



MANIFESTO

“*BILINGUISMO DI GENERE NELLA GOVERNANCE SOCIETARIA*”

Il Manifesto *Bilinguismo di Genere nella Governance Societaria*, promosso dalle associazioni **Concreta-Mente**, **SIS–Social Innovation Society**, e **Vicina**, è una dichiarazione di principi comuni a sostegno delle politiche italiane ed europee di “*gender mainstreaming*”.

È il frutto di giornate di confronto e co-creazione con gli associati, di partecipazione dal vivo e *online*.

È un documento aperto per definizione, con il quale **ci rivolgiamo** alle istituzioni, alla società civile, all’associazionismo (in Italia, nell’Unione europea e all’esterno di questa) per condividere, sostenere e promuovere **cinque obiettivi concreti** che rappresentano la prima esperienza in Italia – oltre alla Legge n. 120 del 12 luglio 2011 – di innovazione di *governance* quale metodo per attuare una profonda politica di innovazione socio-economico e culturale.

Il nostro metodo è quello di fare “rete” per costruire pratiche locali che siano volano di valorizzazione delle singole esperienze e che generino nuove *best practices* basate su trasparenza e meritocrazia, per determinare la crescita della cultura di impresa nel Paese e in Europa.

I NOSTRI OBIETTIVI

1. Informazione

- (i) Diffondere la conoscenza delle politiche di “*gender mainstreaming*” europee ed italiane e in particolare della **Legge 120/2011**, che pone in capo alle società pubbliche e private quotate l’obbligo di riservare, per i prossimi tre rinnovi delle cariche negli organi di gestione e controllo, una quota dei propri componenti al genere meno rappresentato;
- (ii) Partecipare attivamente all’azione di rimozione degli ostacoli che hanno sinora limitato l’accesso del genere meno rappresentato a ruoli di vertice in Italia: il genere femminile.

2. Bilinguismo di genere

- (i) Supportare la creazione di un sistema di *governance* “inclusivo” e aperto, quale azione positiva tesa alla valorizzazione di tutti i generi, competenze e professioni portatrici di prospettive e visioni diverse, a sostegno di un processo socio-culturale di continuo miglioramento;
- (ii) Promuovere un bilinguismo di genere “inclusivo” quale modello trasferibile ad ogni livello di organizzazione con l’obiettivo di creare valore sostenibile e redditività fondamentali per la crescita delle Istituzioni, delle aziende e dei territori.



3. Internazionalità

- (i) Promuovere *best practices* di *governance* societarie che prevedano *mix* di generi e competenze nazionali e internazionali quali modelli di riferimento per gli azionisti rispetto ad esperienze portatrici di *format* e risultati diversi.
- (ii) Accelerare il processo di esportazione di competenze nazionali all'estero in ottica di *cross-fertilization* per la creazione di un nuovo modello di essere Società e Società Civile.

4. Metodo

- (i) Promuovere l'attivazione di processi di selezione caratterizzati da pubblicità, trasparenza e apertura a tutti i candidati in possesso dei requisiti richiesti;
- (ii) Sensibilizzare la definizione di *job vacancies* chiare e correlate alla complessità dell'incarico e alle dimensioni aziendali per la selezione – in base a criteri meritocratici – di candidati da inserire nelle liste da sottoporre alle assemblee degli azionisti per le nomine degli organi sociali;
- (iii) Sostenere la previsione, nella definizione delle *job descriptions*, di requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza – con previsione di un'automatica decadenza in caso di perdita dei requisiti in corso di mandato – nonché la predisposizione e l'osservanza di un codice deontologico per l'accesso alle nomine negli organi sociali;
- (iv) Sensibilizzare alla determinazione di un numero massimo di rinnovi per ciascun incarico, gestionale o di controllo, e di un limite al cumulo degli stessi incarichi al fine di favorire una maggiore rotazione.

5. Trasparenza

Sostenere la previsione di un regime di trasparenza nelle procedure, dalla fase iniziale a quella finale della selezione, con pubblicazione nei siti aziendali degli enti cui è affidata la selezione, di *call* aperte, dei relativi esiti, dei *curricula vitae* dei candidati prescelti e dei criteri adottati per la selezione degli stessi e dei verbali dei processi di valutazione.

CONCLUSIONI

Siamo convinti che una legge innovativa possa innescare l'inizio di un cambiamento, ma è unicamente con un attento monitoraggio dei risultati e con una capillare diffusione delle informazioni sugli effetti della legge stessa, che si può realizzare la base per un'effettiva trasformazione dei modelli culturali del sistema societario.

Noi associazioni promotrici vogliamo essere propugnatori di questo cambiamento tramite l'attivazione diffusa e partecipata di tutte le categorie professionali interessate ai temi della *corporate governance* europea.

Ci proponiamo di continuare ad approfondire questi temi proseguendo l'attività di monitoraggio svolta dal nostro **osservatorio permanente** e di trasferirli, in un prossimo futuro, in un **libro**



bianco che possa essere il punto di partenza per un nuovo modo di fare *governance* anche e soprattutto nel settore pubblico.

Per raggiungere i nostri obiettivi abbiamo bisogno della condivisione degli stessi da parte della platea degli studiosi del settore, delle Istituzioni, delle associazioni politiche e di impegno civico nonché di ogni singolo professionista e cittadino: sottoponiamo, dunque, il nostro Manifesto alla sottoscrizione di chi si riconosca nelle nostre affermazioni, nei nostri principi, nel nostro metodo e, soprattutto, nei nostri obiettivi.