

componenti. Alla Commissione nazionale per le società e la Borsa (Consob) viene attribuito il compito di vigilanza e, in caso di violazione<sup>382</sup>, sanzionatoria. La norma nasce quindi con una natura transitoria che il legislatore ha deciso di prorogare e rafforzare alla luce dell'evidenza che negli anni il sistema di quote di genere non ha portato alla diffusione di pratiche e situazioni che andassero oltre gli obblighi previsti legalmente. Per le società a controllo pubblico non quotate nei mercati regolamentari, è stato adottato il Regolamento<sup>383</sup> che, in attuazione di quanto previsto dalla legge 120 del 2011, dispone che gli statuti di tali società si adeguino conseguentemente prevedendo che il criterio di equilibrio di genere sia assicurato agli organi di amministrazione e di controllo, compresi i sindaci supplenti. Il regolamento affida altresì al Presidente del Consiglio dei Ministri o al Ministro delegato per le pari opportunità il compito di monitorare e vigilare sull'applicazione della norma, senza prevedere tuttavia, come nel caso delle società quotate, sanzioni pecuniarie in caso di inadempienza. Nel 2016 il decreto legislativo n. 175<sup>384</sup> ha stabilito il criterio generale per cui, di norma, l'organo amministrativo delle società a controllo pubblico sia costituito da un amministratore unico, salvi i casi in cui, per specifiche ragioni di adeguatezza organizzativa, l'assemblea della società disponga che vi sia un consiglio di amministrazione composto da tre o cinque membri. Tale novità si riflette sull'applicazione della disciplina sull'equilibrio di genere prevedendo che, qualora l'organo amministrativo sia costituito da un amministratore unico, il rispetto delle quote nella misura di un terzo per il genere meno rappresentativo avvenga con riferimento al numero complessivo delle designazioni o nomine effettuate nel corso dell'anno solare dalla stessa Pubblica amministrazione. Nel caso in cui invece la *governance* sia affidata ad un organo collegiale rimane valido il criterio di genere stabilito dalla legge n. 120 del 2011. Per la designazione degli amministratori unici, inoltre, l'intervento normativo stabilizza la regola di equilibrio di genere che si estende oltre il limite temporale dei tre mandati consecutivi a partire dal primo rinnovo dell'organo.

Al momento dunque non vi è omogeneità tra le società quotate e le società a controllo pubblico non quotate. La prima differenza è relativa alla quota da riservare negli organi di amministrazione al genere meno rappresentato (40 per cento per le società quotate e un terzo per le società a controllo pubblico non quotate); la seconda attiene alla temporaneità delle disposizioni che, per le società quotate, è limitata a sei consecutivi e per le società a controllo pubblico è valida per tre mandati consecutivi se la società è amministrata da un organo collegiale oppure a decorrere nel caso di società con amministratore unico.

*Prosegue la crescita della presenza femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società quotate e delle società a controllo pubblico non quotate. In Italia nel 2020 quasi tutte le società quotate sono a dirigenza mista e le donne rappresentano il 38,8 per cento dei componenti dei consigli di amministrazione.*

---

<sup>382</sup> In caso di mancato raggiungimento delle quote è prevista una diffida da parte dell'apposita Autorità di vigilanza, con successiva applicazione di una sanzione pecuniaria e il rischio di un azzeramento degli organi sociali in caso di perdurante inadempienza. La sanzione pecuniaria è tra 100 mila e 1 milione di euro se lo squilibrio riguarda gli organi di gestione e tra euro 20 mila e 200 mila euro se lo squilibrio riguarda gli organi di controllo (Articolo 1, comma 1 e 3, della Legge n. 120 del 2011).

<sup>383</sup> Decreto del Presidente della Repubblica n. 251 del 30 novembre 2012 recante "Regolamento concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati, in attuazione dell'articolo 3, comma 2, della legge 12 luglio 2011, n. 120".

<sup>384</sup> Decreto legislativo n. 175 del 2016 recante "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica", articolo 11, comma 4.

Come menzionato, con l'entrata in vigore della legge Golfo-Mosca la presenza delle donne ai vertici delle società quotate è fortemente aumentata (Figura 1.6.1). Le donne componenti dei CdA sono passate dal 22,7 per cento nel 2014 al 33,6 per cento nel 2017 e raggiungono il 38,8 per cento nel 2020 avvicinandosi alla quota minima del 40 per cento prevista dalla nuova normativa. In linea con gli anni precedenti, nel 2020 in circa tre quarti dei casi le donne sono consiglieri indipendenti<sup>385</sup> e sono più frequentemente titolari di più di un incarico di amministrazione (*interlocker*), circostanza che si verifica in un caso su tre: il dato risulta relativamente stabile nell'ultimo triennio dopo aver registrato una crescita significativa nel periodo 2013-2018<sup>386</sup>.

Soffermandosi sulle più grandi società quotate nella Borsa dei vari Paesi europei<sup>387</sup>, per l'Italia si conferma la crescita della componente femminile nelle posizioni di vertice e, dal 2014, un valore sempre superiore alla media europea. Da una situazione di forte svantaggio in cui le donne italiane costituivano solamente il 3,6 per cento dei componenti dei *board* nel 2006 (rispetto a una media europea del 9,7 per cento) e di un lento incremento che le ha portate a raggiungere il 10,8 per cento nel 2012 (il 15,4 a livello europeo), arrivano a costituire il 38,4 per cento nel 2020 superando così la media europea di ben 9 punti percentuali (Figura 1.6.2). Tuttavia non sempre la maggior presenza delle donne tra i membri dei CdA ha avuto come conseguenza il raggiungimento di posizioni di comando, forse anche per le loro caratteristiche all'interno delle assemblee (principalmente consiglieri indipendenti e *interlockers*). Più contenuta è infatti l'incidenza delle donne che ricoprono la posizione di Presidente, pari al 17,6 per cento nel 2020, sebbene in crescita rispetto al 2014 anno in cui rappresentavano il 5,4 per cento. Inoltre, negli ultimi cinque anni, in Italia la quota di donne Presidente è stata sempre superiore a quella media dei Paesi europei e con un divario che si è ampliato nel tempo (da 3,4 punti percentuali nel 2016 a 10,5 punti percentuali nel 2020) (Figura 1.6.3). Tra gli amministratori delegati italiani, invece, nel 2020 non vi sono donne (dopo una esigua presenza intorno al 3 per cento nel 2018 e nel 2019), mentre a livello europeo coprono il 7,5 per cento degli incarichi (in crescita rispetto al 2012 e 2016 – rispettivamente 2,2 per cento e 5,9 per cento) (Figura 1.6.4). In Italia le donne in ruoli di dirigente sono il 13,1, per cento nel 2020, in aumento rispetto al 2012 (4,3 per cento) e al 2016 (10 per cento) e in linea con l'andamento registrato in Europa (10,3 per cento nel 2012, 14,7 per cento nel 2016 e 19,3 per cento nel 2020) (Figura 1.6.5).

Un'attività di ricognizione e analisi sugli effetti dell'applicazione della legge n. 120 del 2011 è stata presentata dall'Osservatorio interistituzionale costituito con un Protocollo d'intesa dal Dipartimento della Presidenza del Consiglio dei Ministri per le Pari Opportunità, dalla Consob e dalla Banca d'Italia<sup>388</sup>, in occasione della giornata internazionale delle donne 2021. Il **primo Rapporto sulla**

<sup>385</sup> Gli amministratori indipendenti, generalmente, sono amministratori non esecutivi, ovvero non sono manager della società.

<sup>386</sup> Consob Rapporto sulla *corporate governance* delle società quotate italiane, 2020. Cfr. <https://www.consob.it/documents/46180/46181/rcg2020.pdf/023c1d9b-ac8b-49a8-b650-3a4ca2aca53a>

<sup>387</sup> Le società quotate considerate sono quelle comprese nel FTSE MIB, indicatore più significativo della Borsa Italiana. Tale paniere racchiude le azioni delle 40 società italiane, anche se hanno sede legale all'estero, quotate sull'MTA con maggiore capitalizzazione, flottante e liquidità.

