

L'INTERVISTA / Donatella Conzatti, senatrice

“Bridge the gap”

Verso la normalizzazione in chiave di parità della presenza e della “portanza” del genere meno rappresentato (attualmente quello femminile)

SILVIA DECARLI

Ordine di Trento e Rovereto

Abreve distanza dalla mia precedente intervista sul tema delle quote di genere nei Consigli di Amministrazione e Collegi Sindacali delle società quotate,¹ torno a parlare del tema per un aggiornamento. Lo faccio questa volta con la prima firmataria della proposta di proroga della Legge Golfo-Mosca, la sen. Donatella Conzatti (peraltro nostra collega dell'Ordine di Trento e Rovereto).

Il Parlamento italiano, infatti, con il decreto fiscale collegato alla legge di Bilancio ha approvato la proroga della validità della Legge n. 120 del 12 luglio 2011 (cd. Legge Golfo-Mosca), con alcune novità.

- Sen. Conzatti, desidero innanzitutto ringraziarTi per la Tua disponibilità a dedicarci un po' del Tuo tempo per parlare con noi di quote di genere.

- Quale iter ha dovuto seguire questa proroga?

Tengo molto a condividere con i colleghi questo risultato sia perché il Consiglio nazionale lo ha sostenuto sin dagli albori sia perché le ricadute normative coinvolgeranno le colleghe aprendo loro nuove opportunità professionali, quali membri degli organi di amministrazione e controllo delle società quotate.

Oggi sono soddisfatta del risultato anche se l'iter tortuoso per l'approvazione – un disegno di legge con firme trasversali insabbiato al Senato e un paio di fulminei emendamenti rispettivamente al Decreto fiscale ed alla Legge di Bilancio per il 2020 – mi fa dire che il nostro ancora non è un Paese naturalmente disponibile a dare centralità alle donne.

Certo, la maggior parte dei soggetti interpellati si precipita a confermare che se le donne valgono raggiungono i risultati. Nessuno di questi stessi soggetti sa però spiegare come mai, prima dell'approvazione della Legge 120/2011 le donne ai vertici delle società quotate fossero poco più del 5%, senza al contrario poter dichiarare che il 95% delle donne “non valgono”. La realtà è che ci sono ancora oggi ostacoli culturali e sociali che impediscono alle donne di essere dove meritano e la nostra Costituzione ha previsto che in tutti i casi di disparità debba essere una Legge dello Stato a porvi rimedio. In questo caso abbiamo temporaneamente introdotto le quote di genere per correggere tale distorsione del principio costituzionale di parità. I meno appassionati dei temi di equità, possono essere confortati dalla lettura della Direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo relativa alla “Comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni” la quale attribuisce alla *diversity*, valore di fattore competitivo per le imprese.

- Quali sono le principali novità introdotte con la proroga?

Dal punto di vista legislativo con un emendamento al Decreto fiscale abbiamo prima modificato il comma 1-ter dell'art. 147-ter del TUF e il comma 1-bis dell'art. 148 del TUF prorogando la vigenza della norma che “si applica per sei mandati consecutivi”, norma che resta in ogni caso temporanea così come la CONSOB aveva raccomandato nel corso delle audizioni in Commissione finanze del Senato. Successivamente, con un emendamento alla Legge di Bilancio, abbiamo incrementato la presenza del genere meno rappresentato all'interno degli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate, portando la percentuale dal 30% al 40%. Se il modello di società a cui la Costituzione ci chiama e al quale politicamente tendiamo, è quello paritario, in cui donne e uomini sono egualmente

presenti in famiglia e nei ruoli sociali, economici e politici, non potevamo che alzare l'asticella verso il 50%.

Non ci sono solo notizie positive. Se è vero infatti che dalla prima applicazione della normativa ad oggi la presenza femminile si è incrementata dal 5% ad oltre il 35%, è vero che la presenza è ancora inversamente proporzionale al ruolo, alla responsabilità ed al potere. Le donne Amministratrici delegate o Presidenti di società quotate ancora oggi sono meno del 6%. Anche per questo abbiamo deciso di prorogare la norma, così da concedere più tempo alle donne per consolidare la presenza e per strutturare le competenze necessarie nei ruoli di maggior prestigio e responsabilità. Resta inoltre aperta una sfida: fare in modo che le donne ai vertici implementino quelle politiche di conciliazione che permettono a tutte le altre di svolgere carriere regolari e appaganti e favoriscano processi di emulazione anche nelle PMI.

