025 05 marzo 2020

RISORSE UTILI
NORMATIVA
materiali disponibili: www.donneneicda.regione.piemonte.it

Normativa nazionale

- Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna – d.lgs. 198 del 2006
- LEGGE 12 luglio 2011, n. 120 - Legge Golfo-Mosca
  Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n.58, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle Società quotate in mercati regolamentati. Vigente dal 12 agosto 2011
- Decreto del Presidente della Repubblica 30 novembre 2012 , n. 251
  Regolamento concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati, in attuazione dell'articolo 3, comma 2, della legge 12 luglio 2011, n.120 - Vigente al 28/01/2013
- Codice di autodiscipina del Comitato per la Corporate Governance - luglio 2018
- PROTOCOLLO D'INTESA per l'istituzione di un Osservatorio interistituzionale sulla partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane tra Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità, Consob e Banca d'Italia - Gennaio 2019
- Legge 27 dicembre 2019, n. 160 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022"- proroga la legge "Golfo-Mosca"
- CONSOB delibera n. 21359 del 13.5.2020 Modifiche del regolamento di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernente la disciplina degli emittenti in materia di trasparenza socie
- Codice di autodisciplina delle Società quotate in Borsa - si applica partire dall'esercizio successivo al 31 dicembre 2020, prevede: "la società applica criteri di diversità, anche di genere, per la composizione dell'organo di amministrazione, nel rispetto dell'obiettivo prioritario di assicurare adeguata competenza e professionalità dei suoi membri".
- LEGGE 5 novembre 2021, n. 162 - Modifiche al Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna – d.lgs. 198 del 2006
  art. 6 Equilibrio di genere negli organi delle societa' pubbliche prevede che le disposizioni di cui al comma 1-ter dell'articolo 147-ter del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione di finanziaria, si applichino anche alle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni.

RISORSE UTILI
DATI, STUDI E RICERCHE
materiali disponibili: www.donneneicda.regione.piemonte.it

- Speriamo che sia femmina : l'equilibrio fra i generi nelle società quotate e a controllo pubblico nell'esperienza italiana e comparata
  Edito da: Università degli Studi di Torino 2021 - Autrici: Mia Callegari (cur.), Eva R. Desana (cur.), Marcella Sarale (cur.)

- NORME PER L'EQUILIBRIO DI GENERE NELLE SOCIETÀ – luglio 2020
  Noi Rete donne - luglio 2020

- Donne nel settore imprenditoriale e in ruoli dirigenziali: Le ragioni a favore del cambiamento
  ILO 2019

- Donne, board e imprese di assicurazione - Quaderno n. 22
  Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni - gennaio 2022

- Informazioni non finanziarie e gestione delle diversità. La parità di genere entra nei bilanci creandone una cultura
  Comitato Pari Opportunità dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Torino 2018

- La partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane
  Rapporto Consob - marzo 2021

- Rapporto Gender Diversity Index of women on boards and in corporate leadership
  Associazione European Women on Board 2021

- Le donne ai vertici delle imprese
  Cerved - 2020

- La corporate governance delle società quotate italiane
  Rapporto Consob 2021

- RELAZIONE triennale sullo stato di applicazione della normativa di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 novembre 2012, n. 251,
  Seconda RELAZIONE TRIENNALE - Periodo dal 12 febbraio 2016 al 12 febbraio 2019
  Relazione Triennale 2020

RIFERIMENTI UTILI
IL TAVOLO DI LAVORO REGIONALE

CONSIGLIERA DI PARITÀ REGIONALE è nominata - ai sensi del decreto legislativo 198/06 - con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità; ha il compito istituzionale di promuovere l'occupazione femminile, lo sviluppo e la valorizzazione delle carriere e la tutela contro le discriminazioni sui luoghi di lavoro.

Sede: Via Magenta, 12 - 10128 Torino
tel. 011/4325961 - e-mail: SegreteriaCP@regione.piemonte.it
sito: www.regione.piemonte.it/lavoro/pari/cons_parita.htm

COMMISSIONE PARI E OPPORTUNITÀ UOMO DONNA DEL PIEMONTE istituita con L.R. 12 novembre 1986 n° 46, ha come fine la rimozione di tutti gli ostacoli che possono discriminare, direttamente o indirettamente, le donne per l'effettiva attuazione dei principi di uguaglianza e di parità sanciti dalla Costituzione e dallo Statuto regionale. Organismo autonomo, si raccorda con l'Assessorato Regionale alle Pari Opportunità e per la sua attività si avvale della Direzione Regionale Istruzione, Formazione Professionale e Lavoro.