<sup>388</sup> Presidenza del Consiglio dei Ministri, Consob, Banca d'Italia, (2018), "Protocollo di intesa per l'istituzione di un Osservatorio inter-istituzionale sulla partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane", cfr. [http://www.consob.it/documents/46180/46181/Prot\\_Cnsb\\_Dpo\\_Bdl\\_20181122.pdf/457dbc10-c965-4c9d-b3ef-d4ad2f13be61](http://www.consob.it/documents/46180/46181/Prot_Cnsb_Dpo_Bdl_20181122.pdf/457dbc10-c965-4c9d-b3ef-d4ad2f13be61). L'Osservatorio, operativo da gennaio 2019, e in vigore per cinque anni, nasce come centro di raccolta dati, analisi e ricerche nel campo della parità di genere alla luce dell'applicazione della legge n. 120 del 2011. Consob e Banca d'Italia si impegnano a fornire al Dipartimento per le Pari Opportunità i dati raccolti attraverso le proprie attività di monitoraggio. Il patrimonio informativo è inteso come base comune di riferimento a fini di ricerca per individuare, tra l'altro, le aree critiche su cui eventualmente formulare proposte di intervento a sostegno della presenza

**partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane** mette a confronto per la prima volta i livelli di partecipazione femminile raggiunti negli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate, delle banche, delle società di capitali a controllo pubblico e di quelle private nel periodo 2011 - 2019<sup>389</sup>.

Con riferimento al **settore bancario** la situazione appare diversificata in quanto riflette il diverso regime in vigore per le banche quotate e per quelle non quotate. Al 30 settembre 2020, nell'archivio dei componenti gli organi sociali gestito dalla Banca d'Italia erano presenti 390 banche di cui 23 quotate (5,9 per cento) e 367 non quotate (94,1 per cento). Nelle banche non quotate che adottano il sistema tradizionale o monistico<sup>390</sup> la percentuale di donne nei consigli di amministrazione è pari in media al 15,7 per cento; in quelle quotate al 39,9 per cento. Tra le banche non quotate solo il 37,3 per cento era in linea con la percentuale minima del 20 per cento raccomandata dalla Banca d'Italia nella comunicazione del 2015 e in circa un quinto dei casi il CdA era composto da soli uomini. Riguardo i collegi sindacali, nelle banche non quotate che adottano il sistema tradizionale le donne costituiscono il 16,7 per cento dei componenti, a fronte del 38,5 per cento nelle banche quotate. La situazione delle donne nei ruoli decisionali delle banche non quotate è persino inferiore rispetto alla media delle società di capitali private (nel 2019, la quota di donne nei CdA era pari al 23,5 per cento, mentre negli organi di controllo al 21,7 per cento)<sup>391</sup>. Alla luce anche di tali evidenze, a fine 2020 la Banca d'Italia ha deciso di porre in consultazione alcune modifiche alle **Disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche**. Le modifiche intendono rafforzare l'attuale disciplina in tema di pari opportunità con l'introduzione di una quota di genere per cui almeno un terzo dei componenti degli organi di amministrazione e controllo delle banche appartenga al genere meno rappresentato; sono inoltre proposte ulteriori indicazioni, non vincolanti, per favorire la presenza delle donne anche negli incarichi di maggiore rilievo<sup>392</sup>.

Nelle società a controllo pubblico tra il 2014 e il 2020 la presenza delle donne nei CdA raddoppia (da 14,8 per cento nel 2014, a 26,2 per cento nel 2017 e 28,8 per cento nel 2020), anche se non raggiunge ancora la quota prevista dalla normativa ed è inferiore di 10 punti percentuali rispetto alla loro presenza nei *board* delle società quotate. La minore presenza di donne negli organi amministrativi delle società a controllo pubblico rispetto alle società quotate è in parte attribuibile alla diffusione tra le prime di numerose società con amministratore unico (38,6 per cento del totale nel 2019). In tali società nel 2019 solo il 10,4 per cento degli amministratori sono donne, mentre in quelle con un consiglio di amministrazione queste ultime sono il 27,4 per cento dei componenti<sup>393</sup>.

---

delle donne negli organi societari delle imprese quotate e non quotate, sia a controllo privato che pubblico, nonché delle banche.

<sup>389</sup> Per approfondimenti sui risultati emersi si rimanda al documento [https://www.bancaditalia.it/chi-siamo/provvedimenti/accordi-vari/20210308\\_Ossevatorio.pdf](https://www.bancaditalia.it/chi-siamo/provvedimenti/accordi-vari/20210308_Ossevatorio.pdf)

<sup>390</sup> Il sistema tradizionale prevede un Consiglio di amministrazione che rappresenta l'organo con funzione di supervisione strategica, che include in sé anche l'organo con funzione di gestione, e un collegio sindacale quale l'organo con funzione di controllo. È il sistema adottato dal 99 per cento delle banche presenti nell'archivio. Nel sistema monistico la funzione di controllo è svolta dal comitato per il controllo di gestione costituito all'interno del Consiglio di amministrazione che rappresenta l'organo con funzione di supervisione strategica, che include in sé quello di gestione.

<sup>391</sup> Per ulteriori approfondimenti si rimanda al documento sull'analisi di impatto della regolamentazione riguardo "L'introduzione delle quote di genere nelle disposizioni sul governo societario delle banche e dei gruppi bancari", Banca d'Italia. Cfr: [https://www.bancaditalia.it/compiti/vigilanza/normativa/consultazioni/2020/cons-rev-pol-gov/Relazione\\_AIR\\_governance.pdf](https://www.bancaditalia.it/compiti/vigilanza/normativa/consultazioni/2020/cons-rev-pol-gov/Relazione_AIR_governance.pdf)

<sup>392</sup> Cfr. <https://www.bancaditalia.it/compiti/vigilanza/normativa/consultazioni/2020/cons-rev-pol-gov/index.html>

<sup>393</sup> Per approfondimenti sui risultati emersi si rimanda al primo Rapporto sulla partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane pubblicato dall'Osservatorio interistituzionale costituito dal Dipartimento della Presidenza del Consiglio dei ministri per le Pari Opportunità, dalla Consob e dalla Banca d'Italia [https://www.bancaditalia.it/chi-siamo/provvedimenti/accordi-vari/20210308\\_Ossevatorio.pdf](https://www.bancaditalia.it/chi-siamo/provvedimenti/accordi-vari/20210308_Ossevatorio.pdf)

Miglioramenti evidenti si osservano anche nei collegi sindacali in cui la quota di donne sindaco effettivo dal 18 per cento nel 2014 si attesta al 27,3 per cento nel 2016 e al 34,7 per cento nel 2020; le donne sindaco supplente invece dal 24,7 per cento raggiungono il 35,6 per cento nel 2016 e il 41,2 per cento nel 2020 (Figura 1.6.6).

Ai fini del monitoraggio dell'applicazione della norma, previsto dal Regolamento n. 251/2012, con decreto del Ministro delle pari opportunità nel 2013 è stato istituito un apposito gruppo di lavoro. Nel settembre 2016 è stata inviata al Parlamento la Relazione sullo stato del primo triennio di applicazione delle norme in tema di parità di genere nelle società a controllo pubblico<sup>394</sup> e, nel gennaio 2020, è stata inviata la Relazione sullo stato di applicazione della normativa riguardante il secondo triennio<sup>395</sup>.

***Nel settore energetico il ruolo decisionale delle donne è ancora molto marginale, ciononostante nuove opportunità possono nascere nei prossimi anni dalla transizione energetica.***

In alcuni settori di attività economica è molto più difficile per le donne occupare posizioni dirigenziali, tra questi vi è il settore energetico. Agli ostacoli che le donne incontrano nel ricoprire ruoli apicali in qualsiasi comparto, infatti, si aggiungono la loro bassa presenza nel settore (nel 2020 il 24,6 per cento degli occupati con più di 15 anni è donna<sup>396</sup>), nonché la forte presenza di stereotipi in termini di genere. Eppure il Parere del Comitato economico e sociale europeo (CESE) sul tema “Energia: le donne come soggetti di pari livello nel XXI secolo” del dicembre 2020 raccomanda alla Commissione di incoraggiare tutti i responsabili decisionali, tra l'altro, a introdurre una politica che punti alla parità di genere nelle professioni del settore energetico, ma anche ad imporre la parità all'interno dei consigli di amministrazione delle imprese<sup>397</sup>. Nei prossimi anni, inoltre, è previsto un epocale passaggio verso un'economia decarbonizzata che porterà a riequilibrare la percentuale di energia prodotta con combustibili fossili o nucleari rispetto alla percentuale prodotta con energie da fonti rinnovabili. Già prima della pandemia da Covid-19, le imprese gestite da donne tendevano ad investire nelle energie rinnovabili e a tenere conto delle minacce per l'ambiente. Il tasso delle loro attività in questo settore era in aumento, anche se rimaneva basso in quello dell'ingegneria (28 per cento, secondo l'Agenzia internazionale per le energie rinnovabili — IRENA). Riporta il CESE che la transizione energetica potrebbe rappresentare un'opportunità per le donne in quanto, secondo gli addetti ai lavori del settore dell'energia, queste nuove attività — che sono meno “pesanti” — hanno grande bisogno di diversità, di competenze innovative e di profili che rappresentino il più possibile la società nel suo complesso. È necessario quindi che si applichi un approccio di *gender mainstreaming* alle transizioni (la transizione energetica è stimolata dalla transizione digitale) che tenga conto delle conseguenze sul piano delle opportunità e soprattutto dei costi in termini di posti di lavoro e di riconversione delle attività. Attualmente, tuttavia, le donne sono ancora troppo poche; per questo diverse iniziative si adoperano per aumentare la loro presenza (Riquadro I.VI.II).

