

IN ITALIA OSTACOLI ALLA PARITÀ DI GENERE SUL LAVORO MA NON NEI CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE

*Se ne è discusso a Milano nel corso di un convegno organizzato da Lexellent
La legge Golfo/Mosca (120/2011) non solo sta cominciando ad avere effetti positivi ma
potrebbe diventare il modello per la direttiva europea sulla parità di genere*

Milano, 6 novembre 2014_ Si è tenuto oggi a Milano il convegno **“La diversità come valore da difendere-il diversity management in chiave di crescita e sviluppo delle risorse umane nel mondo impresa”** organizzato dallo studio legale **Lexellent** come secondo appuntamento annuale sulle pari opportunità.

Giulietta Bergamaschi, avvocato del lavoro e partner di Lexellent, ha ricordato come nell’ultima edizione del *Gender Gap Index* redatto dal *World Economic Forum*, uscito a ottobre, per parità fra uomo e donna l’Italia è al 69° posto mentre era al 71° nel 2013. Tuttavia il relativo “miglioramento” di posizione è un’illusione ottica: infatti nel 2013 le nazioni prese in esame erano 136, nel 2014, invece, 142. Il “voto” dell’Italia, che si è classificata fra il Bangladesh e la Macedonia, in realtà è peggiorato. In particolare, se le performance del nostro paese su tre delle quattro dimensioni prese in esame (salute, educazione, partecipazione politica) sono ragionevolmente simili al resto dell’Europa Occidentale, si è classificata al 114° per le opportunità economiche delle donne (occupazione, remunerazioni e carriere) con un tasso di occupazione femminile 2014 (secondo trimestre) del 46,7% contro una media dell’Unione Europea superiore al 60% (siamo terz’ultimi in Europa prima di Malta e della Grecia) e un tasso di occupazione maschile in Italia di circa il 65%. Tuttavia, come fa notare Giulietta Bergamaschi, c’è una fortissima disparità fra il 57% del tasso di occupazione femminile del Nord Italia e il 30,7% del Sud e delle Isole, sancendo una frattura che sembra essersi aggravata in seguito alla crisi.

A fronte di questi dati poco incoraggianti, vi sono però aziende come quelle presenti alla tavola rotonda organizzata nell’ambito del convegno capaci di creare inclusione e cultura di genere al loro interno attraverso corsi di networking, self-branding e potenziamento delle competenze femminili (Allianz) oppure con l’introduzione di strumenti contrattuali atti a favorire la parità di genere tramite la contrattazione aziendale di secondo livello (Fiera Milano).

La professoressa **Alessandra Casarico**, docente di Policy Analysis and Public Management all’Università Bocconi di Milano ha specificato che se l’Italia è indietro a livello europeo per l’accesso femminile al lavoro lo è meno per l’accesso ai vertici aziendali: nel 2013 la media europea di donne al vertice di società quotate era del 4% (in Italia 0) e di membri dei CDA del 17% (in Italia il 13%), performance migliore rispetto a paesi come Portogallo e Austria e non molto dissimile dal Regno Unito e dalla Spagna.

Secondo la professoressa Casarico l'elevata media europea deriva dalla realtà della Norvegia, (tra l'altro limitata, anche per l'esiguo numero delle società quotate a cui si applica) primo paese a introdurre quote di genere obbligatorie nel 2006. Leggi simili sono state introdotte in seguito in altri paesi (complessivamente 12 fra cui Germania, Spagna, Portogallo, Slovenia e Italia) ma con limitazioni evidenti: si tratta di leggi di mero indirizzo (non prevedono sanzioni) e dunque non hanno prodotto effetti rilevanti. Solo l'esperienza italiana, con la legge Golfo/Mosca (la 120 del 2011, che prevede quote femminili nei consigli delle società quotate e in quelle a partecipazione pubblica) oggi, può essere comparata con quella norvegese. Anzi, l'esempio italiano presenta alcuni vantaggi rispetto a quello norvegese: ha un'applicazione graduale (22% di quote di genere al primo mandato, 33% al secondo; in Norvegia è il 40% da subito) e temporanea (l'obbligo vale per tre mandati) con sanzioni crescenti e la previsione di un periodo transitorio.

Secondo Alessandra Casarico sembra dunque la legge più adatta a favorire un reale riequilibrio di genere ai vertici delle società, e i primi dati disponibili dimostrano che lo sta facendo meglio che in Norvegia. Le quote di donne nei CDA delle aziende interessate dal provvedimento, nei primi due anni di applicazione della legge, è salito dal 7% a quasi il 22% nel 2014. «Le caratteristiche della legge italiana (temporaneità, gradualità, sanzioni) hanno portato alla rottura di uno *status quo* con effetto immediato. **È per questo che il Commissario europeo alla Giustizia e ai Diritti dei cittadini, Viviane Reding, sta prestando così tanta attenzione all'esperienza italiana che sta influenzando in maniera considerevole il dibattito sulla prossima direttiva sulle politiche di genere**».

Contatti:
Giovanni Medioli
02 66703354 – 335 460289
giovanni.medioli@tin.it

Lexellent è uno studio legale specializzato in diritto del lavoro. La boutique offre alle aziende una competenza qualificata basata su una conoscenza approfondita dello scenario legislativo in essere e in divenire. Lexellent è stato riconosciuto Migliore Studio Specializzato 2014 sia dalla rivista britannica The Lawyer sia da LegalCommunity, la testata digitale italiana del mondo legale. Lexellent è parte del network Ellint.

ELLINT è un network internazionale di studi legali specializzati in diritto del lavoro che affiancano clienti nazionali e internazionali su progetti dedicati alla gestione del capitale umano.
