

Il potere delle **donne**: la radiografia nelle società quotate in Piazza Affari

LINK: https://www.corriere.it/buone-notizie/19_giugno_11/quote-rosa-potere-donne-societa-quotate-piazza-affari-182aa720-8c33-11e9-9a2c-4fa09850aca...



Le «**quote rosa**» arrivano a scadenza. La **legge Golfo-Mosca** approvata a fine 2011, che impone alle società quotate di riservare al genere meno rappresentato almeno un terzo dei posti negli organi di governo, vale solo per tre mandati che durano singolarmente tre anni. L'obiettivo della legge non è quello di riservare alle **donne** una corsia preferenziale, ma di correggere una situazione di forte sotto rappresentazione **femminile** e di rimuovere gli ostacoli culturali. Il triennio attuale è l'ultimo a dover sottostare alle quote previste per legge. E man mano che passano gli anni, salvo una proroga attualmente in discussione in Parlamento, tutte le aziende potranno tornare al «business as usual». È bastato questo periodo per raggiungere l'obiettivo? E la rappresentanza **femminile** nei board ha portato ad avere una maggiore presenza di **donne** anche

nelle altre caselle chiave delle aziende? «Buone Notizie» ha condotto un'inchiesta che ha messo a confronto la situazione prima e dopo la legge delle 40 società maggiori di Piazza Affari (quelle quotate sul listino principale, il Ftse Mib) analizzando in particolare: 1. La percentuale di **donne** nel board. 2. Il numero di consigliere con deleghe operative. 3. Il numero di top manager **donne** con riporto diretto al Ceo. 4. La percentuale di dirigenti **donne**. Su 40 società hanno risposto in 38. Dai risultati (per il dettaglio vedere il grafico sopra) emerge che la legge non solo è stata rispettata, ma la percentuale media di **donne** nei consigli di amministrazione è andata oltre quanto previsto: nel 2011 i board avevano il 5,7 per cento di **donne**, a maggio 2019 la loro presenza era salita al 35,5 per cento, quindi sopra il 33,3 per cento «minimo legale». Le **donne**

consigliere con deleghe operative quasi non esistono, ma va precisato che nemmeno i consiglieri uomini hanno deleghe e che queste sono quasi sempre **c o n c e n t r a t e** nell'amministratore delegato. Invece, l'effetto rosa non si è verificato sulle posizioni apicali. Le top manager con riporto diretto al Ceo erano 46 prima della legge e sono 71 oggi, in crescita ma sempre in percentuale molto marginale rispetto agli uomini. Un po' più alta la presenza tra i dirigenti: le **donne** sono passate dal 11,9 al 17,6 per cento. Sono, inoltre, diciannove le società che sono sopra le **quote rosa** nel board (Banca Generali, Banco Bpm, Bper, Buzzi Unicem, Diasorin, Ferrari, Fincobank, Generali, Intesa Sanpaolo, Moncler, Poste Italiane, Prysmian, Salvatore Ferragamo, Stmicroelectronics, Telecom Italia, Terna, Ubi Banca, Unicredit e Unipol) e sei (Amplifon, Eni, Enel, Poste,

Terna e Ubi Banca) quelle che hanno un presidente **donna**. Micaela le Divelec Lemmi, Ceo di Salvatore Ferragamo, e (a destra) Suzanne Heywood, Ceo di Cnh. Una prima buona notizia è la crescita delle **donne** in società quotate alla Borsa di Milano, anche se che non sono soggette alla legge perché hanno la sede legale all'estero: Stmicroelectronics, Cnh Industrial, Fca, Ferrari, Exor e Tenaris. La presenza di **donne** nel board in media è salita da una media del 10,7 al 29,5 per cento. È raddoppiato il numero di consigliere con deleghe operative e la percentuale di dirigenti **donna** è salito da 7,4 a 13,5 per cento a fronte di un numero stabile di top manager che riportano al Ceo. Tra le altre «buone notizie» emerse spiccano due casi: Salvatore Ferragamo, che finora è l'unica società del Ftse Mib con un'amministratore delegato **donna** (Micaela le Divelec Lemmi, nominata il 31 luglio 2018) e Cnh Industrial, che ha un presidente **donna** con deleghe esecutive (Suzanne Heywood, nominata a luglio 2018). In generale, c'è stato un miglioramento rispetto al passato, ma meno forte rispetto all'accelerazione imposta dalla legge. Perché? «Innanzitutto perché è

ancora difficile conciliare la vita privata con il **lavoro**», commenta Marco Valerio Morelli, amministratore delegato di Mercer Italia e membro del The 30% Club, che si propone di promuovere la leadership **femminile**. «Le **donne** hanno il carico dei figli e spesso anche dei genitori e le aziende dovrebbero capire che si può fare una riunione in virtuale per permettere di assistere i familiari». Ma a parte il work-life balance, quello che non è stato scalfito - secondo Morelli - è il pregiudizio culturale: «Il sistema di riconoscimento del merito è ancora orientato a premiare gli uomini». Se non si è verificato quello che viene definito «l'effetto a cascata», la legge ha portato altre conseguenze positive, come ha sottolineato il commissario di Consob Anna Genovese in un'audizione alla Commissione Finanze del Senato il 7 maggio: «L'età media dei consiglieri si è ridotta e aumentata la diversità in termini di profili professionali ed è cresciuta la presenza di amministratori laureati e con un titolo di studio post-laurea». Ma non solo. «Si è diffuso un processo di selezione basato sull'esame dei curricula e sulla ricerca di specifiche competenze - ha aggiunto Genovese - e si

è fatto meno ricorso al sistema basato sulla rete delle conoscenze personali». Competenze e meritocrazia che hanno portato effetti concreti. «Le imprese in cui sono presenti **donne** nei consigli di amministrazione - ha sottolineato il commissario Consob - sembrano essere più sensibili ai temi della sostenibilità, presentano una migliore qualità della disclosure sui temi non finanziari e prestano maggiore attenzione ai temi sociali, con riflessi positivi sui livelli di performance». 11 giugno 2019 (modifica il 11 giugno 2019 | 19:11) © RIPRODUZIONE RISERVATA