<sup>394</sup> Presidenza del Consiglio dei Ministri, (2013), “Relazione triennale sullo stato di applicazione della normativa di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 novembre 2012, n. 251, recante “Regolamento concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati, in attuazione dell'articolo 3, comma 2, della legge 12 luglio 2011, n. 120”, cfr. [https://www.commercialisti.fi.it/cpo/images/La\\_Relazione\\_triennio\\_appl\\_DPR\\_251\\_2012.pdf](https://www.commercialisti.fi.it/cpo/images/La_Relazione_triennio_appl_DPR_251_2012.pdf)

<sup>395</sup> La seconda relazione è consultabile al link seguente: <https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/00739740.pdf>

<sup>396</sup> Il valore è stato calcolato per il settore Nace-Ateco D35 Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata (Electricity, gas, steam and air conditioning supply)

<sup>397</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020IE1515&from=EN>

**Riquadro I.VI.II Il ruolo delle donne nel settore energetico**

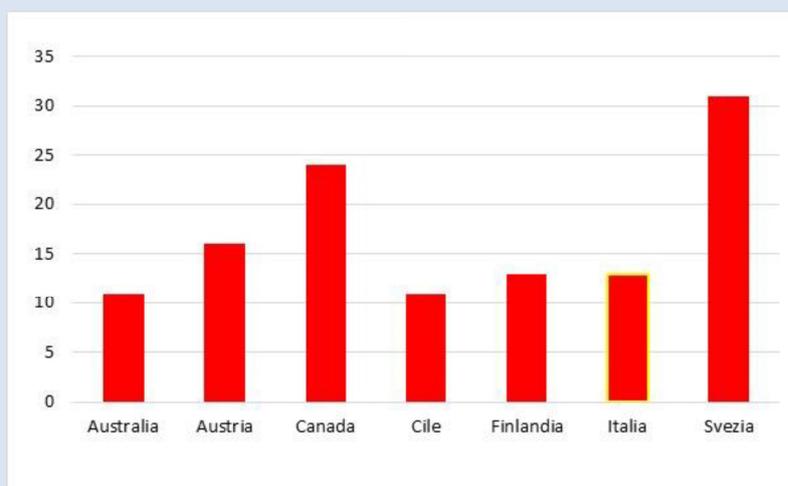
Nel 2010 il *Clean Energy Ministerial (CEM)*, forum globale tenuto per promuovere le politiche e condividere le migliori pratiche con l'obiettivo di accelerare la transizione verso l'energia pulita, ha lanciato l'iniziativa *Clean Energy, Education and Empowerment (C3E)* per rafforzare la collaborazione e promuovere la partecipazione delle donne in settori tecnici, come quello dell'energia, tipicamente di appannaggio maschile, e più specificamente della *clean energy*.

A giugno 2017, le attività C3E sono state organizzate come un programma di collaborazione tecnologica multilaterale (TCP) dell'Agenzia internazionale per l'energia (IEA), divenendo così un'iniziativa congiunta di IEA e CEM, rafforzando la visibilità internazionale e aumentando la collaborazione tra i Paesi aderenti.

In due anni il numero di paesi coinvolti in C3E TCP è triplicato e oltre ai membri fondatori (Canada, Italia e Svezia) si sono aggiunti nuovi *partner* (Australia, Austria, Cile, Repubblica Ceca, Finlandia e Stati Uniti).

Le barriere che le donne devono affrontare nel settore energetico sono simili a quelle che devono affrontare in altre occupazioni non tradizionali. Allo stato attuale vi è disponibilità di un limitato numero di dati disaggregati per genere e conoscenze inadeguate su come migliorare l'equilibrio di genere nel settore. Il secondo rapporto C3E TCP<sup>398</sup> intende svolgere un ruolo attivo fornendo il supporto necessario per l'implementazione di un sistema informativo per monitorare lo stato attuale del settore, attuare azioni e monitorare i progressi. Nel documento sono mostrati i dati più recenti raccolti dai Paesi membri e delineate alcune strategie utili a superare gli ostacoli che impediscono una maggiore presenza femminile.

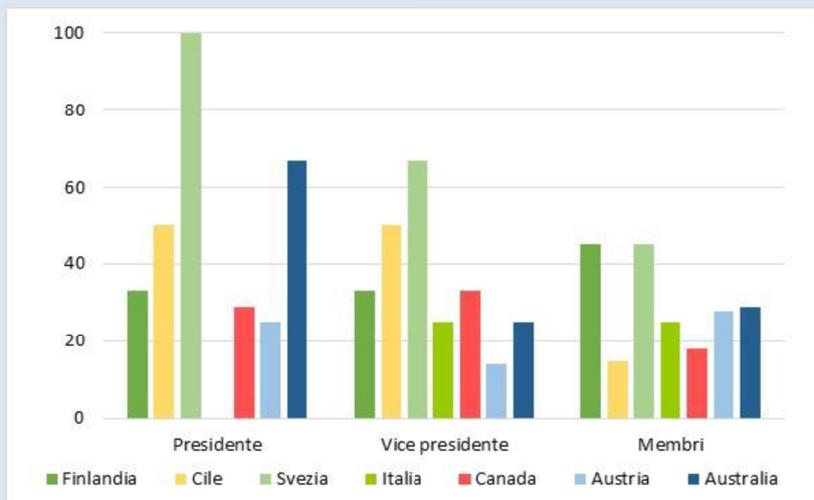
C3E ha raccolto dati sulle posizioni apicali del **settore pubblico** per capire il coinvolgimento delle donne in ruoli decisionali legati all'energia a livello nazionale.

**Figura I.VI.II.1 Percentuale di ministre che si occupano del settore energetico (1980-2017)**

Fonte: dati forniti dai paesi del C3E TCP

<sup>398</sup> Per maggiori approfondimenti si rimanda al report completo consultabile al link: <https://www.globalwomennet.org/wp-content/uploads/2019/10/c3e-data-report-en-1.pdf>

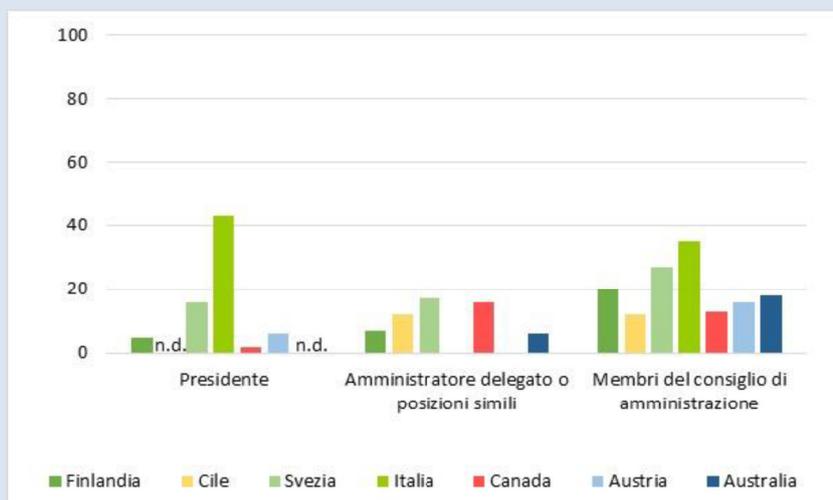
**Figura I.VI.II.2 Percentuale di donne nelle Commissioni parlamentari che si occupano del settore energetico per ruolo ricoperto**



