

Governance . Il report di Russell Reynolds Associates

Board poco internazionali e «digitali» a Piazza Affari

LEGGE GOLFO-MOSCA La quota di donne nei cda è al 33% grazie alla normativa, ma allo scadere della legge nel 2021 potrebbe rendersi necessaria una reiterazione
Monica D'Ascenzo

I board delle maggiori società italiane quotate sono a forte presenza di indipendenti, poco internazionali, scarsamente digitali, con una buona presenza femminile e remunerazioni basse per gli indipendenti se confrontate con gli altri Paesi, in particolar modo con gli Stati Uniti. È la fotografia che emerge dal report "Governance of Ftse Mib Companies" stilato da Russell Reynolds Associates (RRA). Inutile nascondere che la percentuale di consiglieri con competenze digitali resta proprio bassa, siamo attorno all'8% del totale: «Definiamo digitali gli amministratori che siedono o sono stati membri in passato di almeno un altro board considerato digitale (YNAP) o che hanno un ruolo digitale in una società non digitale, o che hanno un ruolo manageriale in una società digitale. I parametri sono stati un po' più larghi rispetto a quelli applicati dai nostri colleghi in altri Paesi. Se applicassimo le regole degli altri Paesi la percentuale cadrebbe dall'8% al 4%. Tecnicamente gli italiani con vera esperienza digitale nel mondo aziendale, e che hanno le caratteristiche per sedere in un consiglio di amministrazione sono massimo 6/7. A questi si aggiungono persone che hanno sviluppato queste competenze in ambito finanziario» osserva Beatrice Ballini responsabile Family business practice Europe e membro della practice board Europa . Altro tassello mancante dei cda italiani è senz'altro quello di internazionalità: solo il 15% dei consiglieri non è italiano e il 4% non europeo. «In quanto ad apertura rispetto a figure straniere - spiega Ballini - c'è la consapevolezza dei benefici che possono portare professionisti stranieri, ma permangono le paure nel cambiare le abitudini dei board, perplessità che uno straniero riesca a comprendere la realtà italiana e a interloquire con la struttura, difficoltà tecniche di tradurre documenti». Un fattore, invece, che ci porta in testa alle classifiche di confronti internazionali è la presenza di donne nei board. Grazie alla legge Golfo-Mosca, sulle quote di genere, la presenza femminile è, secondo lo studio al 33 per cento. «La legge Golfo-Mosca ha permesso all'Italia di posizionarsi fra i Paesi più meritevoli in quanto a percentuale di donne nei board. Non solo: l'introduzione delle quote di genere ha portato a una maggiore attenzione nella selezione dei board member elevando così la qualità dei curriculum delle persone selezionate. Se si entra nel merito dello spaccato femminile possiamo dire che le donne hanno un numero medio di incarichi paria quello degli uomini. Fra queste è possibile individuare tre tipologie: donne di altissimo livello che sono nei board italiani; donne che grazie alla legge sono entrate nei cda, stanno maturando esperienza in questo ruolo ed hanno bisogno di tempo per poter consolidare le loro competenze; ed infine donne che sono entrate nei cda per valutazioni diverse da quelle dei loro curriculum» sottolinea Giulia Belloni responsabile delle attività di RRA Italia e riferimento per tematiche di board in Italia. Nel 2018 risultano in scadenza 57 incarichi ricoperti da donne a cui si aggiungeranno altre nomine da parte delle società che devono raggiungere un terzo del board al femminile. La legge, però, ha un limite temporale di tre rinnovi dei board, quindi andrà ad esaurimento nel 2021, ma diverse sono le voci che chiedono la reiterazione della legge per altri tre mandati, come da proposta di Alessandra Perrazzelli, country manager di Barclays Italia dal palco di "Donne, potere e politica" organizzato dalla Fondazione Bellisario nel week end a Bari. Sulla proposta concorda anche Belloni: «È possibile che cada la tensione rispetto a questo tema nel momento in cui la legge andrà ad esaurimento. Sono d'accordo nel periodo di rodaggio ulteriore, soprattutto per dare possibilità alle persone che si stanno formando di consolidare esperienze e competenze specifiche». D'altra parte manca un numero sufficiente di executive donne che possano a pieno titolo entrare nei board: «Non si può pretendere di avere nei cda il 40% di donne con esperienza internazionale, competenze digitali, di età media di 54 anni, quando profili simili non esistono all'interno dei comitati esecutivi delle imprese. Proprio per questo

motivo è necessario che ci sia una crescita dei talenti femminili nel management delle società. Se nei comitati esecutivi la presenza femminile è ferma al 20%, sarà necessario del tempo per arrivare al 30-40%. Inoltre è necessario che le donne arrivino alle posizioni di ceo. Nove anni di quote di genere obbligatorie non sono sufficienti a nostro parere per poter cambiare gli equilibri di genere nel management delle società». Infine un tema di rilievo è quella delle compensation per gli amministratori indipendenti, che in media guadagnano, per il loro impegno, sottoi 70mila euro con differenze molto elevate fra compensi maggiori e minori. Un fattore che può far diminuire l'attrattività delle società italiane per i professionisti stranieri. © RIPRODUZIONE RISERVATA