

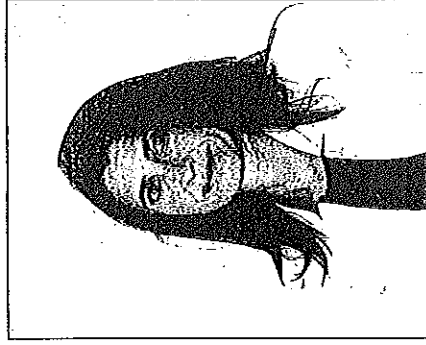
Le società devono riservare un quinto dei posti a componenti di sesso femminile. Professioniste in pole

# Donne nei cda, fatta la legge ora è il momento del mercato

Pagine a cura di **DUILIO LUI**

**B**ene la norma, ma come male necessario più che come conquista delle donne, riconoscimento delle loro competenze e professionalità. Il gro di opinioni tra i legali d'affari offre posizioni tutto sommato vicine tra i vari interlocutori a proposito della legge Golfo-Mosca (la numero 120/2011), entrata in vigore lo scorso luglio, dopo il via libera al decreto di attuazione da parte del governo, e dotata di una validità temporale di dieci anni.

Nata con l'obiettivo di garantire la parità di genere nei luoghi decisionali per rimuovere gli ostacoli che sinora hanno limitato l'accesso delle donne a ruoli di comando, la legge prevede che, nelle società quotate e a controllo pubblico, gli organi di amministrazione e controllo vengano rinnovati riservando una quota pari ad almeno un quinto dei propri membri del genere meno rappresentato, mentre dal 2015 questa proporzione dovrà aumentare a un terzo. Il mancato rispetto delle quote di genere nei cda prevede prima sanzioni di tipo erariale (da 100 mila a un milione di euro) ema-



**Michaela Castelli**

nate dalla Consob, e quindi la decadenza dell'organismo.

Questo per quanto concerne le società quotate, mentre a vigilare su quelle pubbliche, per le quali si attendono modifiche agli statuti, sarà il ministero per le Pari opportunità: dopo la prima violazione, scatterà il richiamo, mentre il secondo step sarà rappresentato direttamente dallo scioglimento del meccanismo.

L'obiettivo è arrivare al 2022, quando la legge esaurirà la sua efficacia, senza più imposizioni normative per far riconoscere le competenze delle donne (in Norvegia si è arrivati al 40% di presenza femminile).

La Fondazione Belisario stima che sono circa le 2.100 società interessate dalla rivoluzione rosa,



**Ottavia Alfano**

con 13.500 membri di cda. La strada da percorrere è molto lunga, considerato che attualmente le donne rappresentate nei board non superano il 6% del totale, ma l'attenzione al tema mostrata negli ultimi mesi, successivi all'approvazione delle due Camere, da diverse aziende, numerose realtà si sono già adeguate ai principi della norma, con nomi noti che fanno da Cofide a Fiat, da Luxotica a Mediobanca, passando per Pirelli e Prysmian) lascia ben sperare.

**Bene la legge, ma è una sconfitta sul piano culturale**

«La legge è utile perché obbliga le società a confrontarsi con un dato di fatto: c'è statisticamente



**Germana Del Grande**

poca propensione a considerare figure femminili per determinati ruoli», commenta Michaela Castelli, counsel dello studio legale *Simmons & Simmons* nell'area corporate e membro del consiglio di sorveglianza di A2A, con esperienze passate presso la filiale londinese di Banca Intesa e alla Borsa Italia, dove è stata anche dirigente responsabile dell'ufficio *listing legal*. «Come donna, però, devo osservare che lo strumento utilizzato non fa onore al sistema che non ha saputo trovare in sé la spinta per evolversi», precisa. «Per invertire la tendenza e introdurre un elemento di novità si è dovuti passare attraverso l'imposizione di una regola da parte del legislatore».