Fonte: dati forniti dai paesi del C3E TCP

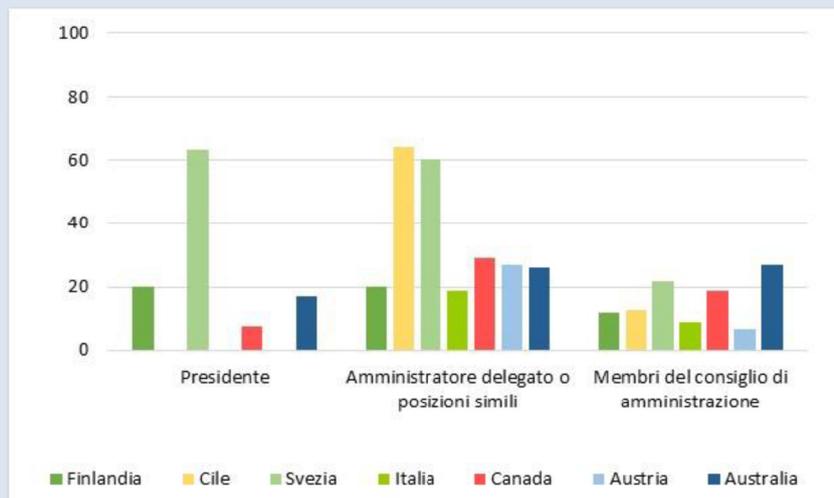
In tutto il settore, la percentuale di dirigenti d'azienda donne è positivamente collegata a migliori prestazioni finanziarie, tuttavia le donne nel **settore privato** rimangono sottorappresentate nelle posizioni di vertice e nei consigli di amministrazione.

**Figura I.VI.II.3 Percentuale di donne nelle aziende che si occupano del settore energetico per ruolo ricoperto**



Fonte: dati forniti dai paesi del C3E TCP

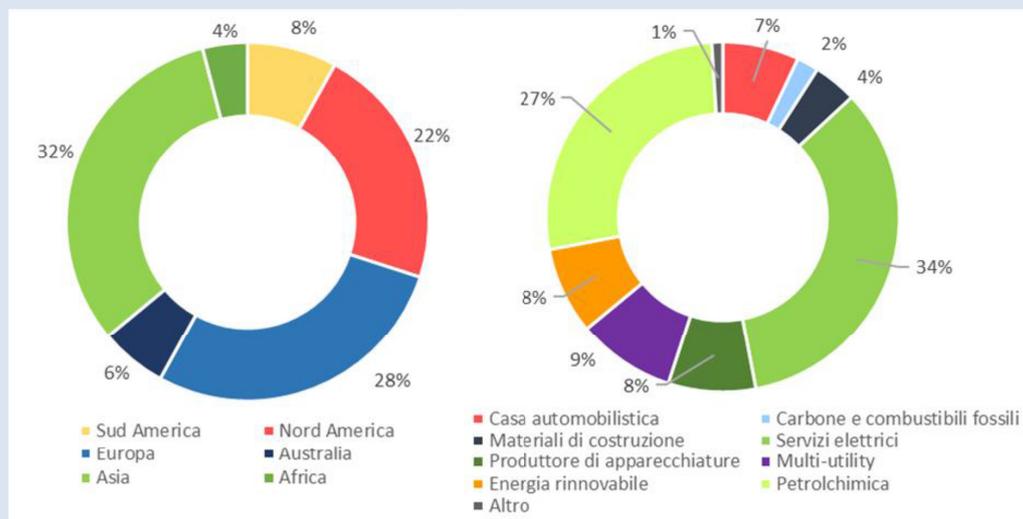
**Figura I.VI.II.4 Percentuale di donne nelle associazioni industriali di aziende che si occupano del settore energetico per ruolo ricoperto**



Fonte: dati forniti dai paesi del C3E TCP

Un'ulteriore iniziativa "Equal by 30" è stata lanciata nel 2018 in occasione della nona edizione del Clean Energy Ministerial (CEM) a Copenaghen sotto la bandiera del C3E, e riunisce attori del settore pubblico e privato impegnati per la parità di retribuzione, leadership e pari opportunità entro il 2030. Nove paesi (Canada, Italia, Svezia, Finlandia, Regno Unito, Stati Uniti, Giappone, Germania, Francia) e più di 80 società energetiche hanno aderito alla campagna.

**Figura I.VI.II.5 Distribuzione geografica dei partecipanti all'iniziativa "Equal by 30" e delle aziende per tipologia**

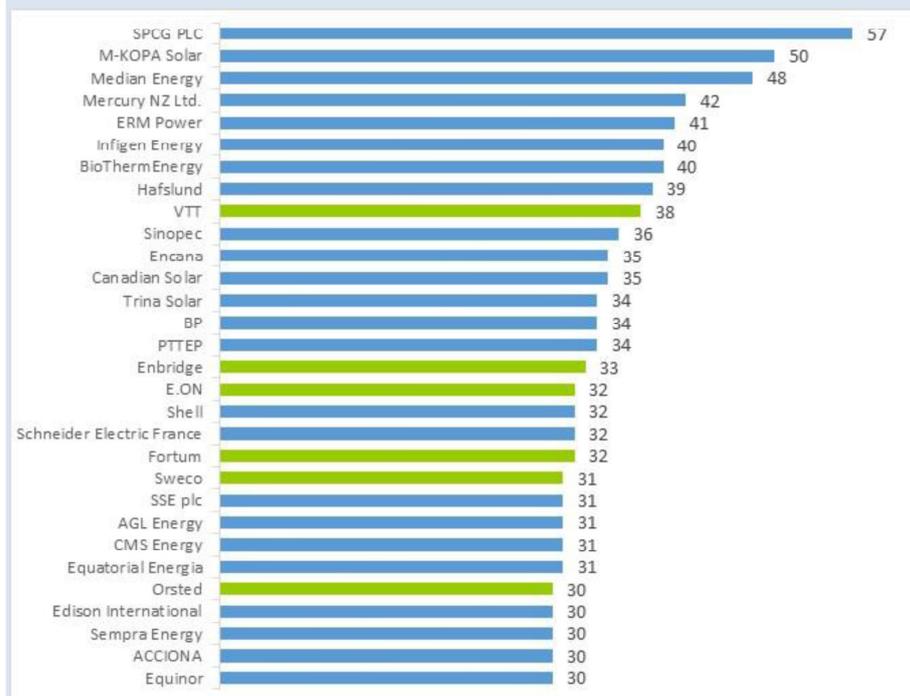


Fonte: IEA

Utilizzando le informazioni divulgate pubblicamente, C3E ha analizzato dati disaggregati per genere sull'occupazione per 135 aziende. All'interno di queste, le donne rappresentano in media il 23 per cento del totale dei dipendenti.

Nel grafico sottostante sono riportate le 30 aziende con il maggior numero di dipendenti donne (in verde le aziende che partecipano all'iniziativa).

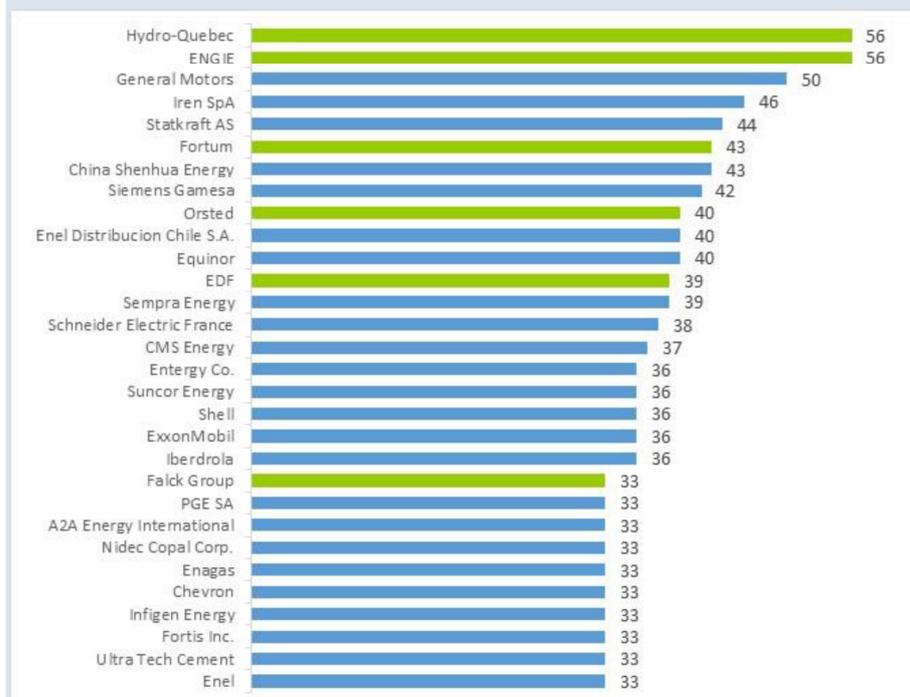
**Figura I.VI.II.6 Prime 30 aziende per numero di dipendenti donne (in verde le aziende partecipanti all'iniziativa "Equal by 30")**



Fonte: Elaborazioni IEA su dati pubblici

I dati sulla composizione del consiglio di amministrazione sono stati raccolti su 153 società e le donne occupavano in media il 20 per cento dei seggi nei consigli di amministrazione delle società.

