

Cda, nuove proposte per il post legge sulle quote di genere

LINK: <http://www.ilsole24ore.com/art/finanza-e-mercati/2018-11-27/cda-nuove-proposte-il-post-legge-quote-genere-150611.shtml>



Cda, nuove proposte per il post legge sulle quote di genere -di Monica D'Ascenzo Le donne nei consigli di amministrazione hanno un effetto positivo e significativo su tutte le misure di performance utilizzate. L'effetto emerge da uno studio condotto dai ricercatori della Consob sulle società quotate e tiene conto di quattro parametri: ROA, ROE, ROIC e ROS. La ricerca, presentata in Borsa Italiana, rappresenta un primo tassello che va oltre gli effetti meramente numerici dell'innalzamento della percentuale femminile nei board (oggi oltre il 30%) a seguito della legge 120/2011, la cosiddetta Golfo-Mosca dal nome delle due firmatarie. Si guarda ora alla sostanza, perché la legge è a tempo e andrà a scadenza tra il 2012 e il 2022. Consob: le donne nei board rendono le aziende più redditizie «Senza una obbligatorietà sarebbe stato impossibile raggiungere questi risultati. I dati dimostrano che c'è stato un miglioramento della qualità dei board non solo per le donne. C'è stato un effetto collegato di tipo qualitativo e si vede dalle performance delle aziende» commenta l'europarlamentare Alessia Mosca, guardando poi al futuro: «Sono due le sfide che ci aspettano. Al tempo della proposta di legge era una forte sostenitrice della temporaneità della norma, oggi non sono più sicura che un arco di tempo di dieci anni sia sufficiente a creare gli anticorpi perché non si torni indietro. Quindi, a mio avviso, è necessario mettere in sicurezza i risultati raggiunti e il codice di autodisciplina delle società quotate va in questa direzione perché non è più legato alla legge. In secondo luogo sarebbero necessarie modifiche di organizzazione interna delle aziende, che portino a una maggiore presenza di donne in posizioni di leadership». Dello stesso avviso è anche l'altra firmataria della legge, Lella Golfo, che in un video messaggio ha sottolineato: «Si tratta di una norma a tempo e tanti temono un ritorno al passato. Per questo è importante che le aziende agiscano: Enel si è già adeguata inserendo la norma nello statuto ed altre società, come Leonardo ad esempio, si apprestano a farlo». La questione adesso è proprio questa: alla scadenza naturale della legge 120 cosa succederà? Esiste una volontà politica per reitlarla? Oppure andrà a scemare senza ulteriori misure coercitive, che stanno al contrario prendendo piede ora all'estero e sono state introdotte anche nella Silicon Valley? Le società pubbliche Qualche segnale positivo arriva anche sul fronte delle società controllate pubbliche, che in Italia sono oltre 3mila. Il database sulle società pubbliche è partito nel 2014, grazie a un accordo del Dipartimento Pari Opportunità presso la presidenza del Consiglio con la società Cerved. «Quando c'è bisogno di dare alle donne ruoli operativi c'è ancora preoccupazione nelle società pubbliche anche se la situazione in questi anni è cambiata molto» spiega Monica Parrella, direttore del dipartimento, che aggiunge: «Su 3mila società avviamo ogni mese circa 15 procedimenti per mancato rispetto della legge. Sono stati, però, pochissimi i cda sciolti. Bisogna considerare, comunque, che le società pubbliche sono spesso legate alla compagine politica locale e quindi meno alle logiche di mercato». Certo dopo l'introduzione della legge molte società passarono all'amministratore unico tanto che la loro incidenza salì dal 29% al