Le donne in Italia sono più considerate che in passato per un



**Benedetta Navarra**

ruolo nei board aziendali? «Fino a quando non si è iniziato a parlare dell'intervento del legislatore, la presenza delle donne nei cda è rimasta stabile», risponde Castelli. «Mi riferisco a una finestra antecedente l'inizio dei lavori. Solo dall'avvio delle attività di studio da parte delle commissioni parlamentari, attività che ha implicato un inevitabile confronto con l'estero, si è registrato qualche piccolo segnale di cambiamento». Insomma, la legge è un male necessario per dare uno scossone a un sistema altrimenti immobile sulle proprie posizioni.

**Spinta al rinnovamento**

Al di là dei differenti punti di vista, quindi, su un aspetto sem-

## Alla ricerca di un equilibrio con la meritocrazia

Ma chi assicura che le nomine risponderanno a criteri meritocratici? È il dilemma che diversi osservatori hanno sollevato dopo l'approvazione della legge sulle quote di genere. Per Germana Del Grande, partner di *LS Roma*, nonché consigliere di amministrazione di Baglioni Hotels dal 2007 «la consulenza tecnica è fondamentale nelle decisioni strategiche e di governance delle imprese, ma questa considerazione prescinde dal sesso del professionista che ricopre il ruolo; piuttosto va parametrata all'esperienza, alla competenza e alle qualità del singolo professionista». Fatta questa premessa, per l'avvocato le quote di genere non devono «superare il criterio meritocratico di selezione, bensì aiutare a rimuovere gli ostacoli strutturali e i preconcetti dei quali è intriso il mondo lavorativo ancora nel ventesimo secolo, per realizzare concretamente le pari-

brano concordare tutti: l'emanazione della legge ha spinto le società a riformarsi, senza attendere le scadenze normative. «Le aziende hanno avviato il processo di adeguamento dei propri organi sociali alle disposizioni della Legge Golfo-Mosca anticipando in alcuni casi la scadenza normativa che prescrive l'applicazione dei nuovi criteri di composizione degli organi sociali al primo rinnovo successivo al 12 agosto 2012», spiega Ottavia Alfano, partner dello studio *Di Tanno e Associati* e membro dell'International Fiscal Association, oltre che presidente del collegio sindacale di Aksia Group Sgr. «Basti pensare che su un campione di 31 società che avrebbero potuto attendere il 2015 per adeguarsi alle nuove disposizioni, 18 hanno già inserito o inseriranno a breve almeno una presenza femminile nei propri organi sociali. Se questo è riconducibile alla volontà di selezionare i profili migliori possiamo ritenere soddisfatto l'obiettivo principale della norma, vale a dire premiare la presenza femminile caratterizzata da elevate competenze professionali. Favorendo l'eliminazione delle barriere all'ingresso, la norma dovrebbe consentire di realizzare un saldo qualitativo e non solo numerico nei processi di selezione dei componenti degli organi sociali».

opportunità. È un dato di fatto che ancora oggi una donna di intelligenza superiore alla media e con skills professionali altamente qualificati fatica a raggiungere posizioni di potere o di prestigio con un uomo di qualità medie appena prodotta naturalmente».

Una posizione condivisa da Benedetta Navarra, senior partner di *Graziadei*, membro di diversi cda tra cui l'As Roma e fresca di nomina come sindaco effettivo di Equitalia. «Che ci sia stata la necessità di una legge per garantire e rafforzare l'effettiva parità in ambito professionale è una cosa triste, ma dal lato pratico ora qualcosa si sta muovendo anche a livello di sentiment generale. Spero tuttavia che non si scopra oggi che le donne lavorano, che sono preparate e professionalmente efficienti». Le quote di genere possono risultare una vetrina interessante in

tal senso. «La considerazione va conquistata, questa si, giorno per giorno», ribatte. «Parlando anche della mia esperienza personale, il tentativo è di svolgere l'attività con professionalità e, soprattutto, equilibrio».

**L'accademia per il board**

La Fondazione Marisa Belisario e *Deloitte* hanno dato il via da qualche settimana alla *Board Academy*, percorso formativo, con sedi a Roma e Milano, per chi punta a essere pronto in caso di chiamata in ruoli amministrativi da parte di una società di capitali. Per ogni profilo professionale di partenza vengono suggeriti i corsi da seguire per completare la propria preparazione, dagli aspetti giuridici a quelli tecnologici, dalle nozioni finanziarie a quelle di carattere informatico.

— © Riproduzione riservata —