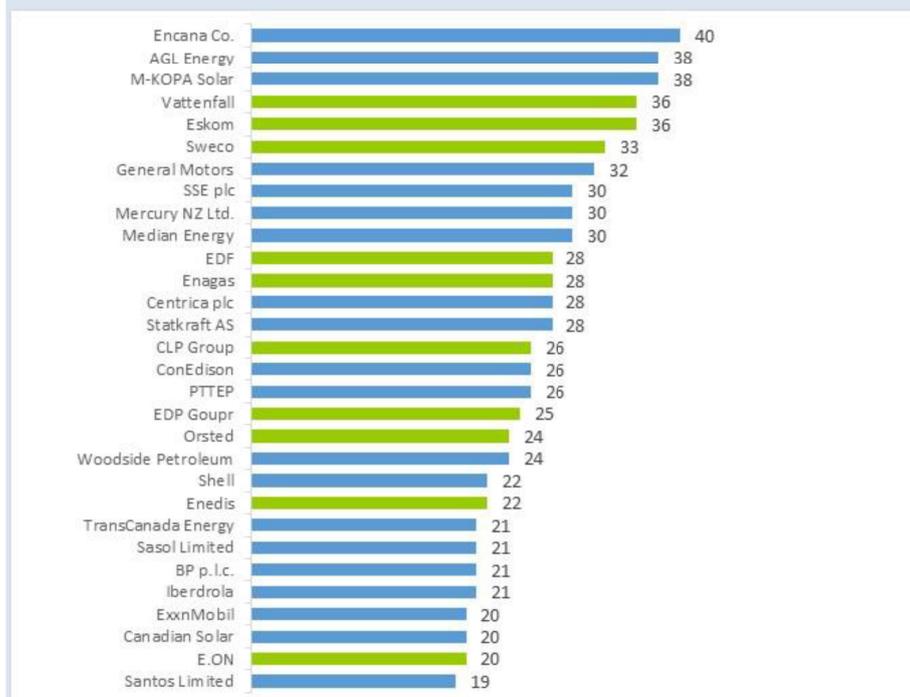
**Figura I.VI.II.7 Percentuale di donne nei consigli di amministrazione delle prime 30 aziende**



Fonte: Elaborazioni IEA su dati pubblici

Solo 68 società hanno dati disponibili relativi al *management*. Le donne ricoprono in media il 18 per cento delle posizioni manageriali.

**Figura I.VI.II.8 Percentuale di donne nelle posizioni manageriali delle prime 30 aziende**



Fonte: Elaborazioni IEA su dati pubblici

Per ampliare le informazioni su politiche e iniziative nel settore energetico, C3E ha lanciato l'indagine *Mapping Policies* e iniziative a livello nazionale per raggiungere l'uguaglianza di genere nel settore dell'energia pulita. Sono stati posti quesiti su eventuali politiche implementate a livello centrale per misurare e per superare il *gender gap* nel settore energetico.

Operativamente il *report* individua alcune strategie per promuovere una maggiore parità di genere nel settore energetico in fase di reclutamento (per esempio permettendo un accesso paritario alle informazioni sull'offerta di posti di lavoro, ai tirocini e agli *stage*), per aumentare la permanenza delle donne nel settore (tra l'altro garantendo equità salariale e politiche di conciliazione) e per favorire la loro presenza in posizioni apicali (ad esempio fissando obiettivi per la diversità di genere allineati con il programma strategico aziendale, quando elaborata, oppure reclutando, se necessario, donne provenienti da settori diversi da quello energetico per occupare posizioni dirigenziali).

*Nell'attuale legislatura, iniziata il 23 marzo 2018, la rappresentanza delle donne in entrambe le camere del Parlamento supera un terzo del totale. È la più alta dall'inizio della storia della Repubblica e superiore alla media degli altri Paesi europei.*

Il tema della rappresentanza delle donne negli organi politici del Paese rimane aperto, non solo da un punto di vista numerico, quanto anche per i ruoli di vertice che le donne riescono a raggiungere e la possibilità di influenzare l'agenda e le priorità politiche.

Così come per le aziende quotate e controllate non quotate è stato necessario un atto normativo per cercare di riequilibrare la situazione iniziale di forte svantaggio: anche per favorire la presenza delle donne in Parlamento è stata introdotta nel 2017 la legge n. 165<sup>399</sup> (cd. Rosatellum-bis). Con il Rosatellum-bis si introducono norme di genere sia per i collegi plurinominali che per quelli uninominali. Nei collegi plurinominali è previsto l'ordine alternato di genere nella presentazione delle liste, a pena di inammissibilità, e allo stesso tempo nessuno dei due generi può essere rappresentato in misura superiore al 60 per cento nella posizione di capolista. Per quanto riguarda invece i collegi uninominali, nella presentazione delle candidature nessuno dei due generi, a livello nazionale per la Camera e regionale per il Senato, può essere rappresentato in misura superiore al 60 per cento. Il combinato disposto di queste regole comporta un depotenziamento delle quote di genere a seguito dell'introduzione delle pluricandidature. Infatti, se una donna viene candidata in un collegio uninominale e in cinque collegi plurinominali come capolista, qualora venisse eletta all'uninominali, eventuali suoi seggi ai plurinominali andrebbero a uomini.

A partire dal 1948 e fino alla XVI legislatura (2008-2013) la percentuale delle donne elette nel Parlamento italiano è lentamente cresciuta e da appena il 5 per cento ha raggiunto circa il 20 per cento nel 2008. Nel passaggio alla XVII legislatura (2013-2018) l'incremento della rappresentanza femminile in Parlamento risulta invece più marcato e dal 21,3 per cento sale al 31,3 per la Camera dei deputati e dal 18 per cento al 29 per cento per il Senato della Repubblica. Una ulteriore crescita si registra nelle elezioni della XVIII legislatura (iniziata il 23 marzo 2018), l'incremento è stato tale che nel 2020 le donne deputate erano il 35,9 per cento e le senatrici il 34,9 per cento.

Nel quadro europeo, la quota media delle donne nei parlamenti nazionali degli altri Paesi è inferiore a quella nel parlamento italiano, oltre ad essersi verificata una crescita meno accentuata. Nel 2020, infatti, la rappresentanza delle donne nella camera bassa dei vari Parlamenti nazionali è pari al 32,7 per cento (rispetto al 23,2 per cento nel 2006) e al 32,4 per cento nella camera alta (rispetto al 18,3 per cento nel 2006) (Figure 1.6.7 - 1.6.8). Considerando i Paesi con sistema bicamerale<sup>400</sup>, la rappresentanza femminile totale (Camera bassa e Camera alta) è più elevata in Belgio (43,3 per cento), Spagna (42,2 per cento) e Austria (39,8 per cento), mentre è decisamente ridotta nei paesi dell'Est Europea quali Romania (20 per cento), Repubblica ceca (20,4 per cento) e Slovenia (21,4 per cento). L'Italia occupa il quinto posto con una percentuale del 35,6 per cento nel Parlamento in seduta comune.

<sup>399</sup> Legge n. 165 del 2017 "Modifiche al sistema di elezione della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica. Delega al Governo per la determinazione dei collegi elettorali uninominali e plurinominali".

In precedenza la Legge n. 277 del 1993 "Nuove norme per l'elezione della Camera dei deputati", aveva previsto per le elezioni alla Camera dei Deputati un sistema di alternanza fra uomini e donne nelle liste. Tale disposizione fu ritenuta incostituzionale con sentenza n. 422 del 1995 della Corte Costituzionale poiché l'appartenenza all'uno o all'altro sesso non può mai essere assunta come requisito di eleggibilità, né di candidabilità. Per il Senato non vi era una normativa analoga ma la legge n. 29 del 1948 sanciva il principio dell'"equilibrio della rappresentanza tra donne e uomini". Successivamente, nel 2015 la legge n. 52 "Disposizioni in materia di elezione della Camera dei deputati" ha previsto che in ciascuna lista i candidati devono essere presentati in ordine alternato per sesso. Inoltre i capilista dello stesso sesso non devono eccedere il 60 per cento del totale in ogni circoscrizione. Gli elettori hanno la possibilità di esprimere fino a due preferenze, per candidati di sesso diverso (cd. "doppia preferenza di genere"), tra quelli che non sono capolista.

