

Fondazione Croce
Palazzo Capris
3 marzo 2026 - ore 14,00 17,30

LE LEGGI DELLE DONNE CHE HANNO CAMBIATO L'ITALIA

14 – 14.30 Saluti istituzionali

Avv. Enrico Maggiore (Presidente Fondazione Croce)

Avv.ta Cesarina Manassero (Presidente del Comitato Pari Opportunità del Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Torino)

Dott.ssa Anna Maria Colella (Fondazione Nilde Iotti)

Avv. Alessandro Alasia (Consigliere dell'Ordine degli Avvocati di Torino) – saluti e breve intervento di deontologia

Interventi:

14.30 – 15.00: On. Livia Turco (Presidente della Fondazione Nilde Iotti) in collegamento da Roma:
"Le leggi delle donne nella storia del nostro Paese"

15.00 – 15.20: Prof.ssa Joëlle Long (Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Torino, Presidente CIRSDé):
"Le leggi delle donne e la trasformazione dei modelli familiari"

15.20 – 15.40: Dott.ssa Anna Maria Colella (già Direttrice ARAI Regione Piemonte):
"Affidi e adozioni: dal passato alle criticità attuali"

15.40 – 16.00: Dott.ssa Emma Avezzù (Procuratrice della Repubblica presso Tribunale Minori Torino):
"Da Novi Ligure a Caivano - le nuove leggi sono sufficienti a fermare la violenza dei ragazzi?"

16.00 – 16.20: Avv.ta Franca Mina del Foro di Torino:
"Dal delitto d'onore al femminicidio: la difficile relazione tra donne e giustizia"

16.20 – 16.40: Avv. Umberto Oliva del Foro di Torino:
"La parità nel lavoro: l'art. 37 Costituzione oggi"

16.40 – 17.00: Prof.ssa Avv.ta Eva R. Desana del Foro di Torino (Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Torino, Comitato di gestione del CIRSDé):
"Le quote nei CdA: Cenerentola, Antigone e la forza della legge"

17.00 – 17.30: Domande e dibattito

Moderà Monica Della Gatta (Avv.ta del Foro di Torino e componente C.P.O.)

La partecipazione è titolo per l'attribuzione di TRE crediti formativi validi ai fini della permanenza d'iscrizione all'Elenco degli Avvocati e delle Avvocato esperte in diritto antidiscriminatorio e delle liste regionali per la difesa delle donne vittime di violenza (è stata presentata richiesta affinché uno dei tre crediti sia di Deontologia)

ISCRIZIONI: PIATTAFORMA RICONOSCO

Eva R. Desana LE QUOTE NEI CDA: CENERENTOLA, ANTIGONE E LA FORZA DELLA LEGGE





Prof.ssa Adv. Eva R. Desana

Progetto di
Eccellenza-Hub 2
*Genere e
Sostenibilità*



4EGE – For an Effective Gender Equality: certification and other best practices

4EGE punta a rendere più efficace la Certificazione di parità di genere e a promuoverne l'uso, applicando strumenti di misurazione e proponendo soluzioni normative, fiscali e best practices per favorire concretamente l'uguaglianza di genere nelle dinamiche aziendali e di lavoro.

[Vai al progetto →](#)



Professoressa ordinaria di Diritto commerciale e di Diritto della Crisi – Dip.

Giurisprudenza – Università di Torino

Componente del Comitato di Gestione del CIRSD

Componente del Comitato Scientifico dell'Associazione TORINO CITTÀ PER LE DONNE

Componente del Comitato decentrato per le pari opportunità presso il Consiglio giudiziario di Torino

Componente quale esperta di genere della Commissione toponomastica della Città di Torino

Vincitrice del Progetto di Eccellenza 4EGE

Componente del Comitato per la riforma del TUF e del consiglio tecnico scientifico di supporto alla cabina di regia istituita presso il MEF

Avvocata e *name partner* Musumeci, Altara, Desana e Associati - Studio Legale e Arbitra

Come attivista, insieme ad altri soggetti, ho promosso l'adozione di linee guida nei panel dell'Università di Torino, ho impugnato la composizione della giunta della Regione Sicilia, ho proposto alcune intitolazioni femminili, sto promuovendo il Protocollo No women no board



Negli ultimi anni, l'introduzione di strumenti per accelerare il cambiamento sociale e la partecipazione delle donne all'economia ha suscitato un notevole interesse da parte della dottrina e ha alimentato un dibattito pubblico.

Fra questi acceleratori ci sono le **QUOTE**
(E LA CERTIFICAZIONE DI GENERE)



Nel 2021, è stato pubblicato un libro sul tema, incentrato sulle norme italiane in materia di equilibrio di genere, ma con una panoramica su altri Paesi, in Europa e all'estero (USA e Sud America).

