



Rappresentanza di genere nei vertici delle società : un bilancio

Descrizione

Partiamo da un passato non molto lontano. È il 2011 quando entra in vigore la Legge 120 sulla parità di genere negli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate nei mercati regolamentati e nelle società pubbliche. La situazione di cronico squilibrio nella rappresentanza delle donne aveva portato due parlamentari, Lella Golfo e Alessia Mosca, a presentare una legge che è stata un vero punto di discontinuità. In meno di dieci anni, la presenza delle donne nei consigli di amministrazione e negli organi di controllo delle società soggette all'applicazione della norma è passata da meno del 7% al 37%, anticipando un obiettivo che nella **inerzia di un sistema di governance pietrificato** si sarebbe forse raggiunto in qualche decennio. L'obbligatorietà della legge e la previsione di sanzioni per la sua violazione, hanno avuto il loro effetto negli anni a seguire.

La legge, sulla base di un principio di gradualità, ha riservato alle donne, per il primo rinnovo successivo all'entrata in vigore della stessa o successivo alla quotazione della società, almeno un quinto dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e almeno un terzo per i due successivi mandati.

La norma vanta fino a questo momento una osservanza piena. Il mercato finanziario si è adeguato alla normativa.

Delle 34 società del Ftse Mib, quattro (Enel, Tim, Ubi Banca e, di recente, Leonardo) hanno fatto un passo in più con l'introduzione di una **modifica statutaria** a garanzia di una quota in CdA al genere meno rappresentato. Non molte, ma le prime nell'andare oltre la legge, esempi virtuosi che fanno auspicare un virtuoso effetto imitativo.

I risultati concreti

Un interessante [quaderno Consob del settembre 2018](#) approfondisce gli **impatti della normativa**.

Con l'ingresso delle nuove amministratrici, in particolare:

- si è ridotta l'età media dei consiglieri
- è aumentata la diversità in termini di età e background professionale

- È cresciuto il livello medio di istruzione

Per quanto riguarda la questione dell'impatto della presenza femminile sugli indici di performance, (ROE-*return on equity*, ROA-*return on assets* e ROIC-*return on invested capital*), è emerso che la presenza femminile può arricchire il dibattito consiliare e favorire una gestione più profittevole delle società ma solo se raggiunge un peso minimo tra il 17% e il 20% della presenza nei consigli, diciamo indicativamente, almeno due donne. Si tratta di risultati che, anche solo intuitivamente, non stupiscono. **La diversità di genere premia e deve essere sostenuta.**

Il circolo virtuoso

Nel 2012, Viviane Reding, Vicepresidente della Commissione europea, definì la legge sulle quote come un **esempio per l'Europa da seguire per aver avuto il merito di mettere in moto un meccanismo**. Secondo uno studio di PwC, la maggior parte delle aziende dello S&P 500 oggi ha almeno una donna in CdA, il 25% ne ha più di due. Negli Stati Uniti, investitori istituzionali, società di private equity e diversi shareholders cominciano oggi a fare pressione sulle società per un monitoraggio della presenza nei board delle donne e dei gruppi meno rappresentati. E molte società stanno rispondendo con la pianificazione di percorsi per incrementare il rispetto di diversità e inclusione. La percentuale delle donne nei consigli delle società del Russell 3000 ha superato il 18,5% nel 2018. Alla fine dello scorso anno, la California è stato il primo Stato a introdurre una legge per la diversità di genere. E California vuol dire la Silicon Valley di giganti come Facebook, Alphabet e Apple.

I prossimi passi

La legge n. 120/2011 era destinata ad avere un'efficacia temporanea. Tra il 2021 e il 2022, i tempi dei tre mandati consecutivi giungeranno al termine.

In questi anni, il Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa italiana ha modificato il **Codice di Autodisciplina** per salvaguardare gli effetti positivi della legge, raccomandando agli emittenti di applicare criteri di diversità, anche di genere, per definire la composizione del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale. Nel concreto, come emerge dal criterio applicativo della raccomandazione, l'obiettivo di diversità di genere è identificato nel mantenimento della quota di un terzo del genere meno rappresentato.

