

Il dossier La legge sulla parità di genere in azienda

Una poltrona per poche

LUISA GRION, ROMA

Sono entrate nei luoghi del potere grazie ad un obbligo imposto dalla legge. E la legge ha funzionato perché solo dieci anni fa, di donne ai vertici dei consigli di amministrazione e controllo delle grandi aziende ce ne vedevano veramente poche, il 5,9% appena. Oggi l'asticella è posta a quota 33,6%: il balzo è stato notevole.

Le quote rosa hanno aumentato la presenza femminile nei cda ma spesso i ruoli sono solo di controllo

potere economico. E pur se sono al top guadagnano mediamente meno rispetto ad un collega maschio di identico livello. Quel 33,6% è composto infatti in grande maggioranza (75,6%) da ruoli di consigliere indipendente o di minoranza, cariche importanti, ma deputate più al controllo e alla vigilanza che al "potere" vero. Il potere vero, quello attribuito alla poltrona di amministratore

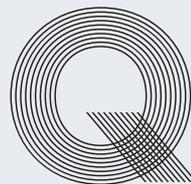
Il traguardo

33,6%

La quota La presenza di donne nei cda delle aziende quotate in Borsa

ma lo squilibrio continua. Sia in termini quantitativi, che qualitativi. Nel 2011 la legge sull'equilibrio di genere nelle società quotate e a maggioranza pubblica voluta bipartisan da Lella Golfo e Alessia Mosca (ai tempi Pdl e Pd) ha imposto infatti un balzo netto alla presenza femminile nelle stanze del potere economico, prevedendo che entro tre mandati dall'entrata in vigore i cda delle aziende fossero composti almeno per un terzo da donne. Obiettivo raggiunto prima del tempo, perché la legge è a durata temporanea - "scade" nel 2022 - ma già oggi le donne sono al 33,6%. Bel risultato, se non fosse che anche quelle che ce l'hanno fatta non occupano quasi mai posti di primissima fila ai tavoli del

delegato, è riservato - secondo gli ultimi dati Consob che fotografano la situazione della Borsa italiana alla fine dello scorso giugno - solo a 17 donne (erano 13 nel 2013) e rappresentano il 2,2% appena degli incarichi femminili. Meglio quanto a presidenza nei consigli di amministrazione: nello stesso periodo la quota femminile è quasi triplicata: cinque anni fa erano 10, oggi sono ben 27 (3,6%). Insomma, visto che proprio si deve fare, le donne vanno bene quando si tratta di controllare, ma per i posti di comando non ci siamo ancora. E ancor meno ci siamo sui compensi: uno studio di Mediobanca, prendendo in analisi le aziende quotate in Borsa dal livello medio-piccolo in su, conclude che se il 30% degli uomini incassa più di 100



QUARTA PAGINA

I numeri

Le donne ai vertici delle spa

AMMINISTRATORE DELEGATO

17

La carica di amministratore delegato in Italia è attribuita solo a 17 donne il 2,2% sul totale

PRESIDENZA CDA

27

Sono le donne presidenti di cda una quota quasi triplicata negli ultimi cinque anni

DOPPI INCARICHI

30%

Il 30% delle donne ha più incarichi, aumenta il numero dei ruoli, meno quelle delle persone che li occupano

COMPENSI

5,4%

Il 5,4% delle donne in società quotate guadagna più di 200 mila euro contro il 23,1% degli uomini

ETÀ

52

Le donne dei board sono più giovani degli uomini: l'età media è di 52 anni contro i 59 dei maschi

IMPRESA

21,8%

In Italia, secondo Unioncamere il 21,8% delle imprese è guidato da donne, dominanti nei servizi

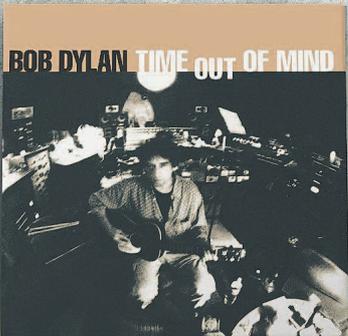
mila euro, lo stesso tetto è concesso al 17% delle donne appena. Alzando il tiro, la quota crolla: sopra i 200 mila euro annui troviamo il 23% degli uomini e solo il 5,4% delle donne. Non bastasse, alle poltrone più alte arrivano poche persone, sempre le stesse: aumentano i ruoli, non i nomi. Fra le donne, infatti, le *interlocker* (coloro che ricoprono più incarichi contemporaneamente) sono in netta crescita: se nel 2013 il fenomeno riguardava il 18% delle donne, nel 2015 - ultimo dato disponibile - era già arrivato al 30.

Lungi dall'essere sfondato, il tetto di cristallo quindi è ancora molto spesso e la legge che lo ha incrinato fra quattro anni smetterà di produrre effetti. In altri Paesi, come la Norvegia, le stesse norme sono considerate valide a tempo indeterminato, cosa succederà in Italia nel 2022? «Il pericolo che si possa tornare indietro è innegabile - ammette Laura Donnini, ad della divisione italiana di HarperCollins - ma ora bisogna uscire dal tema "donne sì-donne no" e fare passi avanti. La soluzione potrebbe essere quella di introdurre nella disciplina della Borsa italiana indicazioni precise in tale senso, necessarie in una azienda "smart" dove la presenza e la competenza di donne giovani e capaci fa la differenza».

Marina Brogi - docente di International Banking alla Sapienza di Roma e autrice del saggio "Corporate Governance" - è sulla stessa linea. «La legge ha permesso di superare un meccanismo che penalizzava le donne. Certo, molto resta da fare e se guardiamo ai ruoli di ad l'Italia è indietro anche rispetto ad altri paesi europei. Ma a quel ruolo spesso si accede dall'interno, quindi bisogna allargare la platea e fare in modo che nessuno possa più dire che non ci sono donne adatte a ricoprire l'incarico. Bisogna creare esperienze, competenze: il percorso sarà lungo, la legge sulle differenze di genere ha sbloccato una situazione che altrimenti sarebbe rimasta inamovibile. Non poteva fare di più». Ma delle donne, secondo Sandra Mori - presidente di Valore D, l'associazione di grandi imprese creata per sostenere la leadership femminile in azienda - «ora le grandi aziende hanno capito che non potranno fare a meno. Le quote sono state fondamentali, ma non è colpa della legge se l'ambiente che ruota attorno al potere economico è maschilista e se i modelli maschili sono così difficili da scardinare. La Golfo-Mosca ha avviato un cambiamento che maturerà negli anni a venire. Ancora oggi i tempi del lavoro non tengono conto della maternità e c'è un welfare tutto da costruire: il nostro compito è quello di spingere avanti le giovani donne, di far loro capire che gli ostacoli si possono abbattere. E all'ingresso nei cda dedichiamo un corso specifico».

BOB DYLAN

STUDIO COLLECTION



BOB DYLAN TIME OUT OF MIND

IL 29° CD TIME OUT OF MIND

Alle soglie del Duemila, Bob Dylan s'impone con una prova d'autore superlativa. "Time out of mind" segna un suo ritorno ad alti livelli e mette ampiamente d'accordo pubblico e critica, valendogli ben tre Grammy Award. Un album dalle sonorità blues veraci e cupe, con testi ricchi di riflessioni amare sulle aspettative della vita.

iniziativa.editoriali.repubblica.it Segui su le Iniziative Editoriali

IN EDICOLA
la Repubblica