

Da quest'anno, per la legge Golfo-Mosca, i consiglieri donna dovranno essere un terzo

Quote rosa nei cda, l'Italia è pronta a passare al 33%

Pagine a cura di **MARIA CHIARA FURLÒ**

Più rosa e meno grigio. Il cambio di colore non si riferisce a un guardaroba, ma i consigli d'amministrazione delle società quotate che dall'entrata in vigore della legge Golfo-Mosca nel 2012 hanno assunto un aspetto del tutto diverso e al quale le libere professioniste contribuiscono sempre di più.

Le cosiddette «quote rosa» stanno funzionando, dati alla mano le donne nei cda sono passate dal 6% del 2008 all'attuale 23%. Il modello italiano sta diventando addirittura un esempio in Europa.

Le prime analisi relative alla legge sulle quote di genere, effettuate dal progetto *Women mean business and economic growth*, del dipartimento Pari opportunità della presidenza del Consiglio in partnership con l'Università Bocconi, mostrano che non solo il numero di donne in posizioni di vertice è aumentato, ma anche la governance delle società è migliorata.

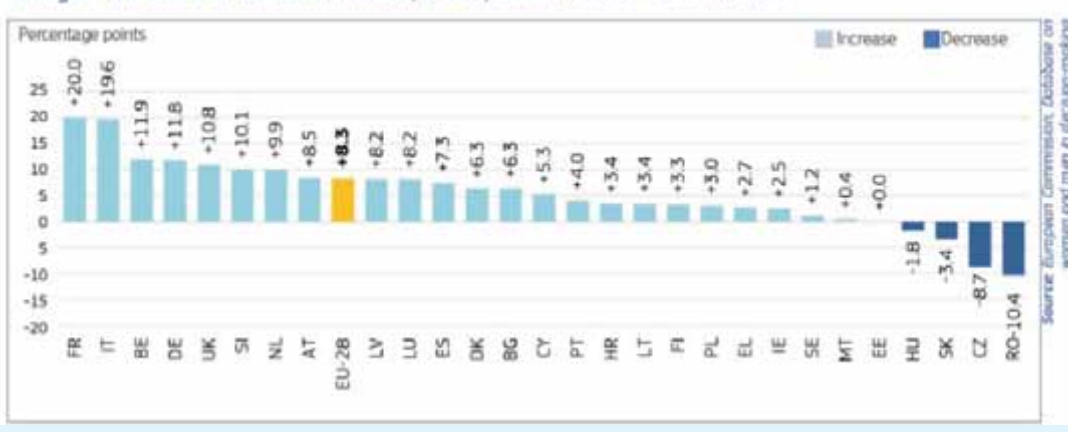
Tuttavia, l'Italia è ancora al 69mo posto, su 142 paesi, nell'indice del global gender gap del World Economic Forum che misura ineguaglianze sociali ed economiche fra i generi. Indice del fatto che si possa fare ancora di più, come avevano brillantemente capito – in anticipo rispetto al legislatore – le associate della *Professional Women Association Milan* che già nel 2009 avevano lanciato il programma *Ready for the Board* ora arrivato alla terza edizione.

Il progetto consiste semplicemente in una lista di donne con tutti i requisiti richiesti, quindi «ready» per poter diventare amministratrici. L'iniziativa era nata infatti dalla convinzione che ci fossero moltissime donne preparate e disponibili a entrare nei consigli direttivi, ma che il problema fosse soprattutto la mancanza di visibilità verso chi deve decidere.

Al di là del numero delle donne entrate nei Cda, secondo la nuova presidenza di Pwa, **Roberta Toniolo**

La Commissione europea registra l'impennata italiana di donne nei cda

Change in the share of women on boards, EU-28, October 2010 – October 2014



niolo «l'effetto della legge Golfo-Mosca è stato quello di creare nelle società, ma anche nelle donne, la consapevolezza del valore che una figura femminile può portare all'interno di un board aziendale. E per effetto trascinarsi, direi



Roberta Toniolo

che c'è più consapevolezza del valore che le donne portano all'interno delle organizzazioni. Quindi soddisfazione sì, ma come stimolo ad andare avanti, consci che il percorso da compiere è ancora lungo prima di giungere ad una uguaglianza di genere» ha continuato Toniolo evidenziando che «per sanare la carenza di donne nelle posizioni top delle organizzazioni, dobbiamo lavorare anche sulla preparazione e valorizzazione di donne manager di alto e medio livello».

La prima fase del progetto *Ready for the Board* ha visto proprio la definizione dei criteri e delle competenze del «board member» ideale, poi sono stati selezionati i curricula che pri-

ma hanno dato vita a due pubblicazioni cartacee e ora a quella online. Secondo Toniolo, la lista delle candidate ai board, «ha facilitato l'applicazione della legge Golfo-Mosca, così come l'inserimento delle professioniste in Cda di aziende quotate, municipalizzate ed anche di aziende non quotate che richiedevano specifiche competenze, fornendo nominativi e curricula di donne le cui candidature erano state precedentemente validate da un advisory board in base a criteri di provenienza, ruolo ed expertise tecnica. La lista comprende candidate con maturata e consolidata esperienza di board e profili con minor esperienza ma di elevato potenziale» ha sottolineato Toniolo. Facendo una rapida ricerca con le chiavi del sito, si nota subito che nella lista ci sono almeno una trentina di avvocate e

commercialiste.