Sede: Via Magenta, 12 - 10128 Torino
tel. 011.432.4877 - e-mail:crpo@regione.piemonte.it
sito: www.regione.piemonte.it/diritti/web/pariopportunita

CITTÀ DI TORINO è impegnata da anni nell'attuazione di politiche atte a supportare e favorire le pari opportunità nei diversi ambiti della società. Nel maggio 2013, con deliberazione del Consiglio comunale, la Città ha approvato l'adeguamento degli statuti sociali delle società controllate dal Comune di Torino, al fine di adeguarli alle nuove norme introdotte dalla legge 120/2011.

Sede: Ufficio Pari Opportunità - Via Corte d'Appello, 16 - 10122 Torino
Tel. 011.011.32537 - e-mail: politichedigenere@comune.torino.it
sito: www.comune.torino.it/politichedigenere - www.irma-torino.it/it/

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO - CIRSDe (Centro Interdisciplinare di ricerche e studi delle donne e di genere) fondato nel 1991 presso l'Università di Torino ha il compito di adottare e promuovere l'approccio di genere nell'attività scientifica. Vi aderiscono studiose/i di discipline in un'ottica che predilige metodi di ricerca e di studio interdisciplinari, collabora con centri di ricerca analoghi a livello locale, nazionale e internazionale e si occupa di ricerca e formazione.

Sede: Lungo Dora Siena, 100 A - 10153 Torino
Tel. 011.670.3129 - e-mail: cirsde@unito.it
sito: www.cirsde.unito.it/it

AIDDA -Associazione Imprenditrici e Donne Dirigenti d'Azienda - è un punto di riferimento per le donne che rivestono ruoli di responsabilità nelle imprese italiane. AIDDA valorizza la realtà dell'imprenditoria al femminile, fin dalla sua fondazione a Torino nel 1961, anche in collegamento con l'associazione internazionale FCEM –Femmes Chefs d'Entreprises Mondiales, la grande rete di donne imprenditrici e manager nel mondo, diffusa in 70 paesi nei 5 continenti.

Sede: c/o Unione Industriale di Torino - Via M. Fanti 17 - 10128 Torino
Tel. 011.571.8349 - e-mail: delegazionepiemonte@aidda.org
sito: www.aidda.org

RIFERIMENTI UTILI
IL TAVOLO DI LAVORO REGIONALE

FEDERMANAGER - GRUPPO MINERVA ALESSANDRIA, CUNEO, TORINO rappresenta e tutela dirigenti e alte professionalità dell'industria e dei servizi. La particolare attenzione alla componente femminile ha portato nel 2009 alla nascita del Gruppo Federmanager Minerva (Manager d'Impresa, NEtwork peR la VAlorizzazione delle eccellenze) che raccoglie le donne Dirigenti, Quadri o Alte Professionalità , iscritte a Federmanager e ad altre associazioni legate da patti associativi. Coordinatrici del tavolo: Marina Cima (Torino), Cristina Goggi (Alessandria), Cristiana Giraudo (Cuneo).

Gruppo Minerva Torino -Sede: via San Francesco da Paola, 20
tel. 011.562.5588 - e-mail: minerva@fmto.it
sito: www.torino.federmanager.it
Gruppo Minerva Alessandria - Sede: Via Legnano, 33
tel. 0131/442131 • sito: www.federmanager.it/associazione/alessandria
Gruppo Minerva Cuneo - Sede: Via Vittorio Amedeo II, 13
tel. 0171/435675 • sito: https://cuneo.federmanager.it/

SOROPTIMIST INTERNATIONAL D'ITALIA CLUB DI CUNEO è un'organizzazione senza fini di lucro che riunisce donne con elevata qualificazione in ambito lavorativo e opera attraverso progetti volti all'emancipazione della condizione femminile, la promozione dei diritti umani, l'accettazione delle diversità, lo sviluppo e la pace. Attualmente le socie sono circa 90.000, distribuite in oltre 3.000 Club presenti in 125 Paesi.

Sede: Via Busca 17 - 12025 Dronero (CN)
Tel. 347. 111.6179 - e-mail : soroptimist.cuneo@libero.it

CONSIGLIO ORDINE DEGLI AVVOCATI DI TORINO è l'istituzione di autogoverno degli Avvocati torinesi per la garanzia della qualità della professione forense e la tutela degli iscritti e delle iscritte, che rappresenta nei rapporti con le istituzioni. Il suo Comitato Pari Opportunità, di cui fanno parte 15 avvocati e avvocate, con compiti di promozione della parità e contro le discriminazioni di genere e/o determinate da altri fattori, promuove azioni positive rivolte alle iscritte e agli iscritti, organizza convegni e/o corsi di formazione nelle materie di competenza, anche in collaborazione con altre Commissioni del Consiglio dell'Ordine e con altri Enti e Istituzioni di parità.

