

# «DIVERSITY & INCLUSION»

**Avv. Marianna Peroni**

*Associate Boies Schiller Flexner Italy*

*Assistenza alle imprese sui temi della sostenibilità, dei fattori ESG e dei diritti umani*

# ARGOMENTI

- › DEFINIZIONI D&I
- › IL CONCETTO DI DISCRIMINAZIONE
- › IL CONCETTO DI INCLUSIONE
- › IL CONCETTO DI DIVERSITÀ
- › IL RAPPORTO GLOBALE SUL DIVARIO DI GENERE
- › LA LEGGE GOLFO - MOSCA
- › LA DIRETTIVA C.D. «WOMEN ON BOARDS»
- › LA CERTIFICAZIONE SULLA PARITÀ DI GENERE

# DEFINIZIONI D&I

## › Art. 3 Costituzione:

- «Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali».

## › Art. 41 Costituzione:

- «L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla salute, all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana».

# DEFINIZIONI D&I

- › D.lgs. n. 81/2008 (art. 28):
  - il datore di lavoro ha l'obbligo di valutare "tutti i rischi per la sicurezza, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato...e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza..., nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione".

# IL CONCETTO DI DISCRIMINAZIONE

- › Il Codice delle pari opportunità, all'art. 25 delinea un nuovo **concetto di discriminazione**:
  - è discriminazione ogni trattamento o prassi, anche organizzativa concernente le condizioni e i tempi di lavoro che mette o può mettere il/la lavoratrice/lavoratore, in ragione del sesso, dell'età, di esigenza di cura personale o familiare, in condizione di svantaggio, di limitazione delle opportunità di partecipare alla vita o alle scelte aziendali, di limitazione nell'accesso ai meccanismi di progressione nella carriera rispetto alla generalità del resto del personale aziendale.

# IL CONCETTO DI INCLUSIONE

- › **L'inclusione** comprende il riconoscimento, la comprensione e la valorizzazione delle diversità come risorse nonché l'utilizzo delle stesse in modo positivo, creando un ambiente fisico e sociale equo e accogliente.
- › L'inclusione consapevole crea dunque valore concreto dalla diversità (Linee Guida Diversity & Inclusion in Azienda, UN Global Compact Network Italia).

# IL CONCETTO DI DIVERSITÀ

- › La **diversità** in senso generale si riferisce a tutte le differenze tra gruppi e individui e configura le persone come identità distinte l'una dall'altra.
- › Rientra quindi nella definizione di diversità tutto ciò che ci rende unici e ineguagliabili, inclusi etnia, età, stile, genere, personalità, convinzioni religiose e politiche, esperienze, orientamento sessuale e affettivo, differenze psicologiche, cognitive, fisiche e sociali proprie di ogni individuo e molto altro ancora (Linee Guida Diversity & Inclusion in Azienda, UN Global Compact Network Italia).

# IL RAPPORTO GLOBALE SUL DIVARIO DI GENERE

- › Secondo il **Rapporto globale sul divario di genere 2023** pubblicato dal World Economic Forum, l'Italia si colloca al **79esimo** posto su 146 paesi nell'indice globale che prende in considerazione il divario di genere sulla base di 4 fattori: economia, istruzione, salute e politica. Nel 2022 l'Italia si collocava al **63esimo** posto. In Europa, l'Italia si posiziona al **30esimo** posto su 36 Paesi.
- › Se, però, si valuta esclusivamente il sottoindice riferito agli aspetti economici e di opportunità, l'Italia si posiziona solo al **104esimo** posto, dopo la Repubblica Ceca, l'Uganda ed El Salvador.

# LA LEGGE GOLFO - MOSCA

- › La legge del 12 luglio 2011, n. 120 (Legge Golfo-Mosca), contenente modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria (TUF), ha introdotto il principio dell'equilibrio della rappresentanza di genere nell'ambito degli organi societari.
- › La Legge Golfo Mosca prevedeva che:
  - nelle società quotate in mercati regolamentati il genere meno rappresentato ottenesse ottenere almeno un terzo degli amministratori eletti. Tale criterio di riparto doveva applicarsi per sei mandati consecutivi (art.1).