A cura di Mia Callegari, Eva R. Desana e Marcella Sarale

Nell'aprile 2023 è stato pubblicato su ILJ
Why Diversity? Gender Balance in Corporate Bodies. Notes on the Recent Amendments to the Equal Opportunities Code and the Final Approval of the Women on Boards Directive

di M. Callegari, E.R. Desana e F. Massa Felsani



E ORA?

NO WOMEN NO BOARD. HOW ESG-ENDER IS RESHAPING CORPORATE GOVERNANCE AROUND THE WORLD

uno sguardo sull'approccio alla *gender diversity* negli ordinamenti europei ed extraeuropei e sulla Direttiva UE sul miglioramento dell'equilibrio di genere tra gli amministratori delle società quotate e sulle misure connesse 2022/2381/UE (c.d. Direttiva WoB)

NO WOMEN NO BOARD

HOW ESG-ENDER DIVERSITY
IS RESHAPING CORPORATE GOVERNANCE
AROUND THE WORLD

16

PROFIT/NON PROFIT

Mia Callegari & Eva R. Desana

16

with the contributions of:
Gastone Cottino
Morten Huse
Marco Arena
Rafael Belitzck-Ferreira
Francesca Bichiri
Elena Bindi
Giulia M. Cavaletto
Joselle Dagnes
Sara De Masi
Weronika Herbet-Homenda
Francesco Mosetto
Elodie M. Musumeci
Toti S. Musumeci
Manuela Olagnero
Lavinia Palombo
Dario Peirone
Giulia Proietti
Rossella Rivaro
Riccardo Russo
Fabrizio Sudiero
Davide Vitale

NO WOMEN NO BOARD

ISSN 2421-5899

Pacini
Giuridica

Pacini
Giuridica

Topics ... rompere il *glass ceiling*

1- Le quote nei *boards*...
Cenerentola?

