

Argomento: Servizi pubblici

Cda, le quote di genere prendono il largo. Ora, l'obiettivo è il 40%

PAGINE A CURA DI FEDERICO UNNIA

Sono molte le esperte di diritto societario presenti nei consigli di amministrazione. Sempre più donne nei cda delle società di capitali, ma il mondo dell'impresa resta saldamente al maschile. È la fotografia che emerge dal Rapporto della Fondazione Marisa Bellisario-Cerved che conferma che, nel 2019, solo il 31,5% delle società non quotate ha almeno un terzo di donne nel proprio consiglio di amministrazione, mentre oltre la metà delle aziende con ricavi superiori ai 10 milioni di euro e un cda di almeno due membri, ha nel board solo uomini. Insomma, a quasi 10 anni dall'entrata in vigore della legge Golfo-Mosca (legge n. 120/2011), peraltro di recente prorogata, pare serva ancora più tempo per radicare il convincimento del buon funzionamento delle quote rosa nei cda. «Nonostante inizialmente avessi un atteggiamento cauto nei confronti delle cd quote rose, posso dire di essermi totalmente ricreduta e di essere oggi una fiera sostenitrice delle quote di genere. I risultati ottenuti dall'applicazione della legge "Golfo-Mosca" sono sorprendenti», commenta Catia Tomasetti, partner di BonelliErede. «Il target del 30% di presenza nei consigli d'amministrazione è stato ampiamente superato e il nuovo target del 40% è stato già quasi raggiunto. Ciò conferma che c'era l'esigenza di una norma per dare un impulso sano ad un cambiamento necessario per superare alcuni tabù». «Portando la mia esperienza, sono stata il primo presidente donna in Europa in una multiutility quotata, all'epoca

STUDI & CARRIERE

Sono molte le esperte di diritto societario presenti nei consigli di amministrazione

Cda, le quote di genere prendono il largo. Ora, l'obiettivo è il 40%

Figura in curva in Finanza Umbra
Scegliere più donne nei cda delle società di capitali, ma il mondo dell'impresa resta saldamente al maschile. È la fotografia che emerge dal Rapporto della Fondazione Marisa Bellisario-Cerved che conferma che, nel 2019, solo il 31,5% delle società non quotate ha almeno un terzo di donne nel proprio consiglio di amministrazione, mentre oltre la metà delle aziende con ricavi superiori ai 10 milioni di euro e un cda di almeno due membri, ha nel board solo uomini. Insomma, a quasi 10 anni dall'entrata in vigore della legge Golfo-Mosca (legge n. 120/2011), peraltro di recente prorogata, pare serva ancora più tempo per radicare il convincimento del buon funzionamento delle quote rosa nei cda.

Anna Severino
In molti modi l'adempimento delle quote di genere è stato un processo di cambiamento culturale che ha coinvolto l'intera azienda. In questi anni, abbiamo investito in corsi di formazione e in programmi di mentoring per le donne. È un processo che ha portato a un aumento della presenza femminile nei cda. Oggi, siamo al 31,5% di presenza femminile nei cda delle società non quotate. L'obiettivo è il 40%.

Catia Tomasetti
Nonostante inizialmente avessi un atteggiamento cauto nei confronti delle cd quote rose, posso dire di essermi totalmente ricreduta e di essere oggi una fiera sostenitrice delle quote di genere. I risultati ottenuti dall'applicazione della legge "Golfo-Mosca" sono sorprendenti.

LELLA GOLFO, FONDAZIONE MARISA BELLISARIO

La proroga della legge era fondamentale. Prossimo passo: più donne nei ruoli esecutivi

La proroga della legge 120, che mira a garantire la parità di genere nei consigli di amministrazione delle società quotate, è stata approvata dal Parlamento. La legge ha un obiettivo: aumentare la presenza femminile nei cda delle società quotate. Il prossimo passo è quello di aumentare la presenza femminile nei ruoli esecutivi.