# LA LEGGE GOLFO - MOSCA

- › La Legge Golfo – Mosca prevedeva inoltre che:
  - alle società non quotate controllate dalle pubbliche amministrazioni si applicassero le stesse disposizioni previste per le società quotate (art.3).
- › Il comma 1-ter dell'art.147-ter del TUF comma contenente la disciplina dell'elezione e composizione del CDA nelle società quotate è stato modificato dal D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157 e poi dalla L. 27 dicembre 2019, n. 160.

# LA LEGGE GOLFO - MOSCA

- › Attualmente la disciplina prevede che:
  - nelle società quotate, il genere meno rappresentato ottenga almeno **due quinti** (40%) degli amministratori eletti e che tale criterio di riparto si applichi per **6 mandati** consecutivi (art.147-ter, comma 1-ter TUF);
  - per le società a controllo pubblico non quotate si applichino gli stessi criteri. Per queste società vi è tuttavia una diversa modalità di monitoraggio sull'applicazione della normativa.

# LA LEGGE GOLFO - MOSCA

- › Secondo il **Report Consob sulla Corporate Governance**, a fine 2022, per effetto dell'applicazione delle norme che riservano una quota dell'organo sociale al genere meno rappresentato, la presenza femminile ha raggiunto il 43% degli incarichi di amministrazione e il 41% di quelli di componente dell'organo di controllo.



# LA LEGGE GOLFO - MOSCA

**L'art.2, principio VII** del Codice di Corporate Governance prevede che: «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».

## Presenza femminile negli organi sociali delle società quotate italiane

	2011	2020	2021	2022
<b>ORGANI DI AMMINISTRAZIONE</b>				
<b>NUMERO DONNE</b>	<b>192</b>	<b>846</b>	<b>852</b>	<b>849</b>
<i>PESO MEDIO SUL BOARD (%)</i>	7.4	38.8	41.2	42.9
<b>NUMERO SOCIETÀ DIVERSE-BOARD</b>	<b>135</b>	<b>223</b>	<b>215</b>	<b>206</b>
<b>% TOTALE</b>	<b>51.7</b>	<b>99.6</b>	<b>99.5</b>	<b>99.5</b>
<b>ORGANI DI CONTROLLO</b>				
<b>NUMERO DONNE</b>	<b>57</b>	<b>269</b>	<b>274</b>	<b>262</b>
<i>PESO MEDIO SUL BOARD (%)</i>	6.5	38.6	40.8	40.9
<b>NUMERO SOCIETÀ DIVERSE-BOARD</b>	<b>53</b>	<b>221</b>	<b>213</b>	<b>204</b>
<b>% TOTALE</b>	<b>20.3</b>	<b>98.7</b>	<b>98.6</b>	<b>99.0</b>

Fonte: CONSOB - Rapporto di corporate governance 2022

# LA DIRETTIVA C.D. «WOMEN ON BOARDS»

- › Il **22 novembre 2022** il Parlamento europeo ha approvato la Direttiva sul miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate. Il termine di recepimento della direttiva è fissato al **28 dicembre 2024**.

# LA DIRETTIVA C.D. «WOMEN ON BOARDS»

- › La Direttiva prevede che gli Stati membri provvedano affinché le società quotate, con esclusione di micro, piccole e medie imprese, siano soggette al conseguimento di uno dei seguenti obiettivi entro il **30 giugno 2026**
  - Almeno il **40%** delle cariche di amministratore senza incarichi esecutivi nelle società quotate sia occupato da membri del genere sottorappresentato.
  - Nel caso in cui gli Stati decidano di applicare le nuove norme anche agli amministratori con incarichi esecutivi, l'obiettivo scende al **33%** di tutte le posizioni da amministratore di una società quotata.
  - Le società esentate dall'obbligo dovranno fissare obiettivi individuali di miglioramento dell'equilibrio di genere tra gli amministratori aventi incarichi esecutivi.