Nel 2013 è stato istituito un gruppo di lavoro dedicato al **monitoraggio** sull'attuazione della nuova disciplina nelle società pubbliche.

Nel 2016 è stata inviata al Parlamento la prima Relazione triennale sullo stato di applicazione delle norme in tema di parità di genere nelle società a controllo pubblico.

Nel 2018 è stato istituito un **Osservatorio interistituzionale** (protocollo d'intesa sottoscritto dal Dipartimento della Presidenza del Consiglio dei ministri per le Pari Opportunità, dalla Consob e dalla Banca d'Italia) per promuovere congiuntamente iniziative volte all'attuazione nel concreto della partecipazione femminile nei board delle società, con la finalità di verificare nel tempo gli effetti dell'applicazione della legge 120. L'Osservatorio è operativo dal primo gennaio 2019 come centro di raccolta dati, analisi e ricerche nel campo della parità di genere. Consob e Banca d'Italia si sono impegnate a fornire al Dipartimento per le Pari Opportunità i dati raccolti attraverso le proprie attività di monitoraggio. Il protocollo resterà in vigore cinque anni.

Saranno sufficienti l'auto-disciplina e il monitoraggio a garantire che non si torni indietro, vanificando gli effetti della legge?

Se chiedete alle donne che sono arrivate a sedere in consigli e collegi la risposta è **NO**.

Avvicinandoci al 2022 si pone quindi la grande questione.

Prorogare la legge?

E con quale modalità?

- Realizzare un codice di autodisciplina per le aziende?
- Adeguare le clausole statutarie alla cultura di genere?
- Prorogare la legge per altri tre mandati reiterando la sua attuale stesura?

La proposta di legge per la proroga della Golfo-Mosca per tre ulteriori mandati è stata presentata a gennaio alla Camera e ora in mano al Senato. Il contenuto del Ddl all'esame del Parlamento per la **proroga delle norme sulle quote di genere negli organi di amministrazione delle società quotate prevede un allungamento del periodo di vigenza della normativa da tre a sei mandati consecutivi.**

La prossima scadenza della legge ha aperto quindi un vivace dibattito, come sempre, ricco di obiezioni.

Si va dal rischio di interlocking femminile (ossia della percentuale di amministratrici che siedono in più consigli di amministrazione), alla barriera legata alla assenza di esperienza.

In entrambi i casi, le risposte sono davvero molto banali:

- le donne competenti ci sono. Da sola, la Fondazione Bellisario, dopo la approvazione della legge sulle quote di genere, ha raccolto migliaia di curricula eccellenti;
- la mancanza di esperienza specifica in consigli e collegi si supera molto semplicemente con percorsi di formazione (dal percorso formativo della Fondazione Bellisario con Deloitte a quello di Assogestioni) e con la scelta di donne capaci e preparate.

Si tratta di un percorso, ancora troppo lento, ma inevitabile e comunque inarrestabile.

Inevitabile e inarrestabile perché le donne non sono una minoranza ma rappresentano più della

metÀ della popolazione.

Inevitabile e inarrestabile perchÀ© le donne competenti, capaci e preparate sono sempre piÀ¹ numerose. Non trovarle vuole semplicemente dire non averle cercate.

Si tratta di andare avanti, partendo da una legge che ha avuto il grande merito di essere il primo passo concreto. Si tratta di tenere aperto il dibattito e alta lâ€™attenzione.

PerchÀ© i CdA sono un primo importante passo, ma la vera differenza e il vero punto di arrivo saranno lâ€™equa rappresentanza delle donne a ogni livello aziendale. Dalle pari opportunitÀ di accesso allâ€™occupazione, alla paritÀ di presenza a ogni livello manageriale. Solo questo porterÀ **nuovi modelli di leadership e nuovi modelli organizzativi** adeguati a affrontare le sfide dei tempi che viviamo.

Valeria Ferrero

Referente per il Piemonte della [Fondazione Marisa Bellisario](#)

CATEGORY

1. Diritti e Doveri
2. test

POST TAG

1. invidia

Categoria

1. Diritti e Doveri
2. test

Tag

1. invidia

Data di creazione

17/06/2019

Autore

ferrero

default watermark