47% sul totale, ma un segnale positivo arriva proprio da qui: «Se nel 2014 gli amministratori unici donna erano il 104, siamo ora arrivati al 192, pari al 12% circa. segno che qualcosa si sta muovendo» conclude Parrella. Nell'occasione la dirigente ha annunciato anche la firma di un protocollo d'intesa con Consob e Banca d'Italia per istituire un Osservatorio che monitori gli organi societari di aziende quotate, controllate pubbliche e banche non quotate, con la durata di tre anni a partire dal prossimo gennaio. «Lavoreremo in sinergia per studiare quello che sta succedendo in un'ottica di ragionamento pro-attivo».L'esperienza nelle aziende quotate «Ci sono i prodromi per costruire una classe dirigente femminile. Allo scadere della legge attuale, quindi, non sarei per una reiterazione così com'è ma si può pensare a una norma che sia più breve a livello temporale, per sostenere il cambiamento in atto, perché l'enzima della legge ha funzionato finora» osserva Luca Valerio Camerano, amministratore delegato della multiutilities quotata A2A, che prosegue: «Noi ci sentiamo più responsabili su questo fronte. A2A, ad esempio, ha applicato la legge anche alle 158 società del gruppvolutariamente, perché crediamo che le aziende si debbano far carico di questo cambiamento». Nel dettaglio, secondo Camerano, bisogna lavorare sull'employer branding, sulla fase di recruitment («io chiedo sempre che ci sia almeno una donna fra la rosa di candidati a una posizione), sul monitoraggio della cultura aziendale anche attraverso la leadership progettuale affidata a donne, sulla mappatura delle successioni per inserire anche figure femminili, sul peso delle donne all'interno delle strutture. «Quando si dà posizione di leadership decisionale alle donne le aziende si accorgono che qualcosa di concreto succede. Il compito di chi ha ruoli di leadership è quello di dare occasioni di leadership ad altri e in questo caso ad altre, Non bisogna dimenticarlo» chiosa Camerano. Le voci concordi sugli effetti positivi della legge sono diverse, ma sul da farsi ora le proposte non sono ancora univoche. Se Camerano reitererebbe la norma anche se per un arco temporale più breve, c'è chi pensa che si debba trovare nuove vie. «La legge ha stimolato un miglioramento della governance, anche attraverso il ridimensionamento numerico dei board o il passaggio, nel caso delle pubbliche, all'amministratore unico. I risultati ottenuti dalla norma sono molti anche al di fuori del novero delle quotate e delle controllate pubbliche, perché anche le società non sottoposte all'obbligo hanno sentito la pressione per adeguarsi a nuovi standard» commenta Claudia Parzani, vicepresidente di Borsa Italiana, che prosegue: «A scadenza della legge nel 2021, i cda delle società sono in grado di proseguire da soli sulle loro gambe, senza più obblighi, a mio avviso. In un primo momento avremo di sicuro una regressione rispetto alla presenza femminile nei board, perché un po' di assestamento è naturale. E certo nei settori più maschili sarà più forte. Per questo sarà necessario un nuovo impegno e chi può sostenere il cambiamento nel futuro sono gli investitori e gli amministratori delegati». Non solo. È ora di mettere mano a un'annosa questione italiana: l'occupazione femminile, ancora ferma al 49,3%. «Ora è il momento di inventarsi qualcosa di diverso rispetto alla legge 120/2011. Ci manca una nuova killer application che agisca sull'incremento dell'occupazione femminile. C'è la necessità, infatti, di avere un grimaldello di valenza economica che sblocchi la situazione: penso ad esempio a una nuova fiscalità per il lavoro femminile» sottolinea Parzani. Secondo la professoressa dell'università di Bergamo, Giovanna Dossena, è indubbio che «la legge abbia favorito un canale di accesso per le donne nei board. Questo ha fatto in modo che con gli anni si sviluppasse anche una certa consapevolezza all'interno delle aziende. Consapevolezza che dovrebbe ora portare all'inserimento dell'indicazione negli statuti societari, che rappresentano l'identità a lungo termine delle società». Un esempio controcorrente, rispetto a quello che si è abituati a vedere fra le società quotate in Italia, è Garofalo Health Care: «nella nostra società,

quotata dal 9 novembre scorso, abbiamo un consiglio di amministrazione e un collegio sindacale a prevalenza femminile. Non è stata una scelta legata alla legge, ma legata al merito» commenta Maria Laura Garofalo, ad della società. Mentre per Marco Ariello, presidente di Datamaran, «È importante l'impegno degli uomini perché all'interno delle aziende ci sia un reale cambiamento culturale. © Riproduzione riservata