

LA RIVOLUZIONE INCOMPIUTA DELLE DONNE AI VERTICI AZIENDALI

di Paola Profeta

Le donne sono sotto-rappresentate nelle posizioni di vertice delle aziende. Poche sono le donne manager: secondo recenti dati Ocse, la percentuale di uomini che raggiunge una posizione dirigenziale è circa il doppio di quella delle donne, con divari che possono arrivare all'80% in Paesi come il Giappone. Anche in Italia, il rapporto tra uomini manager e totale degli uomini è il doppio del rapporto tra donne manager e totale delle donne. L'evoluzione temporale è lenta e pressoché impercettibile.

Una situazione diversa invece è quella che osserviamo nei consigli di amministrazione: il confronto della percentuale di donne nei cda di grandi aziende nel 2013 e nel 2017 mostra un progresso rivoluzionario, particolarmente evidente in Paesi quali l'Italia. Nel nostro Paese siamo passati dal 2% di rappresentanza femminile del 2003 al 30% del 2017. Come mostra il grafico in pagina, oggi siamo al 35%, dopo un periodo di lenta evoluzione, drasticamente accelerato dall'introduzione di una legge che impone quote di genere obbligatorie (la 120/2011, anche detta Golfo-Mosca) per i consigli di amministrazione e collegi sindacali delle società quotate e a controllo pubblico, che è stata rispettata da tutte le società. La legge è a termine: scadrà nel triennio 2019-2021.

Abbiamo già sottolineato gli aspetti positivi di una maggiore rappresentanza femminile nei consigli di amministrazione. Le quote hanno aperto la competizione a una platea più ampia, con il risultato che donne

competenti, qualificate, preparate sono state elette negli organi decisionali delle società e il processo complessivo di selezione è migliorato. I benefici non si sono limitati alla migliore selezione, ma si sono anche visti sui mercati azionari, che hanno reagito in modo positivo all'elezione delle donne nei cda. Anche se è presto per parlare di effetti sulle performance aziendali, non è emerso nessun riflesso negativo, come i detrattori delle quote temevano.

I dati sui manager però mostrano che non c'è stata, per lo meno per ora, quella rivoluzione a 360 gradi nella parità di genere nelle aziende che si poteva sperare. Gli effetti a cascata dai cda alle posizioni manageriali stentano a decollare. D'altra parte è difficile pensare che la presenza di donne nei cda possa da sola risolvere tutti i problemi della parità di genere che il nostro Paese si trascina da sempre.

In un contesto che resta poco favorevole alle carriere femminili, il timore che alla scadenza della legge si ritorni indietro è forte. L'esperienza degli altri Paesi non ci aiuta a capire se sia un timore fondato, poiché nessun Paese ha sperimentato la fine di una legge come la nostra. Possiamo però imparare due cose dal confronto con le altre realtà. La prima è che senza una legge che impone quote di genere la rappresentanza femminile stenta a decollare. La Spagna, per esempio, che si è posta il problema dell'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione molto prima di noi (nel 2005) ha approvato una legge che impone una soglia raccomandata (40%) ma non è una vera e propria quota, perché non sono previste sanzioni. Questa misura ha portato a un aumento delle donne (dal 6,8% a circa il 12%) ma ben lontano dall'obiettivo desiderato. La seconda è che anche gli incentivi possono avere

un ruolo. Sempre guardando alla Spagna, la legge spagnola prevede che le aziende che raggiungono la soglia del 40% abbiano vantaggi nell'assegnazione dei contratti pubblici. L'incentivo ha funzionato: le aziende per le quali i contratti pubblici sono una parte importante dell'attività hanno registrato aumenti più significativi della presenza di donne nei consigli rispetto alle altre.

L'Italia, grazie alla legge 120/2011, è decollata. Lo sforzo per mantenere i risultati raggiunti è forse minore di quello necessario per raggiungerli. Incentivi quindi, ben disegnati, accordi pubblico-privato, politiche aziendali ma anche azioni di governo mirate possono risultare particolarmente efficaci in questa fase. Il codice di autodisciplina delle società quotate ha recepito la raccomandazione a mantenere l'equilibrio di genere raggiunto. Sono sorte iniziative per promuovere la certificazione per le aziende virtuose in tema di uguaglianza di genere (come il bollino proposto dal Winning Women Institute). Anche il pubblico deve fare la sua parte. Poiché la legge si applica anche alle società a controllo pubblico, è auspicabile che il governo si faccia promotore di mantenere i risultati raggiunti partendo dalle società che esso controlla e dalle nomine che gli spettano. Inoltre, seguendo l'esempio spagnolo, si potrebbe stabilire che le aziende virtuose abbiano vantaggi nei processi di selezione per i contratti pubblici. Misure di questo tipo dovrebbero essere inserite in un piano strategico ad ampio raggio, che includa misure per promuovere la parità di genere nel mondo del lavoro, a partire dall'occupazione. Un piano oggi più che mai necessario, per promuovere un contesto favorevole al mantenimento e potenziamento dei risultati fin qui raggiunti.

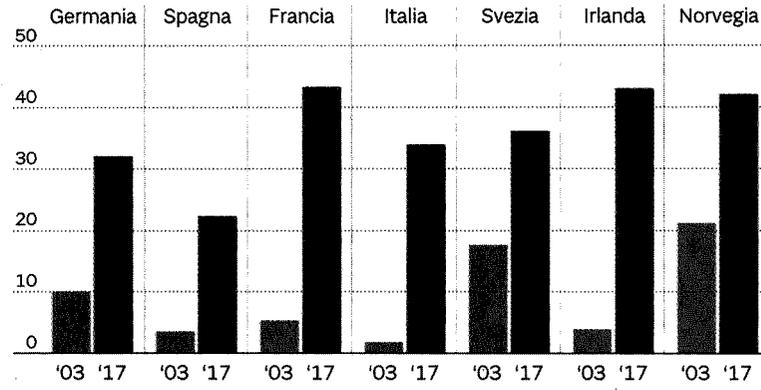
© RIPRODUZIONE RISERVATA

**LA LEGGE 120/2011
SUI CDA È STATA
RISPETTATA,
MA A LIVELLO
MANAGERIALE
È CAMBIATO POCO**

In Europa

Le donne nei Cda

In percentuale



Fonte: elaborazione su dati Ocse

