

L'ALTRA SPONDA DELL'ATLANTICO

## In Europa dietrofront impossibile

Monica D'Ascenzo — a pag. 2

# Ordini esecutivi validi solo in Usa In Europa dietrofront impossibile



**Resta obbligatorio  
il rispetto delle quote  
di genere nei cda  
e la non discriminazione  
nelle retribuzioni**

### Il confronto

Le multinazionali devono rispettare le leggi Ue che tutelano la diversità

**Monica D'Ascenzo**

L'Europa ha le spalle larghe in tema di diversità e inclusione e una struttura normativa che difficilmente potrà essere spazzata via dai venti che arrivano da Oltreoceano. È questa la convinzione dei costituzionalisti che guardano a quanto sta succedendo negli Stati Uniti. «I principi di uguaglianza e di non discriminazione sono fondanti per l'Unione Europea. Inoltre la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea all'articolo 23 sancisce che il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato. Le cosiddette azioni positive che vengono oggi ritenute illegali negli Stati Uniti a seguito degli ordini esecutivi di Trump» osserva Marilisa D'Amico, ordinaria di Diritto costituzionale e prorettice dell'università degli studi di Milano, tornata da poco da un periodo alla Fordham law school di New York. Le fa eco Carla Bassu, ordinaria di Diritto pubblico comparato nell'Università di Sassari: «Alla fine del 2022 nell'Unione Europea è stato adottato un piano di azione organico per l'inclusione e la diversità nei luoghi di lavoro che rispecchia i principi di una comunità sovranazionale che affonda le radici in una cultura costituzionale condivisa e basata sull'egualanza non solo formale ma sostanziale».

Le direttive anti-discriminazione dell'Europa, poi, forniscono una solida base giuridica e rendono la marcia

indietro in tema di diversity da parte delle aziende in Europa più complessa, rispetto a quanto invece sta avvenendo negli Usa. In particolar modo due recenti norme vanno in questa direzione: la direttiva 2022/2381 sul miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate già recepita dall'Italia, e la direttiva 2023/970, che mira a promuovere la parità di retribuzione tra uomini e donne, ufficialmente in vigore a giugno 2026. Misure queste a cui si devono adeguare anche le grandi multinazionali americane che hanno sede in Europa, non potendo far riferimento al foro competente del Paese di origine. Nel primo caso la direttiva, recepita entro il 28 dicembre 2024, stabilisce per le società quotate in Ue un obiettivo del 40% dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi e del 33% del totale dei posti di amministratore occupati dal sesso sottorappresentato.

Nello specifico, ad esempio, è prevista la norma di preferenza per il candidato del sesso sottorappresentato – nel caso siano presenti candidati di entrambi i sessi ugualmente qualificati; impegni individuali delle società quotate a raggiungere l'equilibrio di genere fra gli amministratori con incarichi esecutivi; sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive per le società che non rispettano gli obblighi di selezione e comunicazione trasparenti. La direttiva impone inoltre agli Stati membri di pubblicare un elenco delle società che hanno conseguito gli obiettivi di equilibrio di genere e di designare uno o più organismi per la promozione, l'analisi, il monitoraggio e il sostegno dell'equilibrio di genere nei consigli.

Nel caso invece della direttiva relativa al gender pay gap, che entrerà in vigore dal prossimo anno, è previsto che le imprese dell'Ue siano tenute a fornire informazioni sulle retribuzioni e a intervenire se il divario retributivo di genere supera il 5%. La direttiva contiene inoltre disposizioni in materia di risarcimento per le vittime di discriminazione retributiva, come pure sanzioni, che com-

prendono ammende, per i datori di lavoro che non rispettano le norme. Al rispetto delle leggi si affianca poi la necessità di osservare determinati requisiti, ad esempio, per l'accesso ai fondi europei: sono infatti previsti requisiti minimi in tema di parità di genere estesi anche in caso di partenariati e alla governance a più livelli. E altre premialità sono previste nei singoli Paesi. In Italia, ad esempio, la certificazione di parità, che ad oggi è stata conseguita da 5.277 organizzazioni, prevede un esonero contributivo in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda; e l'ottenimento di benefici in caso di partecipazione a bandi e fondi europei, nazionali e regionali.

In questo contesto devono muoversi le multinazionali americane, partendo dal principio che gli ordini esecutivi dell'amministrazione Trump non si applicano al di fuori degli Stati Uniti. Proprio per questo alcune realtà globali hanno ribadito la prosecuzione dei programmi DEI nei Paesi europei. Deloitte, ad esempio, ha confermato il proprio impegno nell'attuazione delle politiche di diversity e inclusion, come emerso da alcune comunicazioni interne, trapelate sui media, dei ceo europei ai dipendenti del network. D'altra parte le aziende, che rientrano nell'ambito della direttiva Ue sulla rendicontazione della sostenibilità aziendale sono, ad esempio, tenute a rendicontare: le politiche specifiche volte all'eliminazione della discriminazione, comprese le molestie, alla promozione delle pari opportunità e ad altri modi per promuovere la diversità e l'inclusione; e se l'impresa ha impegni specifici re-

lativi all'inclusione o all'azione positiva per le persone provenienti da gruppi a particolare rischio di vulnerabilità, e se e come queste politiche saranno attuate. Un lavoro di riconciliazione di normative opposte che arriverà ora sulle scrivanie di studi legali e consulenti. A meno che qualche tribunale statunitense non si pronunci contro gli ordini esecutivi di Donald Trump.

© RIPRODUZIONE RISERVATA