

QUOTE ROSA**Più donne
nei cda,
una vittoria
e una sfida**di **Paola Profeta**

La legge sulle quote di genere funziona. Lo dicono i numeri: la presenza femminile nei consigli di amministrazione delle società quotate e delle società a controllo pubblico ha superato il 30%. Sarebbe stato impossibile raggiungere questa percentuale senza una forzatura come le quote. In un mondo ideale, una misura simile non sarebbe stata necessaria. Ma nel mondo reale sì, il mondo in cui le don-

ne - il 50% della popolazione, che ormai ha livelli di istruzione superiori a quelli maschili - non avevano mai raggiunto la seconda cifra nella percentuale di rappresentatività.

Conquistato il risultato numerico, è naturale porsi altre domande: si tratta solo di numeri, o di cambiamenti sostanziali che investono la composizione degli organi decisionali, il processo di selezione dei membri dei consigli, il ruolo delle donne elette (presidenti, amministratori

delegati)? E ancora: sono cambiamenti capaci di trascinare anche le società non sottoposte all'obbligo della quota? E infine: dove è quell'effetto "a cascata" che speravamo di avere, con la legge che avrebbe ridotto i differenziali di genere in Italia, che invece rimangono tra i più ampi d'Europa?

E così l'entusiasmo iniziale si spegne: poche donne presidenti, progressi modesti nelle società non obbligate, passaggio all'amministratore unico per molte società a controllo pub-

blico, aumento delle donne in posizioni multiple... E addirittura il crollo dell'Italia che perde ben 32 posizioni nella classifica annuale del World Economic Forum che misura i divari di genere. Insomma, scavando più a fondo, dobbiamo ridimensionare il successo della legge?

Non direi. È giusto evidenziare gli aspetti critici, effettuare un monitoraggio attento, puntare a risultati sempre più ambiziosi.

Continua ► pagina 5

L'ANALISI**Paola Profeta****Vittoria
della legge
ma la sfida
inizia ora**

► Continua da pagina 1

Ma la legge è e resta una delle iniziative più importanti, più coraggiose e di successo attuate in Italia negli ultimi anni. Ed è tutt'oggi l'unico intervento significativo in materia di parità di genere.

La legge funziona, perché ha raggiunto il suo obiettivo, quello di rompere un equilibrio basato sul potere quasi esclusivo maschile nelle posizioni apicali del mondo aziendale. E lo ha raggiunto senza costi: nessun organo si è sciolto perché non ha trovato donne competenti da eleggere, nessuna donna è stata eletta senza requisiti

di competenza e professionalità, nessun uomo è stato rimpiazzato da donne meno competenti, nessuna società è fallita perché le donne nei consigli hanno compiuto scelte disastrose. Se dunque abbiamo raggiunto un po' più di uguaglianza senza costi, l'economia ci insegna che la legge è stata una scelta ottimale.

A guardare bene poi, si intravedono anche i guadagni. Le quote hanno aperto la competizione ad una platea più ampia, con il risultato che donne competenti, qualificate, preparate sono state elette, gli uomini meno qualificati sono rimasti fuori e il processo complessivo di selezione è migliorato. Studi empirici rigorosi mostrano effetti positivi non solo sulla selezione ma anche sui mercati azionari (si veda il working paper IZA 2016 di Ferrari, Ferraro, Profeta e Pronzato). E non dimentichiamo che per gli effetti più evidenti è necessario un periodo più lungo: difficile aspettarsi effetti a cascata o di trascinamento dopo così poco tempo.

Le insidie però non sono finite. La legge è

temporanea. Questa è la sua forza: nessuno vuole che le donne siano elette solo e sempre per una forzatura legislativa, si tratta solo di sbloccare la situazione di partenza. Ma questa è anche la sfida più importante: riusciremo a fare a meno della legge quando sarà scaduta, senza perdere le conquiste ottenute?

Non sarà facile, perché l'ostacolo principale si chiama cultura: cultura di una società e di un mondo aziendale in cui la parità di genere è lontana, in cui la divisione dei ruoli tra uomini e donne parte dall'interno della famiglia e si riflette nelle carriere professionali, in cui i processi di selezione favoriscono gli uomini, e le donne non hanno le stesse opportunità. È questa cultura che rende necessarie le forzature, come la legge sulle quote. Ed è sempre lei che ostacola - almeno nel breve periodo - effetti più ampi.

Che le quote di genere da sole riescano a cambiare la cultura del nostro Paese non è pensabile. Che siano il punto di partenza di un piano strategico più ampio che ci permetta di

proseguire verso la parità senza voltarci indietro, è invece ora più che mai indispensabile.

Università Bocconi

© RIPRODUZIONE RISERVATA