- La commissaria CONSOB, Anna Genovese, in audizione alla commissione Finanze della Camera ha sostenuto che con la Legge Golfo-Mosca del 2011 «il percorso che porta le società e i suoi stakeholders a considerare la gender diversity degli organi di gestione e controllo come un fattore competitivo per l'organizzazione è dunque tracciato. Il solco, tuttavia, è poco profondo». È davvero così nella realtà dei fatti?

Sì, i numeri ci confermano che l'Italia ha performance non positive in termini di gender gap. I dati del Global Gender Gap Report del World Economic Forum - il documento stilato ogni anno dal Wef che fa il punto sulle disparità di genere nel mondo – ci vede scivolare al 76esimo posto, dov'eravamo oltre un decennio fa, fra 153 Paesi esaminati. Nel dettaglio l'Italia è 44esima quanto a ruolo delle donne in politica, 30esima per la quota di donne in Parlamento, addirittura peggiora al 117esimo posto per

SEGUE A PAGINA 4

Chi è

Donatella Conzatti, trentina classe 1974, è una Dottoressa commercialista e revisore legale, specializzata in diritto tributario presso la Business School de “Il Sole 24 Ore”.

Già membro del Direttivo per l'ODCEC di Trento e Rovereto dell'Unione nazionale giovani Dottori Commercialisti, oggi è membro della Commissione pari opportunità dell'Ordine nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti contabili.

Dal 2011 è Mediatore civile e commerciale presso la C.C.I.A.A. di Trento nonché presso Organismi di mediazione privati. Eletta Senatrice della Repubblica nel 2018.

È membro dell'Ufficio di Presidenza della commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio nonché su ogni violenza di genere, capogruppo per Italia Viva della commissione bilancio e membro della commissione per le questioni regionali.



¹ Decarli, Silvia, *Mind the gap. Oltre le quote di genere nel sistema societario italiano*, intervista all'on. Emanuela Rossini, *Il Commercialista Veneto*, Anno LIV, n. 248/2019, p. 3-4; e già in precedenza: Decarli, Silvia, *Fill the gap. Le quote di genere nel sistema societario italiano*, intervista all'on. Alessia Mosca, *Il Commercialista Veneto*, Anno L, n. 224/2015, pp. 3-4.

Donatella Conzatti, senatrice “Bridge the gap”

SEGUE DA PAGINA 3

opportunità e partecipazione economica (nel 2006 era 87esima) e 125esima per parità retributiva con gli uomini. Non che le italiane siano meno preparate degli italiani, anzi sul piano delle competenze educative le donne registrano ottime performance in termini di votazione, tempi di conclusione degli studi, sia rispetto ai colleghi uomini sia in relazione ad altri Paesi.

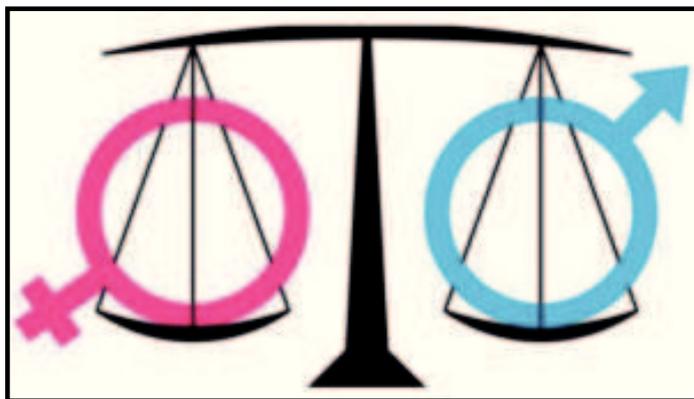
Condivido il concetto espresso da Banca d'Italia e dall'ISTAT in audizione al Senato per la Legge di Bilancio, che il gap in termini di sottoccupazione femminile (14% in meno della media europea), retribuzione e presenza, pesa in negativo sulla competitività e sul PIL italiano.

- Possiamo dire che questa proroga contribuisce a collegare (bridge) o a colmare definitivamente (close) questo “solco poco profondo” del gender gap?

L'obiettivo è proprio questo, normalizzare in chiave di parità la presenza e la “portanza” femminile in tutti i settori. Se mi chiede invece quanto io sia ottimista rispetto all'obiettivo di una società realmente paritaria e per questo più equa e competitiva, devo esprimere cautela. Ad ogni passo avanti se ne registrano costantemente altri di segno opposto, molti adulti sono cresciuti osservando modelli di relazione sperequati e li hanno interiorizzati. Confido tuttavia molto nelle generazioni più giovani che stiamo crescendo con modelli più equilibrati tra uomo e donna, tra colleghi e colleghe.