2. I dati

3. *Why diversity?* Antigone

4- Il quadro italiano

5- Il quadro europeo

6- Scenari futuri

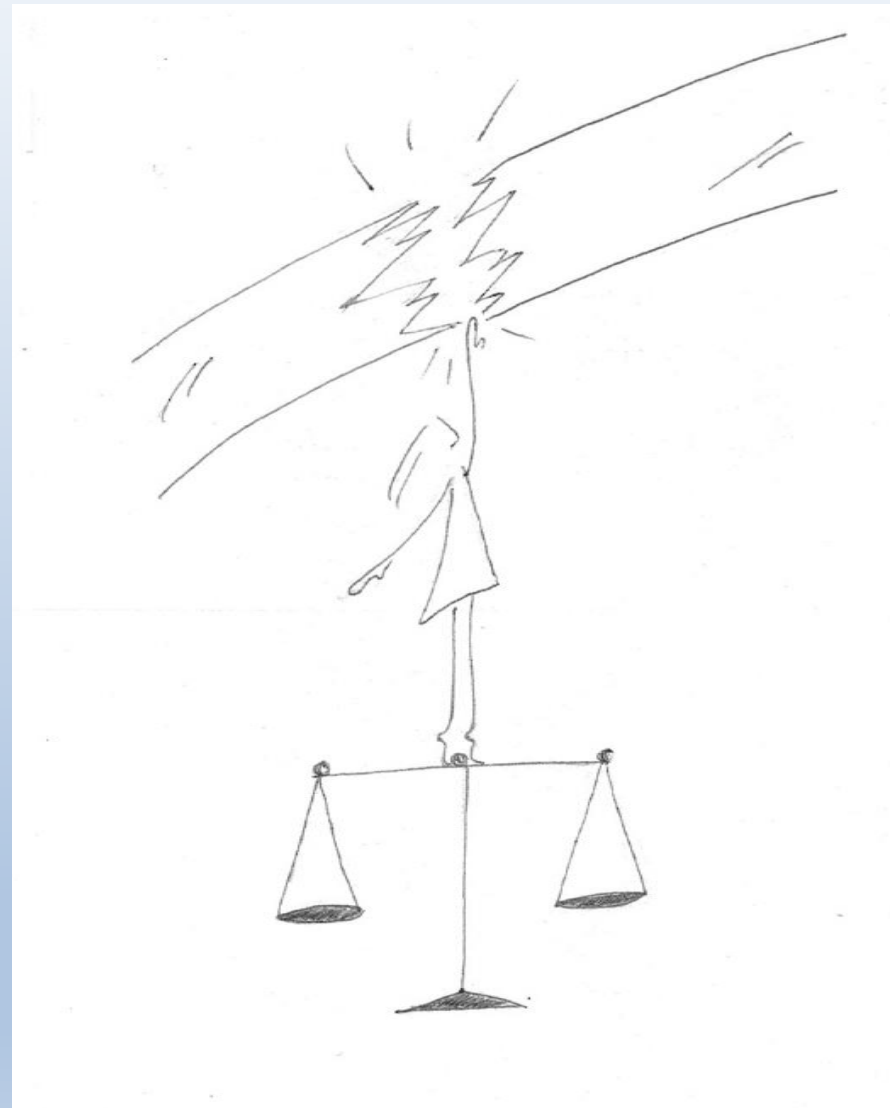


Illustration: "Bilanci", 2024

1. LA PARABOLA DELLE QUOTE ... da Cenerentola sguattera ... del principe



2 -

DATI

In Italia, nel 2011 le donne erano presenti quanto gli uomini nei consigli di amministrazione delle società più importanti?

NO!

In Italia, nel 2011, solo il 7,4% dei membri dei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa era di genere femminile...

Solo poco più della metà delle società quotate in borsa (51,7%) aveva una donna nel consiglio di amministrazione!

Nel Global Gender Gap Index del 2011 l'Italia si era classificata al 74° posto su 135 paesi.



Una riunione del consiglio di amministrazione nel 1852... ma il quadro è molto simile a quello dei consigli di amministrazione italiani (ma non solo italiani) prima del 2011

Era necessario un cambiamento culturale, ma non solo...

E poiché non solo la mentalità cambia la legge, ma la legge aiuta a cambiare la mentalità, si è deciso di introdurre **quote** a favore del genere sottorappresentato nelle principali società italiane

Nel 2011, l'Italia ha emanato la Legge Golfo-Mosca (Legge n. 120/2011):

una legge laconica di soli tre articoli, che costituisce un'azione positiva e prescrive quote obbligatorie a favore del genere meno rappresentato **negli organi di amministrazione e controllo delle società quotate e a controllo pubblico**

HA CAMBIATO IL VOLTO DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO DELLE SOCIETÀ QUOTATE E DELLE SOCIETÀ A CONTROLLO PUBBLICO, COSÌ SCARDINANDO UN SISTEMA CHE SI AUTOPERPETUAVA DA SECOLI...

UOMINI CHE SCEGLIEVANO SEMPRE E SOLO UOMINI...



Oggi la percentuale di donne che siedono nei CDA di società quotate è arrivata al 43%!
(Report Consob 2024)

3. WHY DIVERSITY?



Le azioni positive sono «**acceleratori**» di **cambiamento**» (art. 3, 2° co. Cost.). La Corte Costituzionale le ha definite nel 1993 come «*il più potente strumento a disposizione del legislatore che, nel rispetto della libertà e dell'autonomia dei singoli individui, tende a innalzare la soglia di partenza per le singole categorie di persone socialmente svantaggiate*» (Corte Cost., 24 marzo 1993, n. 109)

Istanza etica, ma non solo...

Perché l'art. 3, 2° co. Cost. impone di rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori [e lavoratrici] all'organizzazione, politica, economica e sociale del Paese



LA STRATEGIA DELLA COMMISSIONE UE SULLA PARITÀ DI GENERE 2020-2025 PREVEDE DIVERSI ACCELERATORI DEL CAMBIAMENTO



Gli «acceleratori» trovano il loro fondamento in:

- * **art. 23 CDFUE** «La parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato»
- * **art. 157 TFUE** «4. Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali».

