



© Getty Images / Dreamstime.com

RICERCA "READY FOR BOARD" | CRESCE DEL 60% IL NUMERO DELLE AVVOCATESSE

TOGHE ROSA IN CDA

Il 42% tra le professioniste incluse nell'elenco elaborato dalla Professional women's association lavora in studi italiani e in alcuni casi occupano già qualche poltrona in consiglio

DI KETTY AREDDIA

Lo scorso anno erano 72. Quest'anno la carica delle donne "ready for board", è salita a 93: si tratta di manager e avvocati, che per provenienza, ruoli, responsabilità gestionale, seniority, reputazione e internazionalità, sono state giudicate dalla giuria della Professional women's association (Pwa) degne di entrare nei consigli di amministrazione. In particolare, gli avvocati inclusi nell'elenco quest'anno sono 19, vale a dire il 60% in più rispetto alla precedente rilevazione.

Il tema è caldissimo a livello europeo, dove l'ingresso di quote rosa al potere, è diventata legge in Svezia, Spagna e, da pochi mesi, anche in Francia. In Germania se ne inizia a parlare, mentre nel parlamento italiano la proposta di legge Golfo-Mosca è ferma in Parlamento, ma dovrebbe ottenere l'approvazione definitiva. La norma prevede, per i cda delle società quotate e partecipate al rinnovo, una presenza del 30% di consiglieri donna (oggi sono il 6%), per tre mandati consecutivi. Tanto che l'obiettivo della Pwa è

quello di divulgare il più possibile la lista, in modo da renderlo uno strumento pratico di consultazione.

Spiega **Monica Pesce**, presidente di Pwa Milan e associate partner dello studio Valdani Vicari & Associati: «Nel boardmonitor 2010 l'Italia si è posizionata al 16° posto per presenze femminili nei cda, nel panorama di 17 Paesi europei. Da qui l'obiettivo di dare visibilità alle donne eccellenti, che contribuiscono alla ricchezza del nostro Paese».

«Il metodo di selezione si è basa-



Claudia Parzani

to sul merito rendendolo visibile e disponibile al mercato attraverso una lista di donne qualificate», afferma **Simona Cuomo**, dell'Osservatorio sul Diversity Management di Sda Bocconi e nel comitato dei selezionatori. «Per il futuro vogliamo spostare l'attenzione dal tema delle affirmative action (quote rosa) alla volontà di costruire una maggiore efficacia dei sistemi di governo delle imprese italiane. Le quote sono un elemento tattico, necessario per rompere uno status quo dei sistemi di potere, ma di per sé non garantiscono una migliore efficacia del cda di un'impresa».

AVVOCATI IN LIZZA

Le elette del mondo legale nell'edizione 2011 sono in tutto 19 (il 20% del totale), conosciute per essere ottime professioniste del mondo del Corporate e della Finanza: da **Stefania Bariatti**, di Chiomenti, a **Fiorella Alvino** di Ughi Nuziante, a **Leah Dunlop** di Hogan Lovells.

Le più presenti sono socie di studi italiani (8 su 19). Tra gli studi italiani, poi, Bonelli Erede Pappalardo conta ben 3 dei propri soci inclusi nell'elenco: **Catia Tomasetti**, **Antonella Maria Negri** e **Vittoria Giustiniani**. Quest'ultima, peraltro è già consigliere di Lineapiù.

Seguono le partner di studi internazionali (5), quelle attive nelle di-

visioni tax o legal delle grandi società di revisione (4) e le referenti delle attività legali in house (2).

«Abbiamo ricevuto molti curricula e molte segnalazioni», racconta **Romina Guglielmetti**, partner dello studio Santa Maria e membro dell'Advisory Board che si è occupata della selezione insieme a **Livia Aliberti Amidani**, esperta di Corporate Governance. «Alcuni sono in stand-by, perché manca qualche step per arrivare a far parte della lista nei prossimi anni. Intanto dal 2012 contiamo di ampliare i criteri di ammissione alla lista, includendo anche professionalità appartenenti al mondo del marketing e della comunicazione». **Alberta Figari**, partner Corporate M&A ed Equity capital markets di Clifford Chance, nonché membro dell'organismo di vigilanza di Nice, è al suo secondo anno in lista. «Mi hanno chiamata alcuni cacciatori di teste, volevano selezionare un gruppo di professioniste e mi hanno chiesto di inviare un curriculum», racconta. «Mi ha fatto piacere sia da un punto di vista personale che professionale, tuttavia non credo che l'inserimento in una lista possa avere particolare risvolti nell'immediato». Nemmeno nell'ottica dell'obbligo di inserire donne on board? Risponde in modo fermo: «Se fossi io a decidere, prediligerei un criterio meritocratico unitamente alla conoscenza professionale, donne o uomini che fossero».

Come Figari, anche **Maria Cristina Storch**, partner Corporate di Latham & Watkins, è stata "cacciata" e inserita nel primo elenco delle top manager, dagli head hunter. Abituata a riunioni con 40 uomini e solo una donna, riconosce che «in passato quello intorno alle società e alla finanza era un mondo di soli uomini, ora è molto più frequente che le donne abbiano un ruolo, anche di rilievo. Purtroppo ancora troppe poche

donne sono arrivate a occupare posizioni di potere».

Per **Claudia Parzani**, partner di Linklaters, e nel consiglio di amministrazione di Valore D, associazione che raggruppa le principali società italiane che credono nella leadership femminile, «la lista è un buon punto di partenza, un bacino a cui far riferimento se ce ne fosse bisogno».

Tutte e tre, brave, competenti e con ruoli di potere, non considerano la differenza di genere uno svantaggio. Secondo la Figari è stato addirittura un vantaggio: «All'inizio alcuni clienti possono avere qualche forma di prevenzione, ma quando apprezzano le doti professionali di un avvocato donna, gradiscono la sua presenza».

A parità di competenze, per salire ai vertici, secondo Parzani, che ha tre figlie piccole, e non è un dato privato irrilevante, «ci vuole un cuore forte e una grande voglia di arrivare. Doti organizzative e avere sempre il polso della situazione». La legge sulle quote rosa nei board, per tutte è «un passaggio obbligato», ma non l'obiettivo.



Federica Fiorella Alvino

Sintetizza Guglielmetti: «Il futuro è spingersi verso un punto di arrivo in cui il dovere delle società sarà avvalersi dei migliori. L'obiettivo a cui bisogna tendere è quello smettere di parlare di differenze di genere e cominciare a parlare di merito». ■