- La proroga è stata accolta con favore da molte grandi aziende. Sempre secondo la CONSOB, la proroga è utile per permettere a quelle donne che stanno maturando esperienze nella governance di quotate di conseguire le competenze professionali necessarie per accedere anche a ruoli apicali esecutivi o di massima rappresentatività. È davvero una questione di gap formativo-esperto o piuttosto culturale, mentale? O che altro?

La mia esperienza, maturata anche in Ufficio di presidenza della Commissione d'inchiesta sul femminicidio e su ogni forma di violenza di genere, mi porta a dire che la radice del problema sia culturale e che il tutto generi da una sperequazione di ruoli tra uomini e donne. Questo genera un circolo vizioso: mancanza di lavoro, assenza di reddito, scarsa indipendenza, disparità di ruolo in



famiglia ed in società. Per molte donne - 8 milioni tra i 16 e i 70 anni secondo l'ISTAT - tutto questo sfocia anche nell'aver subito forme di violenza di genere.

Fino a che l'Italia non risolverà il nodo della parità difficilmente alcuni problemi strutturali ed economici troveranno soluzione.

- Per la Tua esperienza, a quali condizioni la presenza femminile diventa importante, fondamentale, nelle società?

Un'equilibrata presenza maschile e femminile in tutti i ruoli della nostra società è fondamentale. Il concetto di *diversity* ci spiega come le migliori decisioni, non solo nelle imprese, si assumono facendo sintesi tra culture, punti di vista, formazione, esperienze diverse.

- Per l'estensione dell'obbligo alle società non quotate i tempi non sono stati evidentemente considerati maturi. A Tuo parere, quando e in che modo sarà possibile raggiungere questo obiettivo?

Stiamo già lavorando per migliorare la normativa prevista dal T.U. in materia di società a partecipazione pubblica, D.Lgs. 175/2016. Sollecitazioni arrivano dal mondo delle professioni per le candidature negli Ordini professionali, dai sindacati rispetto alla parità di retribuzione a parità di mansione. Ogni passo richiede un lavoro trasversale di tessitura politica per costruire le convergenze. Noto però con favore sempre più frequenti prese di posizione anche dei colleghi. Quando il Parlamento tutto sarà consapevole dell'importanza strategica del tema della parità saremo molto più rapidi. Nel frattempo attendiamo la calendarizzazione del disegno di legge a mia prima firma per la Costituzione di una Commissione permanente per i diritti della donna e la parità di genere. Una commissione che come la Affari costituzionali e la Bilancio dovrà vagliare tutti i provvedimenti emanati in chiave paritaria.

- Bene. Il lavoro da fare non manca e la strada è ancora lunga. Ma il percorso, almeno per i prossimi 6 mandati, pare ben tracciato. Grazie e buon lavoro.

DIREZIONE

DIRETTORE RESPONSABILE
ADRIANO CANCELLARI
cancellari@euraaudit.it

VICE DIRETTORE
GIANGIACOMO INDRI RASELLI
giacomo.indri@gmail.com

STAFF DI DIREZIONE

EZIO BUSATO
info@studiobusato.it
GIORDANO FRANCHINI
giofrank@mduevr.com
GERMANO ROSSI
germano.rossi.65@gmail.com
FLAVIA GELMINI
flavia.gelmini@tla-partners.com

COMITATO DI REDAZIONE

Belluno
ALESSANDRO BAMPO
alessandro.bampo@bampo.it

Bolzano
LUCIANO SANTORO
luciano@studiols.bz.it

Gorizia
CLAUDIO POLVERINO
claudio@polverino.net

Padova
GIANGIACOMO INDRI RASELLI
giacomo.indri@gmail.com

Pordenone
KETI CANDOTTI
keticandotti@tiscali.it

Rovigo
IRENE BONONI
irene@irenebononi.it

Trento e Rovereto
SILVIA DECARLI
silvia.decarli@studiouber.com

Treviso
ALBERTO DE LUCA
adeluca@delucacommercialisti.com

Trieste
LAURA ILARIA NERI
laurailaria.neri@studioneri.info

Udine
ELISA NADALINI
nadalini@arkimede.it

Venezia
STEFANO DANESIN
stefanodanesin@studiodanesin.it

Verona
CLAUDIO GIRARDI
c.girardi@dotcomquadranteuropa.it

Vicenza
ANTONIO SACCARDO
antoniosaccardo@hotmail.com

Redazione
segreteria@commercialistideltriveneto.org
Via Santuario, 41
35031 Abano Terme (PD)