<sup>400</sup> I Paesi UE-27 che prevedono un sistema bicamerale sono: Belgio, Repubblica Ceca, Germania, Irlanda, Spagna, Francia, Italia, Paesi Bassi, Austria, Polonia, Romania e Slovenia.

*Durante il governo Conte II aumenta la quota di donne rispetto alla compagine del Conte I, sebbene la percentuale rimanga comunque inferiore a quella raggiunta nel 2014.*

Nel corso del 2020 è proseguita l'esperienza del governo Conte II<sup>401</sup>. Tra il 2019 e il 2020 la percentuale delle donne che ricopre la carica di Ministro è aumentata dal 31,8 per cento al 34,8 per cento, ciò a seguito della riorganizzazione del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca scorporato in due dicasteri e la nomina di una donna a capo del Ministero dell'istruzione. Nel 2020 il governo è formato complessivamente da 23 ministri, compreso il Presidente del Consiglio, di cui 15 uomini e 8 donne (ad esse sono affidati incarichi quali, oltre Istruzione, Interno, Politiche agricole, Infrastrutture e trasporti, Lavoro e politiche sociali, Innovazione tecnologica e digitalizzazione, Pubblica amministrazione, Pari opportunità e famiglia).

Dal 2006 al 2020 l'andamento della presenza femminile nei vari governi<sup>402</sup> è stato altalenante. Il livello più basso è stato raggiunto nel 2012 con il governo Monti durante il quale le donne che ricoprivano la carica di ministro erano il 15,8. La rappresentanza maggiore, invece, è stata registrata con l'esecutivo Renzi nel 2014 e una percentuale salita al 41,2 per cento. Negli anni successivi vi è stato un progressivo calo che ha raggiunto il valore minimo, pari al 25 per cento, nel 2018 durante il primo governo Conte. Nel biennio successivo, tuttavia, si è assistito ad una ripresa, interrotta nuovamente nel 2021 dall'esecutivo Draghi che conta un terzo di donne tra i propri componenti (8 donne su 24 ministri). L'attuale legislatura è la prima in cui la carica di Presidente del Senato è ricoperta da una donna, ma ancora a nessuna è stata assegnata quella di Presidente del Consiglio<sup>403</sup>, né tantomeno di Presidente della Repubblica.

A livello europeo, le donne ministro hanno sempre rappresentato in media meno di un terzo. A fine 2020 in Europa le donne a capo di dicasteri sono mediamente il 31,9 per cento (Figura 1.6.9). I Paesi con una maggioranza di rappresentanza femminile sono Finlandia (57,9 per cento), Austria e Belgio (53,3 per cento rispettivamente), Svezia (52,2 per cento) e Francia (51,2 per cento); al contrario quelli meno virtuosi la Polonia (5 per cento), Malta (5,6 per cento), la Lituania (6,7 per cento) e la Grecia (8,7 per cento). Paesi con una quota di donne ministro simile a quella italiana sono Bulgaria (36,8 per cento) e Danimarca (35 per cento).

Nel contesto globale, le donne sono a capo dello Stato o del governo solo in 21 Paesi (10 cape di Stato e 13 cape di governo), mentre 119 Paesi non hanno mai avuto un leader donna. Al ritmo attuale, la parità a questo livello non sarà raggiunta prima di 130 anni. A livello di composizione dei governi, le donne ricoprono il 21 per cento dei ministeri e solo 14 Paesi sono in numero pari o superiore al 50 per cento. Con un aumento annuo di appena 0.52 punti percentuali, la parità di genere all'interno dei governi non sarà raggiunta prima del 2077. La percentuale di donne in Parlamento è raddoppiata a livello mondiale dal 1995, ma gli uomini detengono ancora il 75 per cento dei seggi. Sebbene il ruolo primario dei parlamenti nazionali sia quello di rappresentare la voce di tutti i cittadini nel processo decisionale, la rappresentanza femminile è aumentata, passando da appena il 12 per cento nel 1995 al 25 per cento nel 2020. A tale ritmo, la parità di genere negli organi legislativi nazionali non sarà raggiunta prima del 2063<sup>404</sup>. Eppure la risposta alla prima fase

<sup>401</sup> Il governo Conte II è stato il secondo della XVIII legislatura ed è rimasto in carica dal 5 settembre 2019 al 13 febbraio 2021

<sup>402</sup> Nel conteggio sono inclusi i ministri e il Presidente del consiglio. Sono esclusi i sottosegretari e i viceministri.

<sup>403</sup> Attualmente, nell'Unione europea, la carica di Prima ministra o Presidente del Consiglio è ricoperta da donne in 4 Stati (Danimarca, Finlandia, Germania ed Estonia). Nel 2019 alla Presidenza della Commissione europea è stata eletta per la prima volta una donna.

<sup>404</sup> Sulla base dei dati contenuti nel documento "Donne in politica: 2020 - situazione al 1° gennaio 2020" (<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/03/women-in-politics-map-2020>), IPU e UN-Women. V. anche l'aggiornamento al 2021 pubblicato il 10 marzo scorso qui: <https://www.ipu.org/news/women-in-politics->

della pandemia da Covid-19 sembra essere stata particolarmente efficace laddove le donne hanno ricoperto posizioni di *leadership* (Riquadro I.VI.III).

**Riquadro I.VI.III La gestione della prima fase della pandemia da Covid-19 secondo il genere dei leader nazionali**

Al momento sono stati pubblicati alcuni studi che cercano di analizzare il nesso tra l'efficacia della risposta alla pandemia da Covid-19 e il genere dei *leader* nazionali. Si tratta di studi focalizzati per lo più sui primi mesi dell'emergenza e basati su correlazioni, piuttosto che su prove causali. Tuttavia le prime evidenze sono suggestive e potranno essere oggetto di ulteriori approfondimenti.

I risultati ottenuti dalle *leader* donna durante la pandemia da Covid-19 offrono un esperimento globale unico nella gestione nazionale delle crisi, dove varie questioni, tra cui quella dell'efficacia della *leadership*, possono essere esaminate in tutti i Paesi.

Un recente studio condotto dall'Università di Liverpool e di Reading<sup>405</sup> in particolare ha analizzato l'associazione tra il genere dei *leader* nazionali e la gestione della crisi pandemica da Covid-19 cercando di indagare l'esistenza di una differenza significativa e sistematica tra genere del *leader* nazionale e numero di casi e decessi per Covid-19<sup>406</sup> nel primo trimestre dell'emergenza. L'analisi si sofferma solo sulle risposte iniziali dei *leader* nazionali e sui primi esiti della pandemia, considerando quindi gli interventi adottati nell'immediatezza dell'emergenza.

Per lo studio è stato predisposto un set di dati appositamente raccolto dagli autori sui casi e decessi totali per Covid-19 dall'inizio della pandemia fino al 19 maggio 2020 dal sito *Worldometer*<sup>407</sup>; il database si riferisce a 194 Paesi, di cui 19 guidati da donne (circa 10 per cento), e contiene una serie di variabili socio-demografiche ed economiche i cui valori sono stati desunti dagli indicatori di sviluppo mondiale della Banca Mondiale e dagli indicatori di sviluppo umano delle Nazioni Unite per lo Sviluppo (UNDP).

La metodologia applicata è quella del *k-nearest neighbors*<sup>408</sup> (k-NN) che gli autori hanno ritenuto la più appropriata per correggere le distorsioni derivanti dall'esiguo numero di Paesi guidati da donne e dal potenziale problema della selezione delle donne *leader* da parte di Paesi più "moderni" ed "equi". Si è confrontata un'unità nel gruppo trattato (Paesi a guida femminile) con un'unità nel gruppo di controllo (cosiddetto comparatore) il più simile possibile ad essa secondo una serie di variabili (covariate). La corrispondenza adottata è una tecnica quasi sperimentale che fornisce un modo più affidabile di confronto tra due gruppi quando le dimensioni dei campioni sono fortemente squilibrate e dove possono esserci problemi di selezione. Il metodo *k-nearest neighbors* abbina ogni

<sup>2021</sup>. Per maggiori approfondimenti si rimanda al documento predisposto dal Senato della Repubblica, Servizio Affari internazionali, n. 39, 12 marzo 2021 e al Rapporto del Segretario generale della CSW in vista della 65ª sessione.