## LA DIRETTIVA C.D. «WOMEN ON BOARDS»

- › La direttiva prevede che gli Stati membri prevedano l'obbligo per le società quotate di fornire **informazioni** alle autorità competenti, una volta all'anno, in merito alla rappresentanza di genere nei loro consigli, distinguendo fra amministratori con incarichi esecutivi e amministratori senza incarichi esecutivi, e in merito alle misure prese per conseguire gli obiettivi previsti dalla normativa.

# LA DIRETTIVA C.D. «WOMEN ON BOARDS»

- › Inoltre, l'art.8 della direttiva impone agli Stati membri di stabilire le norme relative alle **sanzioni** applicabili in caso di violazione, da parte delle società quotate, delle disposizioni nazionali adottate.

# LA CERTIFICAZIONE SULLA PARITÀ DI GENERE



- › È stata introdotta a decorrere dal **1° gennaio 2022**, con legge del 5 novembre 2021 n. 162 (art. 4).
- › Inserita nel Codice delle Pari Opportunità all'art. **46-bis**, è stata ideata per *"attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità"*.

# LA CERTIFICAZIONE SULLA PARITÀ DI GENERE



- › Con il decreto della Ministra per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022 è stata recepita la **Prassi** di riferimento **UNI/PdR 125:2022** ed è stato previsto l'onere per i datori di lavoro di fornire annualmente un'informativa aziendale sulla parità di genere che rifletta il grado di adeguamento alle Prassi.
- › La certificazione avviene su base **volontaria** e su richiesta dell'impresa. Al rilascio della certificazione provvedono gli organismi di certificazione accreditati presso Accredia (ai sensi del regolamento CE 765/2008).

# LA CERTIFICAZIONE SULLA PARITÀ DI GENERE



- › La prassi UNI/PdR 125:2022 prevede l'adozione di specifici indicatori, Key Performance Indicator (KPI), in relazione a **6 aree** di valutazione:
  - area cultura e strategia;
  - area governance;
  - area processi HR;
  - area opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
  - area equità remunerativa di genere;
  - area tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

# LA CERTIFICAZIONE SULLA PARITÀ DI GENERE



- › Ogni area è contraddistinta da un **peso** %, per un totale pari a 100, che contribuisce alla misurazione del livello attuale dell'organizzazione e rispetto al quale è misurato il miglioramento nel tempo.
- › Ogni indicatore è associato a un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'area di valutazione: è previsto il raggiungimento del punteggio minimo complessivo del **60%** per determinare l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione.
- › La certificazione ha validità **triennale**.

# LA CERTIFICAZIONE SULLA PARITÀ DI GENERE

- › Il possesso della certificazione prevede una serie di **incentivi e misure premiali** tra cui:
  - riduzione del 30% della garanzia fideiussoria per la partecipazione a gare pubbliche (art. 93, c. 7, Dlgs 50/2016, modificato dall'art. 34, c. 1, Dl 36/2022);
  - attribuzione, da parte delle amministrazioni aggiudicatrici, di un maggiore punteggio ai fini della valutazione di un'offerta concernente beni, lavori o servizi (art. 95, c. 13, Dl 50/2016, modificato dall'art. 34, c. 2, Dl 36/2022).

# RIEPILOGO

- › In questa lezione abbiamo parlato di:
  - definizioni D&I;
  - il concetto di discriminazione;
  - il concetto di inclusione;
  - il concetto di diversità;
  - il rapporto globale sul divario di genere;
  - la legge Golfo - Mosca;
  - la direttiva C.D. «Women on boards»;
  - la certificazione sulla parità di genere.

# Federmanager Academy

Via Ravenna, 14 – 00161 Roma  
06-44070231 - 06-4403421  
info@federmanageracademy.it  
www.federmanageracademy.it