I 17 obiettivi dell'Agenda 2030 ONU

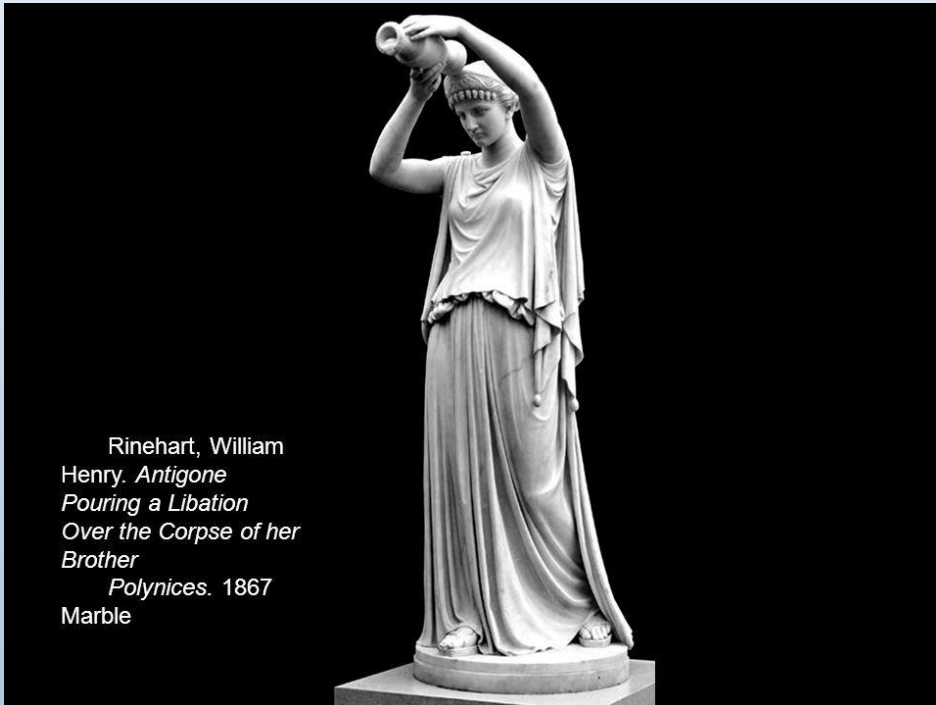


Fra i 17 obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile elaborata dalle Nazioni Unite (OSS/SDGs *Sustainable Development Goals*) nel settembre del 2015 vi è l'**Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze.**

- Fra i traguardi che l'ONU si prefigge con riferimento all'obiettivo 5 vi è quello di «Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e **pari opportunità di leadership** ad ogni livello decisionale in ambito politico, **economico** e della vita pubblica» (traguardo 5.5).
- La parità di genere non è solo un diritto umano fondamentale, ma la condizione necessaria per un mondo prospero, sostenibile e in pace. Garantire alle donne e alle ragazze parità di accesso all'istruzione, alle cure mediche, a un lavoro dignitoso, così **come la rappresentanza nei processi decisionali**, politici ed **economici**, promuoverà economie sostenibili, di cui potranno beneficiare le società e l'umanità intera.

Segue...

La diversità è però anche un valore



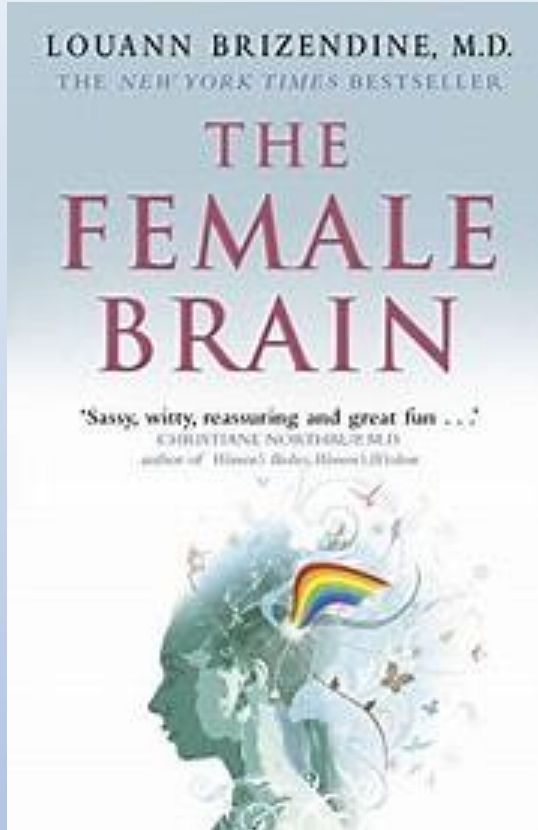
Rovesciamento dell'impostazione tradizionale

La visione tradizionale di Ismene: la debolezza delle donne... *«femmine siamo, e non tali da lottar con gli uomini; e assai più forti son quelli che governano...»*

(Antigone di Sofocle - V secolo a.c.)

La ribellione di Antigone e il trionfo dello *ius* sulla *lex*
La valorizzazione della diversity

La valorizzazione della diversità



Secondo alcuni studi (sociologici, antropologici e neurologici), le donne, seppur con una certa approssimazione, sono diverse dagli uomini, anche perché tendono ad essere più empatiche, più sensibili e più attente alle questioni etiche e sociali (fattori ESG); in alcuni casi, sono portatrici, come Antigone, di uno spirito rivoluzionario capace di scuotere gli animi e di rimediare alle ingiustizie avallate dallo stesso diritto positivo (Rodotà, *Diritto d'amore*, 2015)



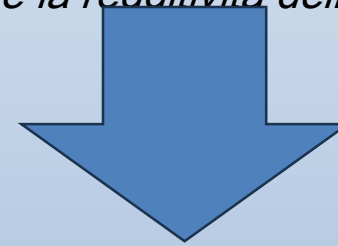
La diversità è un valore... la *gender diversity* è un valore

Dobbiamo promuovere l'uguaglianza in ogni campo, in politica come in economia

LA DIVERSITY è EFFICIENZA

Cons. 60 Direttiva CRD IV 2013/36/CE (modificata da CRD VI 2024/1619) sugli enti creditizi «*per favorire l'indipendenza delle opinioni e il senso critico, occorre che la composizione degli organi di gestione degli enti sia sufficientemente diversificata per quanto riguarda età, sesso, provenienza geografica e percorso formativo e professionale*».