<sup>405</sup> Garikipati, Supriya e Kambhampati, Uma, *Leading the Fight Against the Pandemic: Does Gender 'Really' Matter?* (3 giugno 2020). Disponibile al link: <https://ssrn.com/abstract=3617953> o <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3617953>. I principali risultati della ricerca sono stati riportati tra le *news* del sito *Cordis Europe* (il servizio Comunitario di Informazione in materia di Ricerca e Sviluppo principale fonte della Commissione europea in merito ai risultati dei progetti finanziati dai programmi quadro dell'UE per la ricerca e innovazione) al seguente link <https://cordis.europa.eu/article/id/422016-trending-science-leading-ladies-women-led-countries-coped-better-with-covid-19-study-says/it>; lo studio non risulta essere stato ancora sottoposto a *peer review* per la pubblicazione su riviste scientifiche.

<sup>406</sup> La qualità dei dati sul numero di casi Covid-19, così come sul numero dei decessi, risente della quantità e qualità di test che un Paese è stato in grado di effettuare. Inoltre, in alcuni Paesi, il decesso da Covid-19 è stato registrato come Covid-morte, indipendentemente da qualsiasi altra malattia pregressa (come la tubercolosi o il cancro).

<sup>407</sup> Cfr. <https://www.worldometers.info/coronavirus/>

<sup>408</sup> K-NN (*K-Nearest Neighbors*) è un algoritmo di riconoscimento dei *pattern*, ovvero un classificatore, basato sulla vicinanza dei dati.

Paese guidato da donne al suo Paese comparatore più vicino e stima l'effetto di essere guidato dalle donne sulle variabili dipendenti (casi e decessi per Covid-19). L'abbinamento iniziale è stato fatto sulla base di quattro variabili socio-demografiche ed economiche che sono state ritenute importanti nella trasmissione del *virus* ovvero il prodotto interno lordo pro capite, la popolazione totale, la densità di popolazione urbana e la percentuale di residenti con età uguale o superiore ai 65 anni<sup>409</sup>. Sono state inoltre incluse altre tre caratteristiche: la spesa sanitaria annuale pro capite, l'apertura ai viaggi internazionali e il livello generale di parità di genere nella società. Ognuno di questi fattori ha consentito di controllare una serie di differenze che avrebbero potuto interferire con le variabili di risultato<sup>410</sup>.

Le evidenze emerse mostrano che la risposta all'emergenza da Covid-19 è stata sistematicamente migliore nei Paesi guidati dalle donne e, in una certa misura, ciò può essere spiegato dall'adozione di politiche proattive e coordinate da esse adottate.

Nel dettaglio le statistiche riassuntive relative alle variabili (covariate) selezionate e alle variabili dipendenti (casi e decessi da Covid-19), evidenziano chiaramente che i Paesi guidati dalle donne hanno raggiunto risultati migliori in termini di numero assoluto di casi e decessi per Covid-19, rispetto ai Paesi con a capo uomini che hanno avuto quasi il doppio del numero di decessi. Anche i risultati dell'applicazione della metodologia del *k-nearest neighbors* per le stime abbinata per i casi e per i decessi totali per Covid-19 mostrano un modello definito e coerente, confermando che il numero di decessi è inferiore nei Paesi a guida femminile rispetto ai Paesi guidati da uomini. Ciò suggerisce che considerando il prodotto interno lordo pro capite, la popolazione totale, la densità di popolazione urbana e la percentuale di residenti di età uguale o superiore ai 65 anni, i Paesi a guida femminile risultano significativamente migliori rispetto ai Paesi a guida maschile.

In un secondo step, il *matching* è stato realizzato includendo le altre tre variabili che potrebbero aver avuto un impatto sui casi e i decessi totali per Covid-19 (le condizioni dei sistemi sanitari del Paese, l'apertura al turismo e le norme socio-culturali più liberali ed eque). I risultati nel complesso, confermano che sia i casi che i decessi continuano ad essere più bassi per i Paesi a guida femminile quando si aggiungono le tre variabili di estensione<sup>411</sup>.

<sup>409</sup> Il prodotto interno lordo può influenzare sia la diffusione che la capacità di rispondere all'emergenza da Covid-19, in quanto indicatore della ricchezza di un Paese; la variabile popolazione aiuta a controllare le differenze nelle dimensioni della popolazione e l'impatto statistico che può avere sui numeri e sulla diffusione; la popolazione negli agglomerati urbani perché è stato osservato che il Covid-19 si diffonde più velocemente nelle regioni densamente popolate; la popolazione di età uguale o superiore a 65 anni perché è accertata la particolare letalità di Covid-19 per gli anziani.

<sup>410</sup> La spesa sanitaria annuale pro capite in ogni Paese è stata inclusa perché ci si aspetta che la condizione dei sistemi sanitari del Paese abbia un impatto sulla sua capacità di combattere la pandemia. La considerazione dell'apertura ai viaggi internazionali perché l'apertura al turismo incide sulla difficoltà di controllare la circolazione iniziale della pandemia. Infine il livello di parità di genere raggiunto esprime, non solo la maggiore facilità con la quale le donne raggiungono il potere, ma anche il fatto che queste ultime possono trarre vantaggio da un contesto politico e sociale che supporta le donne *leader* e appoggia misure ispirate alla prudenza, se esse scelgono di adottarle. L'abbinamento con l'indice di disuguaglianza di genere (GII) consente quindi di controllare queste differenze tra i Paesi guidati dalle donne e i loro comparatori.

<sup>411</sup> Per quanto riguarda la spesa sanitaria, dal punto di vista concettuale, ci si aspetterebbe che questa variabile influenzi sia il numero di decessi che la prontezza con cui un Paese è disposto a chiudere. In particolare, i Paesi con infrastrutture sanitarie peggiori possono scegliere di chiudere più rapidamente per paura di non essere in grado di far fronte all'impatto del virus. In effetti, è stato così in molti Paesi in via di sviluppo come l'India e il Sudafrica. Empiricamente, tuttavia, i Paesi guidati da donne con sistemi sanitari relativamente buoni come la Germania e Taiwan hanno adottato la decisione di chiusura. Si è espressa preoccupazione per il fatto che i Paesi aperti ai viaggi internazionali sarebbero stati probabilmente più duramente colpiti dal virus, soprattutto nelle settimane precedenti l'inizio della chiusura delle frontiere. I risultati mostrano che, dopo aver controllato tale apertura ai viaggi, sebbene i Paesi guidati da donne continuano ad avere un vantaggio nei decessi da Covid-19, non sperimentano casi significativamente più bassi. Ciò è

L'analisi condotta sulle possibili cause di tali differenze ha preso in considerazione la prontezza con cui sono state adottate misure di isolamento da parte dei *leader*. È emerso che nei 194 Paesi quelli a guida femminile hanno chiuso in modo molto più tempestivo rispetto a quelli guidati dagli uomini e ciò ha consentito un numero di decessi notevolmente inferiore, mentre non ha prodotto differenze significative nel numero di casi. Le motivazioni per cui le donne al governo sono apparse avverse al rischio legato alle vite umane, ma pronte ad assumersi rischi economici con l'adozione tempestiva delle misure di isolamento, possono essere in parte spiegate da differenze di genere negli atteggiamenti nei confronti del rischio e dell'incertezza, differenze di cui la letteratura economica, ma anche psicologica e delle neuroscienze si è occupata<sup>412</sup>, ma anche negli stili di *leadership*. Riguardo quest'ultimo aspetto, ricerche sperimentali e studi valutativi suggeriscono che le donne prediligono uno stile più orientato alla comunicazione e relazione interpersonale mentre gli uomini più allo svolgimento di compiti e mansioni. Coerentemente con questi studi, le *leader* hanno adottato uno stile più democratico e partecipativo (in cui la comunicazione è apparsa chiara e diretta<sup>413</sup>) e meno autocratico o direttivo degli uomini, oltre che più resiliente, caratteristiche considerate fondamentali nella gestione di una crisi<sup>414</sup>. Complessivamente sembrerebbe quindi esserci qualche prova che l'avversione al rischio riguardo la perdita di vite umane e lo stile comunicativo chiaro, empatico e diretto abbiano prodotto una differenza significativa sugli esiti immediati della pandemia da Covid-19 nei Paesi guidati dalle donne.

