

**EFFETTO COVID E IMPRESE**

**CDP E LA LEVA  
PER FAVORIRE  
LA PARITÀ  
DI GENERE**

di **Stefania Bariatti**  
e **Paola Bonomo** — a pagina 34

# CDP HA IN MANO UNA LEVA DECISIVA PER INCENTIVARE LA PARITÀ DI GENERE

di **Stefania Bariatti e Paola Bonomo**

**N**elle prossime settimane prenderà il via un importante strumento di risposta agli effetti della pandemia sulle imprese italiane: il Patrimonio Destinato gestito da Cassa depositi e prestiti (Cdp) previsto dal decreto Rilancio. Autorizzato lo scorso settembre dall'Unione europea, il Patrimonio Destinato, veicolo da 44 miliardi di euro in titoli appositamente emessi dallo Stato, potrà intervenire a sostegno delle imprese italiane sopra i 50 milioni di fatturato (escluse quelle bancarie e assicurative), con più modalità - conferimenti in capitale, obbligazioni obbligatoriamente convertibili, obbligazioni convertibili, e debiti subordinati.

Il Patrimonio Destinato privilegerà progetti che prevedano di impiegare i fondi in progetti di sviluppo tecnologico e digitale e di sostenibilità ambientale. Ma perché non cogliere l'occasione per richiedere alle aziende destinatarie di questa ingente somma di investimenti di fare un passo in avanti sulla parità di genere?

Il nostro Paese deve migliorare l'occupazione femminile, anche nei settori oggi a predominanza maschile, e far sì che le donne contribuiscano attivamente e pienamente alla transizione ecologica e digitale. Nel quadro del Recovery Fund, il Presidente del Consiglio Conte si è espresso a favore dell'utilizzazione di una parte significativa delle risorse per l'occupazione femminile. Come l'Associazione M&M - Idee per un Paese migliore ha fatto notare in questi mesi, dobbiamo presentare proposte che comprendano: 1) la valutazione di impatto di genere; 2) l'applicazione del *gender budgeting*; e 3) il *mainstreaming* di genere, ovvero l'inserimento in maniera tra-

sversale di valutazioni di genere a tutte le politiche e misure.

Il Patrimonio Destinato gestito da Cdp potrebbe, persino più rapidamente e con maggiore efficacia, incentivare il perseguimento di questo obiettivo di parità sostanziale. Questo proprio perché, essendo destinato non a progetti attuati anche da piccole o piccolissime imprese, ma bensì solo al risanamento e alla crescita di quel vasto *mittelstand* italiano di imprese che fatturano almeno 50 milioni l'anno, presuppone che sia già presente una certa organizzazione aziendale e quindi la capacità di attuare in concreto misure che per imprese di minori dimensioni potrebbero essere ritenute meno fattibili o troppo onerose. Ecco quindi alcuni criteri che riteniamo possano essere utilmente presi in considerazione per gli investimenti del Patrimonio Destinato:

1. Equilibrio di genere negli organi di amministrazione e di controllo;
2. Assenza o compressione del *gender pay gap* in azienda;
3. Parità di genere, o percorso verso la parità, nelle posizioni manageriali;
4. Obiettivi di parità di genere incorporati negli schemi di remunerazione (Mbo e Lti);
5. Pubblicazione della Dichiarazione non finanziaria, con *disclosure* di obiettivi e risultati raggiunti sui principali parametri di equità di genere.

Gli impegni assunti dovrebbero poi trovare un riscontro nella previsione di controlli periodici sull'attuazione concreta e di eventuali penalizzazioni in caso di inadempimento. Così come a livello statale saremo soggetti a valutazioni periodiche del-

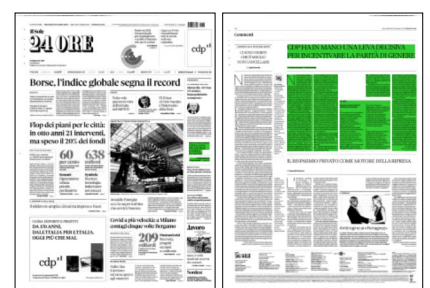
la Commissione europea sull'attuazione e l'avanzamento dei progetti inseriti nel Piano di rilancio e resilienza nel quadro del Next Generation Eu, è opportuno che la stessa assunzione di responsabilità sia applicata a tutti i livelli per tutte le misure. Dobbiamo dimostrare tutti, in questa fase, che non siamo solo eccellenti scattisti, ma che reggiamo la difficoltà e la fatica di una maratona, che sarà forse più lunga di quanto oggi riusciamo a prevedere.

L'assunzione di impegni per lo sviluppo e l'incentivazione del lavoro femminile andrebbe poi nella direzione virtuosa dello sviluppo del Paese nel suo complesso. Sono numerosissimi e noti gli studi e le ricerche che dimostrano come l'apporto delle donne al sistema economico e alla *governance* è cruciale e altamente positivo.

La Commissione europea ci chiede di incentivare le imprese destinatarie del Patrimonio a fare in modo che lo Stato possa conseguire *exit* nei tempi più brevi possibili e con una remunerazione adeguata del capitale, incentivarle allo stesso tempo a fare la loro parte nell'ardua partita che le donne giocano per la parità di carriere e retribuzioni in Italia ci sembra possa agevolare il raggiungimento di questo obiettivo, oltre a essere coerente con la sfida della nostra epoca, e soprattutto fattibile: sarebbe un peccato perdere quest'opportunità.

Associazione M&M -  
Idee per un Paese Migliore

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**LE IDEE****Proposte per gli investimenti del Patrimonio Destinato****1**

Punti supplementari nella griglia di valutazione per le aziende che:

- pur non essendo formalmente soggette ai requisiti della L. 120/2011 e successive modificazioni, mostrano di rispettare *de facto* l'equilibrio di genere negli organi di amministrazione e di controllo, e/o di averne inserito la previsione nello statuto societario;
- dimostrano di non avere un *gender pay gap* in azienda, o di non averlo superiore a una minima forchetta, o assumono l'impegno di eliminarlo in un arco di tempo di 5 anni;
- hanno raggiunto una sostanziale parità di genere nelle posizioni manageriali (dirigenti e quadri), o

assumono l'impegno di raggiungerla, o quello di migliorare significativamente la loro posizione rispetto alla situazione attuale, in un arco di tempo di 5 anni;

- dimostrano di sostenere gli impegni di cui sopra avendo incorporato tali obiettivi negli obiettivi del top management, sia ai fini dell'incentivazione di breve periodo sia ai fini dell'incentivazione di medio/lungo periodo;

**2**

Impegno dell'impresa, per tutta la durata dell'investimento, a pubblicare la Dichiarazione Non Finanziaria (come da D.L. 30 dicembre 2016, n. 254), con la *disclosure* di obiettivi e risultati raggiunti sui principali parametri di equità di genere all'interno dell'azienda, nella filiera di fornitura, e nella comunità di riferimento.