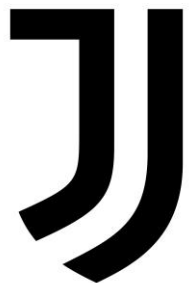
Cons. 16 Direttiva (UE) 2381/2022 WoB «*il raggiungimento dell'equilibrio di genere nei consigli è fondamentale per un uso efficiente dei talenti esistenti [...]. È largamente riconosciuto che la presenza di donne nei consigli migliora il governo societario [...]. Numerosi studi hanno dimostrato che la diversità porta a un modello aziendale più proattivo, a decisioni più equilibrate e a migliori standard professionali nei consigli di amministrazione [...]. Esiste una relazione positiva fra diversità di genere a livello di alta dirigenza e i risultati finanziari e la redditività dell'impresa*».



La presenza delle donne negli organi apicali (CdA e alta dirigenza) non è soltanto uno strumento per dare effettività al principio di eguaglianza sostanziale ex art. 3, 2° co. Cost, ma è anche uno strumento di efficienza,
come ha compreso l'Unione Europea...

4- Le quote. il quadro normativo italiano

JUVENTUS



pininfarina

In Italia, la Legge n. 120/2011 (la cosiddetta **Legge Golfo-Mosca**) ha imposto quote obbligatorie negli organi societari delle SOCIETÀ QUOTATE (comprese **le "PMI "**) e delle SOCIETÀ A CONTROLLO PUBBLICO; le norme sono state attuate con il Reg. Emittenti Consob e con il DPR 251 del 2012 e sono state rafforzate dalla Legge n. 160/2019 e per le società controllate dallo Stato e dagli enti pubblici dapprima dall'art. 11 del TUSPP (d.lgs. n. 175/2016 - Testo Unico delle società a partecipazione pubblica) e poi dall'art. 6 della Legge n. 162/2021. Attualmente, **la quota riservata al genere sottorappresentato è pari a 2/5 del consiglio di amministrazione (e del consiglio di sorveglianza e del collegio sindacale per le quotate).**

La norma si applica anche alle società a controllo pubblico con amministratore unico... *Nella scelta degli amministratori delle società a controllo pubblico, le amministrazioni assicurano il rispetto del principio dell'equilibrio di genere almeno nella misura di **un terzo**, da computare sul numero complessivo delle designazioni o nomine effettuate nel corso dell'anno - Art. 11, comma 4, d.lgs. n. 175/2016 (Testo Unico delle società a partecipazione pubblica -TUSPP)*

Obiettivi e caratteristiche



Neutralità della misura: le quote sono a favore del genere sottorappresentato (non sono "quote rosa") ... perché genere e non sesso?

Vigilanza e sanzioni: Consob per società quotate, Presidenza del Consiglio/Ministero PO per pubbliche (o Consob? V. *infra*); diffide in caso di violazione, decadenza e, per le sole società quotate, sanzioni pecuniarie

Obiettivo: equilibrio nella composizione degli organi societari (organi di amministrazione e controllo)

Rigidità delle quote: 2/5 dei componenti devono appartenere al genere sottorappresentato (nelle società quotate e nelle società a controllo pubblico) per le banche e le compagnie di assicurazione la quota è del 33% (v. *infra*)

Temporaneità delle disposizioni: per le quotate e le società a controllo pubblico (ma non per le banche e le compagnie di assicurazione v. *infra*)



SANZIONI E PROCEDURA SANZIONATORIA

PER LE SOCIETÀ QUOTATE IN BORSA

- Prima diffida della CONSOB (Commissione Nazionale per Le Società e la Borsa)
- Seconda diffida e applicazione di sanzioni pecuniarie **(a carico della società) fino a 1.000.000 EUR**



Se l'inadempimento persiste, i componenti decadono dalla carica, ma gli atti compiuti da un consiglio che non rispetta l'equilibrio di genere sono validi e i membri conservano la remunerazione percepita dalla nomina

Per quanto riguarda le società quotate in borsa

L'art. 123-bis TUF 58/98 (modificato dal d.lgs. 125/24 che ha recepito la **Direttiva 2022/2464 sulla Rendicontazione non finanziaria**) prevede che le informazioni sulle politiche di genere siano contenute nella **relazione sul governo societario** pubblicata dalle società quotate