***A seguito della redistribuzione dei seggi per l'uscita del Regno Unito dall'Unione nel Parlamento europeo la rappresentanza delle deputate italiane diminuisce leggermente e si attesta intorno al 40 per cento.***

Le procedure di elezione del Parlamento europeo sono regolate sia dalla legislazione europea, che definisce norme comuni per tutti gli Stati membri, sia da disposizioni nazionali specifiche, che

---

interessante in quanto conferma che i Paesi a guida femminile hanno affrontato un numero di casi simile a quello di altri, ma hanno subito meno decessi. Stesse considerazioni valgono se si analizza anche la misura sulla parità di genere (IIG).

<sup>412</sup> Per approfondimenti si rimanda tra l'altro a Schubert, Renate, Martin Brown, Matthias Gysler, e Hans Wolfgang Brachinger. 1999. "Financial Decision-Making: Are Women Really More Risk-Averse?" *American Economic Review*, 89 (2): 381-385; Moore, Evan e Eckel, Catherine. (2006). *Measuring ambiguity aversion*. Ertaç, Seda e Gurdal, Mehmet. (2012). *Deciding to Decide: Gender, Leadership and Risk-Taking in Groups*. Lerner, Jennifer & Gonzalez, Roxana & Small, Deborah & Fischhoff, Baruch. (2003). *Effects of Fear and Anger on Perceived Risks of Terrorism A National Field Experiment*. Psychological science. Kring, Ann & Gordon, Albert. (1998). *Sex Differences in Emotion: Expression, Experience, and Physiology*. *Journal of personality and social psychology*. 74. 686-703. Christov-Moore, Leonardo & Simpson, Elizabeth & Coudé, Gino & Grigaityte, Kristina & Iacoboni, Marco & Ferrari, Pier. (2014). *Empathy: Gender Effects in Brain and Behavior*. *Neuroscience and biobehavioral reviews*. Croson, Rachel, & Uri Gneezy. 2009. *Gender differences in preferences*. *Journal of Economic Literature*, 448-474; Charness, Gary, and Uri Gneezy, 2012. *Strong Evidence for Gender Differences in Risk Taking*, *Journal of Economic Behavior & Organization*, ISSN 0167-2681, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jebo.2011.06.007>. Volume 83 (1): 50-58.

<sup>413</sup> La Prima ministra norvegese, Solberg, ha parlato direttamente con i bambini rispondendo alle loro domande, mentre la Prima ministra neozelandese, Ardern, è stata elogiata per il modo in cui si è confrontata con i suoi cittadini tramite Facebook Live.

<sup>414</sup> Per approfondimenti si rimanda tra l'altro a Van Wart, Monty & Kapucu, Naim. (2011). *Crisis Management Competencies*. *Public Management Review*. 13. 489-511; Zheng, Wei & Kark, Ronit & Meister, Alyson. (2018). *Paradox versus dilemma mindset: A theory of how women leaders navigate the tensions between agency and communion*. *The Leadership Quarterly*. 29. In particolare, è stata considerata la tempestività nel ricorso al *lockdown* nei 194 Paesi e si conferma la propensione delle donne, anche quelle in ruoli di *leadership*, a essere più caute e avere meno attitudine per il rischio rispetto agli uomini. Nella crisi in questione diversi episodi di comportamento rischioso da parte di *leader* di sesso maschile sono stati segnalati dalla stampa. Particolarmente degni di nota sono la definizione del Covid-19 da parte del brasiliano Jair Bolsonaro come "un po' di influenza o un po' freddo", mentre partecipa a una protesta anti-*lockdown* ad aprile 2020 e la dichiarazione di Boris Johnson: "Ero in un ospedale dove c'erano alcuni pazienti con Coronavirus e ho stretto la mano a tutti".

variano tra i diversi Paesi. Le disposizioni comuni stabiliscono il principio di rappresentanza proporzionale, norme relative alle soglie minime e talune incompatibilità con il mandato di deputato al Parlamento europeo. Il diritto nazionale disciplina molti altri aspetti rilevanti, quali il sistema elettorale o il numero delle circoscrizioni. La maggior parte degli Stati membri adotta sistemi di stampo proporzionale con regole e tipologie di liste che variano da Paese a Paese. In Italia, la legge n. 18 del 1979<sup>415</sup> disciplina le elezioni al Parlamento europeo; il legislatore è intervenuto una prima volta nel 2004 e successivamente nel 2014 per introdurre misure di riequilibrio di genere<sup>416</sup>. Nel turno elettorale del 2019, in particolare, sono entrate in vigore misure attinenti sia la composizione delle liste che l'espressione del voto<sup>417</sup>. Le liste dovevano prevedere una composizione paritaria per cui nessuno dei due generi poteva superare la metà, pena l'inammissibilità e nell'ordine di lista i primi due candidati dovevano essere di genere diverso. Con riferimento all'espressione del voto, è stata confermata la possibilità di esprimere fino a tre preferenze che dovevano riguardare candidati di sesso diverso, pena l'annullamento della seconda e della terza preferenza. A seguito di tali interventi normativi la percentuale delle donne italiane nell'Europarlamento è cresciuta in maniera notevole dalle elezioni del 2009 a quelle del 2014 (dal 22,2 per cento al 39,7 per cento) e più lentamente nelle ultime attestandosi al 41,1 per cento nel 2019. Dal 1° febbraio 2020, tuttavia, a seguito dell'uscita del Regno Unito dall'Ue e della conseguente redistribuzione di 27 seggi tra alcuni Paesi membri, la quota delle eurodeputate italiane è nuovamente scesa e si è stabilizzata al 39,5 per cento<sup>418</sup>. Complessivamente la rappresentanza femminile nel Parlamento europeo, già superiore a un terzo nel 2009 (34,9 per cento), ha continuato a crescere negli anni successivi seppure a ritmi meno intensi ed è passata dal 36,8 per cento nel 2014 al 39,3 per cento nel 2020 (Figura 1.6.10).

*Negli enti locali, a seguito di varie riforme volte a incentivare la parità tra i sessi, la quota delle donne è cresciuta soprattutto tra le assessori e le consigliere comunali. Più contenuto l'incremento e la loro presenza a livello regionale e provinciale.*

Nel corso degli anni la normativa che disciplina le modalità di attuazione delle elezioni regionali, provinciali e comunali è stata rivista più volte. Tra le modifiche introdotte, alcune sono state rivolte a garantire una rappresentanza più equa tra uomini e donne con il risultato di un aumento del numero di donne nei consigli e nelle giunte degli organi amministrativi locali.

A livello regionale, attualmente è previsto che in ciascuna lista i candidati di un sesso non eccedano il 60 per cento del totale e vi sia l'alternanza nella presentazione tra candidati di sesso diverso;

<sup>415</sup> Legge n. 18 del 1979 "Elezione dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia".

<sup>416</sup> La legge n. 90 del 2004 "Norme in materia di elezioni dei membri del Parlamento europeo e altre disposizioni inerenti ad elezioni da svolgersi nell'anno 2004" prescrive l'obbligo di una quota di un terzo di uno dei due sessi sul piano nazionale nella presentazione delle liste. La misura ha avuto carattere temporaneo perché limitata a due appuntamenti elettorali (2004 e 2009). La legge n. 65 del 2014 "Modifiche alla legge 24 gennaio 1979, n. 18, recante norme per l'elezione dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia, in materia di garanzie per la rappresentanza di genere, e relative disposizioni transitorie inerenti alle elezioni da svolgere nell'anno 2014" ha introdotto, limitatamente alle elezioni europee del 2014, la "tripla preferenza di genere", disponendo che, nel caso in cui l'elettore decidesse di esprimere tre preferenze, queste dovevano riguardare candidati di sesso diverso, pena l'annullamento della terza preferenza (articolo 1, comma 1).

<sup>417</sup> Sempre la legge n. 65 del 2014 di cui sopra, articolo 1, comma 2, prevede specifiche disposizioni a decorrere dalle elezioni 2019.

<sup>418</sup> A partire dal 1° febbraio 2020, il numero e la distribuzione dei seggi nel Parlamento europeo sono cambiati a seguito del ritiro del Regno Unito dall'Ue. Dei 73 seggi del Regno Unito, 27 sono stati ridistribuiti ad altri Paesi, mentre i restanti 46 sono stati posti in riserva per eventuali futuri allargamenti. Attualmente dunque il numero di europarlamentari è pari a 705, rispetto ai 751 (il massimo consentito dai trattati UE) precedenti. Alla delegazione italiana, costituita da 73 eurodeputati il cui mandato parlamentare è iniziato il 2 luglio 2019, se ne sono aggiunti 3 dal 1° febbraio 2020. I neodeputati sono stati tutti eletti alle elezioni europee del maggio 2019.