Sede: c.so Vittorio Emanuele II 130 - 10138 Torino
Tel. 011.433.0446 - e-mail: cpo@pec.ordineavvocatitorino.it
sito: www.ordineavvocatitorino.it/ordine/elezioni-com-pari-opp

CONSIGLIO ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI TORINO raccoglie i professionisti esercenti attività contabile, fiscale, amministrativa, gestionale e di controllo. Le figure professionali femminili (alla data del 31/12/2017) sono 1556 su 3788 iscritti. Il Comitato Pari Opportunità raggruppa una novantina di professioniste già formate alle problematiche societarie, con particolare attenzione a quelle che investono le società quotate e le partecipate pubbliche, tramite percorsi di studio ed approfondimento specifici.

Sede: Via Carlo Alberto 59 - 10123 Torino
Tel. 011.812.1873 (r.a.) - e-mail: segreteria@odcec.torino.it
sito: www.odcec.torino.it

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI TORINO Professionisti dell'area giuridico economica, i consulenti del lavoro esplicano le proprie funzioni prevalentemente nell'ambito di realtà imprenditoriali di media o piccola dimensione, favorendo lo sviluppo dei processi economici aziendali e la gestione delle risorse umane. L'attività del consulente del lavoro si colloca in posizione centrale tra impresa, istituzioni pubbliche e lavoratori.

Sede: via Pietro Giannone, 10 - 10121 Torino
Tel: 011.521.6426 - e-mail: segreteria@cdltorino.it
sito: www.cdltorino.it

RIFERIMENTI UTILI
IL TAVOLO DI LAVORO REGIONALE

ORDINE DEGLI INGEGNERI DELLA PROVINCIA DI TORINO E' un ente pubblico non economico posto sotto l'alta vigilanza del Ministero di Giustizia, la cui missione è quella di garantire i cittadini circa la professionalità e la competenza degli iscritti. Rappresenta le professioniste e i professionisti attraverso una trasparente informazione, e gestisce la formazione continua permanente obbligatoria. 'Ordine è partner del progetto attraverso la Commissione Pari Opportunità, nata nel 2017 per volontà del Consiglio.

Sede: via Giovanni Giolitti, 1 - 10123 Torino
Tel. 011. 56. 22. 468 - e-mail: ordine.ingegneri@ording.torino.it
sito: https://ording.torino.it/

MANAGER ITALIA PIEMONTE E VALLE D'AOSTA Professionisti dell'area giuridico economica, i consulenti del lavoro esplicano le proprie funzioni prevalentemente nell'ambito di realtà imprenditoriali di media o piccola dimensione, favorendo lo sviluppo dei processi economici aziendali e la gestione delle risorse umane. L'attività del consulente del lavoro si colloca in posizione centrale tra impresa, istituzioni pubbliche e lavoratori.

Sede: Corso Marconi 15 - 1° piano, 10125 Torino
Tel: 011.66.902.68 - e-mail: torino@manageritalia.it
sito: www.manageritalia.it/it/chi-siamo/associazioni-territoriali/torino

Più DONNE nei CDA

“Più donne nei CdA e nelle posizioni apicali”

Promosso da Regione Piemonte
Settore Politiche per le Pari Opportunità, Diritti e Inclusione
Tel. 011/4325961
e-mail: donneneicda@regione.piemonte.it

www.regione.piemonte.it/lavoro
www.regione.piemonte.it/diritti

www.donneneicda.regione.piemonte.it

EBOOK 2022 Le prospettive della Leadership al femminile

Progetto editoriale e realizzazione
KAMI comunicazione

Giugno 2022

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

CITTA' DI TORINO

[cirsde] centro interdisciplinare di ricerche e studi delle donne e di genere

CONSIGLIERE AL LAVORO – Women at Work

Consigliera di Parità Regionale del Piemonte

CRPO Commissione Regionale Pari Opportunità Donna Uomo

REGIONE PIEMONTE

Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Torino

FEDERMANAGER MINERVA

SOROPTIMIST INTERNATIONAL

ORDINE DEGLI INGEGNERI DELLA PROVINCIA DI TORINO

MANAGERITALIA PIEMONTE E VALLE D'AOSTA

AIDDA FARE IMPRESA AL FEMMINILE Associazione Imprenditrici e Donne Dirigenti di Azienda