Essa richiede

d-bis) una descrizione delle politiche in materia di diversità applicate in relazione alla composizione degli organi di amministrazione e controllo relativamente ad aspetti quali l'età, **la composizione di genere**, le disabilità o il percorso formativo e professionale, nonché una descrizione degli obiettivi, delle modalità di attuazione e dei risultati di tali politiche. Nel caso in cui nessuna politica sia applicata, la società motiva in maniera chiara e articolata le ragioni di tale scelta. Se tali informazioni sono incluse nella rendicontazione di sostenibilità di cui agli articoli 3 e 4 del [d.lgs. 125/24], gli obblighi [...] si considerano assolti a condizione che un riferimento a tale rendicontazione sia inserito nella relazione sul governo societario.



Il Codice di Autodisciplina 2020 (*soft law*)

Art. 2 – Composizione degli organi sociali

Racc. 8

Almeno un terzo dell'organo amministrativo e dell'organo di vigilanza, se autonomo, è composto da membri appartenenti al genere meno rappresentato

Le società devono adottare misure per promuovere la parità di trattamento e di opportunità tra i generi **all'interno dell'intera organizzazione aziendale**, monitorandone la concreta attuazione.

Art. 1 – Ruolo dell'organo di amministrazione

Principi

I. L'organo di amministrazione guida la società perseguendone **il successo sostenibile**.



PER LE SOCIETÀ A CONTROLLO PUBBLICO: D.P.R. 251/12

- La vigilanza è di competenza del **Presidente del Consiglio** o del **Ministro/a per le Pari Opportunità** (che deve presentare al Parlamento una relazione triennale sullo stato di applicazione delle norme)
- Vi è l'obbligo di comunicare al Presidente del Consiglio la composizione dell'organo entro 15 giorni dalla nomina o dalla sostituzione
- **chiunque abbia un interesse può segnalare le violazioni**
- **Nessuna sanzione pecuniaria**



art. 6, l. 162/21: Le disposizioni di cui al co. 1-ter dell'art. 147-ter TUF 58/98, si applicano anche alle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni [...].

In caso di mancanza di equilibrio:

*il Presidente del Consiglio dei Ministri o il Ministro/a per le Pari Opportunità **diffida** la società a ripristinare l'equilibrio tra i generi entro 60 giorni; in caso di inadempimento alla diffida, fissa un nuovo termine di 60 giorni per ottemperare, con l'avvertenza che decorso il nuovo termine i componenti dell'organo interessato **decadono dalla carica** e l'organo deve essere ricostituito*

**Attenzione: l'art. 6 della l. 162 del 2021 ha sollevato problemi interpretativi
Inoltre... il Governo avrebbe dovuto adottare entro due mesi modifiche al DPR 251 del 2012...**

Altre società...

L'equilibrio di genere è stato poi introdotto nelle **banche e nelle compagnie di assicurazione senza limiti di durata**

[Per le banche da una modifica della Circolare di Vigilanza Banca d'Italia n. 285/2013 del 30 giugno 2021; per le imprese di assicurazione da un decreto del Ministero dello Sviluppo Economico n. 88/2022].



tutte le **banche** sono tenute ad assicurare che **negli organi con funzioni di supervisione e controllo strategico il numero di membri del genere meno rappresentato sia pari ad almeno il 33% dei componenti dell'organo**

tutte le **compagnie di assicurazione** devono garantire che **il numero di membri del genere meno rappresentato sia pari ad almeno il 33% dei componenti degli organi di amministrazione e controllo**

5 - Le quote come pilastro della Sostenibilità. il quadro europeo

Context: Gender Equality a Political Priority

Striving for a Union of Equality

The Gender Equality Strategy 2020-2025

March 2020
#UnionOfEquality



"Gender equality is a core principle of the European Union, but it is not yet a reality. In business, politics and society as a whole, we can only reach our full potential if we use all of our talent and diversity. Using only half of the population, half of the ideas or half of the energy is not good enough."

President Ursula von der Leyen

E A LIVELLO UNIONALE?



... a dieci anni dalla
Proposta...

22 novembre 2022
Approvazione della
Women on boards Directive!
(2022/2381 UE)

Perché è utile la Direttiva in un panorama eterogeneo?



