

Verso Davos I rinnovi dei Cda italiani

## Donne ai vertici: molte parole, i fatti solo grazie alle leggi

LUISA ADANI

A scorrere l'elenco Consob delle società - 61 - che nella prossima stagione assembleare 2016 andranno a rinnovare i propri organi sociali, non c'è più un solo consiglio di amministrazione composto interamente da consiglieri uomini. È il frutto del primo step della legge Golfo-Mosca che ha introdotto le quote di genere. Nel 2011, anno di approvazione della legge, quasi il 60% delle società quotate in Borsa aveva Cda composti solo da uomini.

Dallo scorso agosto la legge sulle quote è entrata in quella che si può chiamare la sua «fase di maturità»: Cda e collegi sindacali devono essere composti dal genere meno rappresentato, che oggi è quello femminile, per il 33%. Il grosso dei rinnovi si avrà la prossima primavera. Sarà interessante notare se, oltre a rispettare le quote previste dalle normative, ci sarà uno scatto in più: nomine non solo come consigliere ma anche con responsabilità gestionali. Oggi sono praticamente inesistenti. Per restare alle 61 società che rinnoveranno in primavera, infatti, si contano 3 presidenti (di cui una sola manager esterna agli azionisti, Monica Mondardini in Sogefi), quattro vicepresidenti, due amministratrici delegate (Donatella Treu, a Il Sole 24 Ore, Alessandra Gritti, che è anche vice presidente di Tamburi Investment Partners). Punto.

La sfida, infatti, è adesso quella di entrare nella gestione, non solo di partecipare ai consigli. Anche perché la legge sulle quote è temporanea, restando in vigore per un totale di tre mandati.

Saranno sufficienti? L'anticipazione per Corriere Economia dei dati che saranno presentati in gennaio al prossimo World Economic Forum di Davos dice che il cammino da fare è ancora lungo. Per i prossimi dieci anni, infatti, la situazione sarà ancora di stallo. Questo dicono i risultati preliminari di «When Women Thrive, Businesses Thrive» («Se le donne hanno successo, hanno successo anche i business»), indagine condotta da Mercer - società di consulenza sui temi capitale umano - sulla partecipazione delle donne alla forza lavoro. La ricerca ha analizzato i risultati di 647 questionari provenienti da 583 grandi e grandissime aziende in 41 Paesi. Il dato più eclatante che emerge riguarda le donne che ricoprono posizioni professionali che, secondo le proiezioni, in assenza di sostanziali interventi correttivi in Europa si troveranno inchiodate a una quota di presenza del 37%, la stessa registrata nel 2015. Situazione analoga anche negli Stati Uniti e in Canada in cui la crescita si ipotizza limitata a uno scarno 1%. Un incremento sostanziale riguarderebbe invece i ruoli di vertice, in cui la percentuale di donne si prevede passi dal 21% di quest'anno al 33% del 2025 in Europa e dal 22% al 36% nel Nord America. Ma, questo, grazie alle norme ad hoc che non solo l'Italia ha introdotto.

In questo scenario il dato stridente è che mentre le aziende sembrano incapaci di evolvere spontaneamente verso una effettiva parità di genere, la leadership femminile è considerata invece strategica. Lo sostiene l'opinione degli intervistati considerati da Mercer che attribuiscono la flessibilità al cambiamento, considerata la caratteristica più rilevante per un leader di oggi, nel 39% alle donne e nel 20% agli uomini. Anche la capacità di leadership inclusiva e l'intelligenza emotiva, caratteristiche strategiche riconosciute vincenti in un mondo caratterizzato da incertezza, sono identificate dagli stessi tipiche femminili. «Se davvero si ritiene essenziale l'apporto delle donne a tutti i livelli aziendali - commenta Silvia Vanini, talent strategy leader in Mercer Italia - è necessaria una volontà organizzativa che non si fermi a dichiarazioni di intenti ma che preveda azioni direttive e di sensibilizzazione verso il mercato del lavoro interno all'azienda che impongano un attento monitoraggio di tutti gli snodi organizzativi in cui si blocca lo sviluppo delle donne». Non basta, ancora. «Accanto a queste pratiche - aggiunge - potrebbe essere efficace affiancare anche l'adozione di percentuali forzate, un po' come è stato per le quote nei board, nel momento delle assunzioni e lungo i diversi passaggi di carriera».

MARIA SILVIA SACCHI

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Foto: Studio Silvia Vanini (Mercer Italia)