Quello di amministratore «è diventato nel tempo un mestiere sempre più difficile, perché, oltre alla conoscenza del business, richiede anche una serie di competenze tecniche, soprattutto in settori regolamentati come quello bancario e assicurativo», spiega **Romina Guglielmetti**, partner di **Starlex studio legale associato**.

Guglielmetti, e anche lei presente nella lista, sottolineando che «la presenza di avvocati nei board può essere molto utile al fine di favorire una più corretta valutazione dei rischi e della conformità delle decisioni assunte alla normativa applicabile. Rispetto ad altre professionalità, un punto di forza degli avvocati per entrare nei board può essere la specializzazione nelle aree caratteristiche in cui opera la società e, in generale, in materia di governo societario e sul sempre più complesso sistema dei controlli interni».

Anche **Gaudiana Giusti**, of counsel di **Gianni Origoni Grippo Cappelli**

& Partners partecipa al progetto e spiega ad *Affari Legali* che uno dei principi importanti «affermati dai regulators in questi giorni è il carattere multidisciplinare del consiglio di amministrazione all'interno del quale devono essere rappresentate professionalità diverse capaci di dare contributi specifici».

Ritengo nel mio caso di poter intervenire efficacemente in molti ambiti, quali quello della corporate governance, del sistema dei controlli interni, della contrattualistica e delle operazioni di finanza straordinaria».

Interessante anche il punto di vista di **Livia Amidani Aliberti**, dottore commercialista e fondatrice di **Aliberti Governance Advisors**, secondo la quale i consigli d'amministrazione «hanno bisogno di un insieme mirato e diversificato di competenza. Mirato sulle sfide strategiche e i rischi, di ogni società ma diversificato per evitare il group thinking. C'è bisogno di persone qualificate, che possano apportare le com-

Riparte il progetto di mentoring dedicato alle donne del Pwa Milan

Pianificare la propria carriera e crescere grazie alla guida e all'esempio di altre donne che «ce l'hanno già fatta». È questo l'obiettivo del programma di mentoring offerto da Pwa Milan, gratuito per le associate (info su <http://www.pwa-milan.org/>), realizzato in forma volontaria da professioniste e dirigenti di alto profilo che mettono a disposizione il loro tempo e le loro competenze per sostenere altre donne a raggiungere i propri obiettivi di carriera.

Tre le caratteristiche specifiche del programma il fatto che un mentor donna sia in grado di comprendere in maniera più profonda difficoltà e questioni di genere relative agli ambienti di lavoro, anche perché più probabilmente le ha vissute in prima persona nel passato e questo la rende un esempio, un modello a cui ispirarsi, uno specchio nel quale la Mentee può vedere se stessa nel futuro.

—© Riproduzione riservata—

Supplemento a cura di **ROBERTO MILIACCA** rmiliacca@class.it e **GIANNI MACHEDA** gmacheda@class.it

La norma ha fatto fare un balzo del 196% dei posti nei cda



Romina Guglielmetti



Gaudiana Giusti

Anche i commercialisti continuano ad alimentare il loro database di cv

Il Consiglio nazionale dei commercialisti rilancia il web form per aiutare le aziende a scegliere le amministratrici, visto che a partire dal secondo mandato dei consigli di amministrazione successivo all'introduzione della legge, la quota riservata alle donne salirà dall'attuale quinto ad un terzo del totale dei componenti.

Il database dei commercialisti era partito nel 2012 per raccogliere un primo elenco di professionisti di cui potevano servirsi le imprese interessate dal rinnovo delle cariche. In questo modo, il Consiglio nazionale era arrivato alla data di applicazione della legge con un database che aveva raccolto più di 1300 curricula. All'elenco, ora di nuovo attivo, le imprese interessate possono attingere effettuando la ricerca della commercialista sia per cognome, sia attraverso l'Ordine professionale di appartenenza.

petenze che posseggono». Ecco perché, continua Amidani Aliberti, «gli avvocati e i commercialisti, soprattutto se esperti di diritto societario o di corporate governance apportano competenze in un'area critica della società quotate, la regolamentazione».

Sono attenti alle regole, alle consuetudini, pensiamo ad esempio alla verbalizzazione. I commercialisti, hanno un occhio ai numeri, ai principi contabili, ove utili».

Tutte le professioniste



Simonetta Candela

intervistate da *Affari Legali* si sono mostrate soddisfatte, in linea generale e almeno per il momento, dalle conseguenze della legge sulle «quote rosa».

Anche **Simonetta Candela**, partner **Clifford Chance** dove è responsabile del dipartimento diritto del lavoro ritiene che il divario di genere stia progressivamente scendendo, «con le donne più rappresentate nei consigli di amministrazione e con più potere politico, grazie al

Governo Renzi.