- ▶ 7 Paesi, fra cui l'Italia, hanno imposto le quote (Francia, Belgio, Italia, Germania, Austria, Portogallo e Grecia – aggiuntasi nel 2020)
- ▶ 9 Stati hanno adottato un approccio attenuato (Danimarca, Irlanda, Spagna, Lussemburgo, Olanda, Polonia, Slovenia, Finlandia e Svezia)
- ▶ 11 (Bulgaria, Cecoslovacchia, Estonia, Croazia, Cipro, Lettonia, Lituania, Malta, Ungheria, Romania e Slovacchia) sono ancora privi di interventi volti a correggere la disparità



**AMBITO APPLICAZIONE
SOCIETÀ QUOTATE**
Escluse le PMI
(meno di 250 dipendenti e
fatturato < a 50 milioni)

QUOTE nei BOARDS

**40% dei componenti non
esecutivi
o**

**33% di tutti i componenti,
esecutivi e non**

Informazione

Selezione



SANZIONI

Parità
retributiva



Corporate Sustainability
Reporting Directive

Direttiva UE 2022/2464 –
14 dicembre 2022 - CSRD



Corporate
Sustainability
Due Diligence

#CorporateSustainability



Direttiva UE 2024/1760 – 13 giugno 2024
CSDDD

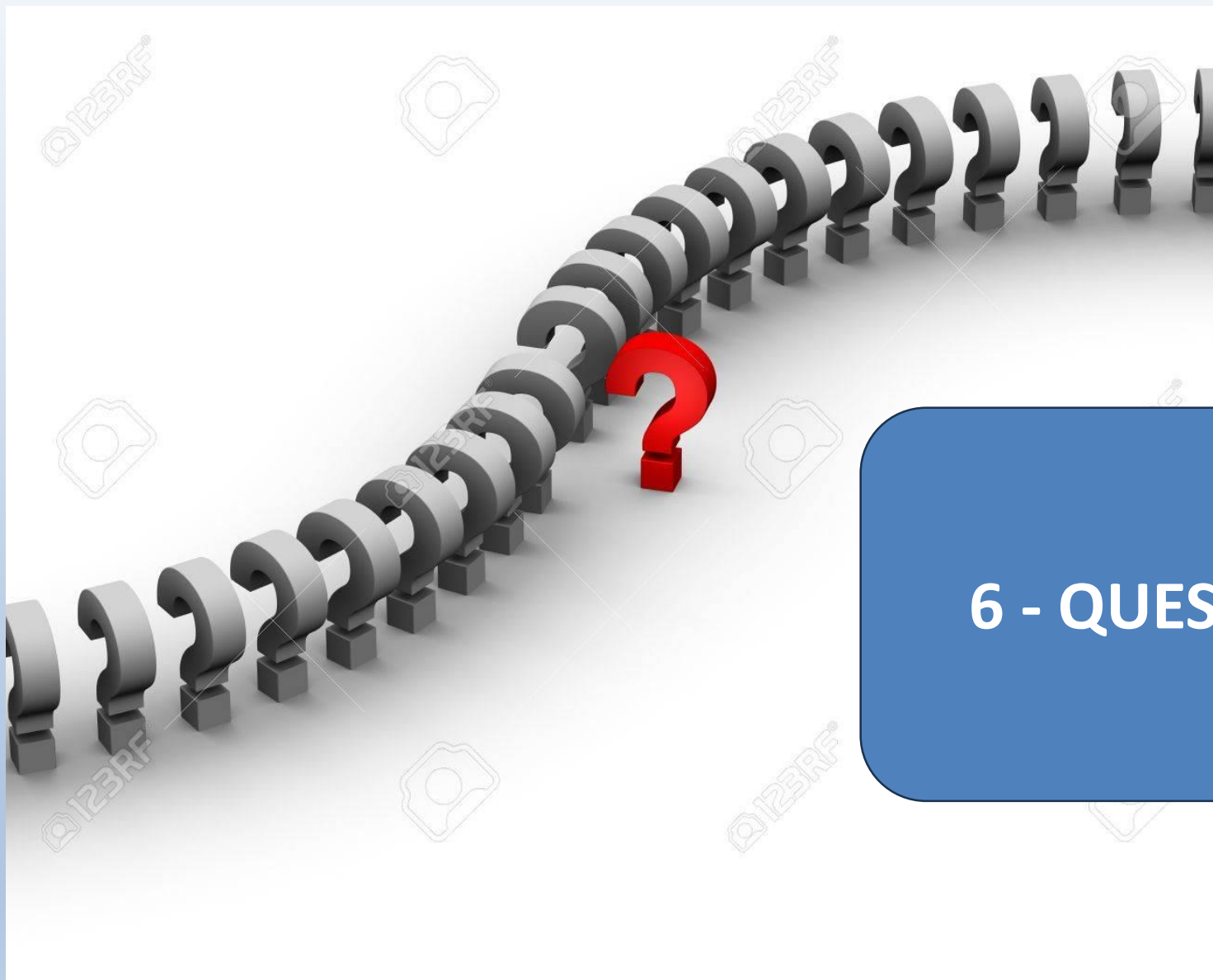


EWOB
European Women on Boards

Direttiva UE 2022/2381
22 novembre 2022
Direttiva Women on boards



Direttiva UE 2023/970 – 10 maggio 2023
Direttiva sulla trasparenza salariale



6 - QUESTIONI APERTE

LE LEGGI ITALIANE HANNO CAMBIATO LE SOCIETÀ?

