

# Se l'Italia annacqua anche le quote rosa

Livia Amidani Aliberti\*

La recente approvazione (28 giugno 2011) della legge sulla parità di genere negli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate e controllate dallo Stato (Legge Golfo-Mosca) ha messo, per il momento, la parola fine alla domanda-tormentone «sei favorevole o contraria alle quote rosa?». Favorevoli o contrari poco importa, la questione per i prossimi dieci anni sarà regolata dalla Legge Golfo-Mosca sulla parità di accesso agli organi sociali. Dunque, visto che siamo nella stessa barca, iniziamo a remare insieme. Il comportamento del mercato, di chi sarà chiamato a trasformare in nomi e cognomi le previsioni di legge, sarà molto importante per determinare l'effetto finale dello sforzo normativo; non è solo un tema di presenza numerica, come vedremo nel prosieguo di questo scritto che

Dopo la legge la parola sta al mercato, che sceglierà nomi e cognomi delle donne nei cda

approfondisce alcuni temi derivanti dalla trasposizione del dettato normativo nella pratica e in un contesto europeo. La legge è frutto del lavoro trasversale in Parlamento avviato dai deputati Golfo (Pdl) e Mosca (Pd) e richiede sostanzialmente una rappresentanza minima di 1/3 per il genere meno rappresentato su un arco di tre mandati, con una tappa ad 1/5 per il primo mandato. Cosa bolle nella pentola della Commissione Europea? Partiamo subito con una brutta notizia. L'applicazione della legge «all'italiana» ci porterebbe sotto la soglia-obiettivo del 30% auspicata dalla Commissaria Reading. Vediamo come. L'Italia ha approvato una legge equilibrata che fissa la soglia di presenza minima a regime al 33%. Presenza che dovrebbe essere raggiunta nel secondo rinnovo degli organi sociali a partire da quando la legge dovrà essere ap-



plicata, nel periodo 2016-2018. Il Parlamento Europeo ha approvato il 6 luglio 2011 «a resolution on women and business leadership» con la quale chiede alla Commissione di proporre misure legislative per aumentare la presenza femminile al 30% entro il 2015 e al 40% entro il 2020 se le misure prese nei singoli paesi e dalle società dovessero apparire inadeguate. A tal fine è stato richiesto che la Commissione presenti un quadro preciso di presenza femminile ed iniziative in corso nei paesi europei. In questo contesto si colloca lo sforzo della Commissaria Reading che ha aperto un dialogo con le società quotate per raggiungere, autonomamente, la soglia del 40%, chiedendo loro un impegno formale (che poche aziende hanno sottoscritto). Con questi valori in mente, 30% entro il 2015 e al 40% entro il 2020, la Commissione considererà

dunque la Legge Golfo-Mosca una misura adeguata? Il rischio è che la risposta sia «no». I collegi sindacali nella stragrande maggioranza sono composti da 3 componenti. Applicando la prima soglia di 1/5 si ottiene 0,6. Con l'arrotondamento «classico» lo 0,6 verrebbe portato ad 1. Applicando un arrotondamento all'intero inferiore, il risultato sarebbe invece zero. Si dovrebbe aspettare dunque la soglia successiva di 1/3 per vedere almeno una donna in tutti i collegi sindacali. La Legge non assicura il raggiungimento della presenza femminile - al momento solo «desiderata» del Parlamento Europeo - del 30% al 2015. Il meccanismo di arrotondamento sopra descritto potrebbe anzi portare gli organi di controllo molto lontani da tale soglia. Alla verifica 2020 potremo essere sufficientemente vicini, se le società sceglieranno di non utilizza-

re la leva dell'arrotondamento o di altre «scappatoie» (qui non descritte per ragioni di sintesi). Sarebbe un peccato, a legge approvata, sprecare l'opportunità di finire nella lista dei «bravi», per apparire ancora tra i «cattivi». È solo una questione di numeri? L'efficacia della presenza femminile nei Cda dipenderà anche dal ruolo che le donne andranno a ricoprire. Teoricamente, tutte le donne potrebbero essere chiamate a coprire posizioni di amministratore non esecutivo non indipendente. La capienza ci sarebbe: ad oggi i Ned non indipendenti rappresentano il 34% delle poltrone totali (fonte: Assonime). Che impatto potranno avere? Mi piace pensare che invece si vedrà una pluralità di ruoli, esecutive, indipendenti, e una pluralità di soggetti proponenti, tra azionisti di maggioranza e minoranza. Non solo. Torniamo all'inizio del dibattito.

La proposta di promuovere azioni positive nasce anche dalla necessità di aumentare la «diversità» in Cda monocromatici, afflitti da group thinking. E diversità deve essere allora. Inserire in consiglio amministrativi che sono portatrici di un network identico a quello dei colleghi uomini, di background e valori simili, non alimenta la diversità, non le dinamiche che la legge si propone di intaccare, l'assonanza consiliare. Servirà indubbiamente coraggio e un po' di creatività nel fare recruitment delle nuove leve, e questo in realtà vale a prescindere dal genere. Se si guarda alla stima delle donne necessarie per raggiungere le sog-

Tutto in salita l'obiettivo Ue di elevare i manager in gonnella al 30% entro il 2015

lie richieste dalla legge, siamo sotto le 100 donne annue per i consigli e sulle trenta per i collegi sindacali. Sono numeri che spaventano. Pensiamo veramente che l'Italia non possa trovare queste risorse?

Un recente articolo pubblicato su un noto periodico comparava il turnover dei ceo a livello internazionale. Di fronte ad una media internazionale dell'11%, l'Italia si attesta al 5-6%. Siamo proprio certi che sia una questione di scarsità di profili o piuttosto di una certa resistenza al cambiamento (che nel gergo dei Cda si potrebbe definire «attaccamento alla poltrona»)? Non ci resta che attendere e monitorare nel tempo i comportamenti delle società quotate, iniziando dagli statuti che dovranno essere aggiornati per recepire le indicazioni della Legge. Ma l'appuntamento finale è al 2021. Mia figlia sarà a quel punto uscita dal College; quando si è iniziato a parlare di quote di genere era appena all'asilo.

\*Socio di Nedcommunity, esperta di governance e gender diversity