Anche se è forse ancora troppo presto per dare una valutazione approfondita degli effetti della legge, le disposizioni sulle quote di genere, obbligando le società target ad aprire le porte dei consigli a una platea più ampia, hanno avuto un effetto positivo anche sugli stessi meccanismi di selezione, a prescindere dal genere».

E per il futuro? «La legge sulle quote di genere è solo il primo passo. Molto resta da fare nel campo delle politiche sociali e della famiglia».

Il Jobs Act prevede espressamente interventi a favore delle politiche di conciliazione. Attendiamo di vedere come verranno modulate nei decreti attuativi», conclude Candela.

© Riproduzione riservata

Italia modello per l'Europa, ma bisogna migliorare ancora

Sulle quote rosa l'Italia non è più una pecora nera, ma sta addirittura diventando un modello per l'Europa. Dopo la Francia, infatti, anche la Germania ha da poco dato attuazione alla legge sulle quote di genere seguendo l'esempio italiano. «A partire dal 2016, 108 grandi aziende tedesche quotate in borsa dovranno riservare alle donne il 30% dei posti nei consigli d'amministrazione e se la quota non verrà rispettata il posto nel CdA resterà vacante».

A dirlo è **Simonetta Candela** di **Clifford Chance**, a seguito di un convegno organizzato dallo studio legale internazionale proprio su questo tema. L'avvocato ha anche aggiunto che in Italia sono stati fatti molti passi avanti, tanti però sono ancora i traguardi da raggiungere, ad esempio, una maggiore presenza di donne nei ruoli apicali in cui «sicuramente la legge sulle quote di genere favorirà anche un maggiore avvicendamento nelle posizioni di leadership».

Anche secondo la professoressa **Paola Profeta** dell'Università Bocconi «le quote creano dei role models positivi». Il meccanismo infatti vuole scardinare gli equilibri preesistenti, tanto che «la legge italiana è temporanea, non vuole durare per sempre», ha spiegato. Dall'incontro è emerso inoltre che non c'è al momento evidenza che la presenza femminile porti effetti positivi sulla performance, viceversa però lo fa rispetto all'applicazione alla diversity: se invece di Lehman Brothers ci fossero state delle Lehman Sisters si pensa che ci sareb-



Paola Profeta



Alberta Figari



Monica Parrella

bero stati meno problemi.

Le quote sono state un'occasione di rinnovamento benefico che ha portato necessariamente a cambiare le cose, come ad esempio il fatto che il livello di istruzione dei componenti dei board - sia donne che uomini - sia aumentato e che ci siano poi meno posizioni multiple e meno posizioni familiari. Si è quindi innescato un meccanismo di selezione per i cda virtuoso. L'Italia però è ancora indietro nella rilevazione delle tematiche di genere, si sa infatti che l'occupazione femminile tocca a stento il 46-47%. In Europa dietro di noi, su questo dato, ci sono solo la Grecia e Malta.

Eppure, l'esempio del role model è importante per l'avvio di un cambiamento reale e molto più esteso. A testimoniarlo è **Monica Parrella**, direttore del Dipartimento delle Pari Opportunità del Consiglio dei Ministri, secondo la quale la legge 120/2011 (appunto la cosiddetta Golfo/Mosca) «è stata la prima azione

positiva per l'Italia». Gli altri Paesi europei con leggi simili sulle quote rosa nei consigli d'amministrazione sono la Norvegia, la Francia e, solo di recente la Germania che se n'è dotata dallo scorso 6 marzo. Altri Paesi - come ad esempio la Svezia, il Regno Unito e la Finlandia - hanno puntato invece sui più flessibili modelli basati sull'autoregolamentazione.

Le cose però potrebbero cambiare a breve per tutti quegli Stati membri che ancora non si sono mossi in questo senso, visto che una direttiva europea sulle quote è in dirittura d'arrivo.

Tornando ai dati italiani, non vanno bene i risultati delle società pubbliche, dove secondo un recente rilevamento sarebbero ancora 501 quelle non compliant rispetto alla normativa. Si tratta di oltre un terzo delle 1400 società pubbliche che hanno rinnovato gli organi dopo la legge. Fa riflettere che invece la percentuale di uomini nelle 791 socie-

tà pubbliche che hanno rinnovato il cda nominando un amministratore unico è altissima: il 91.5%. «Dove non c'è l'obbligo di rappresentanza di entrambi i generi la presenza femminile si riduce drasticamente. A tre anni dall'applicazione della norma vediamo che le quote non bastano, deve essere fatto uno sforzo in più, deve cambiare l'organizzazione del lavoro», ha concluso Monica Parrella.

Riportando la sua esperienza, anche **Alberta Figari**, partner **Clifford Chance** e membro del CdA di Assicurazioni Generali, ha sottolineato come l'apporto di quattro donne in consiglio abbia creato un maggior equilibrio all'interno dei rapporti e per questo il suo giudizio nei confronti della norma sia positivo, aggiungendo però che il problema dell'Italia resta ed è culturale e sociologico, trovare un compromesso, la conciliazione vita-lavoro è difficile perché mancano le strutture».

© Riproduzione riservata