Sì. Le luci...

Relazione Consob sul governo societario delle società quotate 2024

A fine 2024 la quota degli incarichi di amministratore ricoperta dalle donne è stabile al 43%, valore superiore alla quota di genere dei due quinti dell'organo prevista dalla legge 160/2019. In linea con gli anni passati le donne sono consiglieri indipendenti in tre casi su quattro (74,2%)

La quota di amministratori donna ha raggiunto il 43% alla fine del 2024 (Report Consob 2024); nel 2011 la quota era solo del 7,4%!

Una foto del consiglio di amministrazione di una società italiana quotata in borsa...



Le ombre...

Nelle società quotate

Le donne raramente ricoprono il ruolo di amministratore delegato (18 casi) o di presidente dell'organo amministrativo (28 casi).

Poche donne in posizioni manageriali: il rafforzamento della partecipazione delle donne nel processo decisionale, in particolare nei consigli di amministrazione, avrebbe dovuto avere un effetto di ricaduta positiva sull'occupazione femminile nelle aziende interessate e nell'intera economia, ma ciò non è avvenuto.

Si può fare di più

- occorre agire all'interno dell'organizzazione aziendale

- occorre «contaminare» tutte le società e promuovere politiche inclusive nelle imprese

Stabilizzazione delle quote? Riforma tuF

Estensione anche alle società non quotate?

Genere o sesso? V. united states court of appeals for the first circuit, 11 dicembre 2024, n. 21-60626

Armonizzazione quote per società a controllo pubblico

Strumenti di soft law?

Ruolo dell'AI



<https://www.torinocittaperledonne.org/no-women-no-board>



La certificazione di genere e il Rapporto sulla situazione del personale: rinvio

In Italia è stata adottata la **Legge n. 162/2021**, recante modifiche al **Codice delle Pari Opportunità** (Dlgs 198/2006): mira a favorire l'occupazione femminile in condizioni di parità di salario e opportunità di crescita professionale con gli uomini. Attua diverse azioni del PNRR

- ▶ Tra le varie novità, l'art. 25 del Codice delle pari opportunità, così modificato, amplia la definizione di «discriminazione» sia diretta sia indiretta
- ▶ Estende l'obbligo del «**Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile**» (il primo andava presentato entro il 30 settembre 2022) imponendolo alle «aziende con più di 50 dipendenti» (art. 46 D.lgs. 198/2006 modificato dalla L.162/2021). Le «Aziende pubbliche e private che occupano fino a 50 dipendenti» possono redigere il rapporto su base volontaria - L. 162/2021 art. 3 co. 1-*bis*)
- ▶ Prevede la **certificazione di genere**

Occorre un approccio olistico! v. loi Rixain francese



Art. 46-*bis* Codice pari opportunità

A decorrere dal 1° gennaio 2022 è istituita la **certificazione della parità di genere** al fine di 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

Si tratta però di una certificazione su base volontaria

La celebre canzone...



Il famoso spot...



...e ora il nostro «mantra» per le imprese
piemontesi

NO WOMEN NO BOARD!



Progetto di
Eccellenza-Hub 2
Genere e
Sostenibilità

**NO WOMEN
BOARD**

www.torinocittaperledonne.org/no-women-no-board

È importante avere nel consiglio donne e uomini: in generale è importante avere *diverse boards*: con uomini, donne, giovani, componenti con differenti prospettive e diverse professionalità e competenze

È però importante avere persone capaci, che siano donne o siano uomini

E se è vero, come ci insegna Antigone, che le donne e gli uomini possono essere diversi, sia consentita un'ultima raccomandazione e auspicio:

che le donne siano portatrici di un nuovo modello di *leadership*

siamo entrambi determinati (e determinate) a fare tutto quello che possiamo per distruggere il male [...]. Voi con i vostri metodi e noi con i nostri. E siccome siamo diversi, i nostri metodi saranno diversi. Ma è chiaro che la risposta alla vostra domanda non può che essere una sola: il modo migliore di aiutarvi a prevenire la guerra non è di ripetere le vostre parole e seguire i vostri metodi, ma di trovare nuove parole e inventare nuovi metodi



(**Virginia Woolf**, *The Three Guineas*, London 1938)

Grazie per l'attenzione!

eva.desana@madlex.it