Lella Golfo
La proroga della legge 120, che mira a garantire la parità di genere nei consigli di amministrazione delle società quotate, è stata approvata dal Parlamento. La legge ha un obiettivo: aumentare la presenza femminile nei cda delle società quotate. Il prossimo passo è quello di aumentare la presenza femminile nei ruoli esecutivi.

della mia nomina un fatto eccezionale. Adesso le cose sono completamente cambiate: c'è un'altra donna presidente nella stessa quotata e in molte altre. La presidenza femminile non è più un tabù. Grazie all'estensione della durata delle norme mi auguro di vedere incrementato il numero degli amministratori delegati donna nei cda, ancora molto contenuto rispetto alle professionalità esistenti e alle competenze elevate presenti nel mercato italiano. Sarebbe stato un errore non estendere l'applicazione della norma e non rilanciare ponendoci obiettivi più ambiziosi. La presenza di genere in Cda oltre ad accrescere la qualità degli organi stessi, migliora i risultati delle aziende. Infatti i dati recenti di Consob ci dicono che laddove la presenza femminile nei cda delle imprese italiane è aumentata, si è registrato un incremento dei risultati. La presenza di genere deve essere equilibrata e ben ripartita», aggiunge Tomasetti. «Le difficoltà applicative consistono nel fatto che non sempre gli altri membri del cda sono in grado di apprezzare i vantaggi di Consigli misti. Al contrario alcuni sembrano ancora oggi ritenerla una imposizione ingiustificata», spiega Francesca Sutti partner di WLex Studio Legale. «Il componente di un cda va valutato per il suo contributo intellettuale e per la sua dedizione a quell'incarico, a prescindere dal genere. È essenziale che le professioniste siano preparate a rivestire la carica. Infatti, nel nostro studio ci stiamo attrezzando in tal senso con l'iscrizione a corsi di formazione mirati». «Tra le nostre professioniste, 6 siedono in cda mentre 3 siedono in organismi di vigilanza», dice Anna Saraceno, partner di Pavia e Ansaldo. «La strada da percorrere è ancora molta lunga. La legge ha un ambito di applicazione limitato alle sole quotate e alle società non quotate a controllo pubblico. Inoltre, secondo i dati disponibili, le donne consiglieri ricoprono essenzialmente incarichi non esecutivi e non rivestono posizione di vertice. Le difficoltà sono principalmente di tipo culturale e di retaggio storico, vige un modello di leadership che ricalca logiche e caratteristiche distintive di tipo maschile. Il modello di leadership femminile, una novità, è connotato da caratteristiche distintive che sono ancora in corso di definizione. Anche in questo, vedo il profondo senso di autocritica e di pragmatismo femminile come un elemento di stimolo e di valore aggiunto per la corporate governance». «La legge Golfo è stata una misura molto invadente nella sua natura impositiva di un obbligo ex lege cui solo successivamente ha fatto seguito il paradigma del "comply or explain" e l'autoregolamentazione per effetto delle ultime revisioni al Codice di Autodisciplina», commenta Annapaola Negri-Clementi, managing partner di Negri-Clementi Studio Legale Associato. «La legge Golfo è stato un passaggio normativo essenziale perché ha aperto nuovi orizzonti. Appartenere ad un genere non è di per sé qualificante e

non deve diventare un limite, solo una opportunità di scelta e sempre qualificata. Personalmente, a questo riguardo ho più volte dovuto ricordare che la mia esperienza in cda di società quotata è nata nell' aprile 2009, ben prima dell' introduzione della Legge Golfo. Resta da incentivare la copertura da parte del genere femminile dei ruoli executive. Il tema dell' autovalutazione dei componenti dei cda è strumentale al far emergere eventuali punti di debolezza del sistema di corporate governance (pensiamo ad esempio alla materia di flussi informativi). I punti estremi della linea ideale dei test di self assessment sono a mio avviso "paper compliance" verso consapevolezza e adeguamento della struttura organizzativa. Ogni società, anche a seconda della propria composizione proprietaria e della rappresentazione in cda di esponenti dei soci, si posiziona in un certo punto di questa retta, vivendo l' esperienza del self assessment come necessaria e obbligatoria per redigere la relazione sulla corporate governance da portare all' assemblea annuale di bilancio oppure come occasione per un miglioramento della propria struttura organizzativa con auspicabili ritorni sulle performance aziendali». Secondo Roberta Di Vieto, partner di Pirola Pennuto Zei & Associati «la sfida più impegnativa è quella di superare la resistenza culturale, nonché quella derivante dall' interpretare la norma come un ulteriore obbligo normativo cui attenersi. Nel corso degli ultimi anni l' imprenditoria italiana ha iniziato a riconoscere i benefici - sia tecnici che relazionali - apportati dalla presenza femminile all' interno dei cda. La valutazione dei componenti, che si affianca a quella delle competenze del Consiglio, è centrale in linea con il percorso tracciato dall' autorità di vigilanza. La fase di selezione rappresenta uno dei momenti più delicati nella gestione del rapporto con il cliente interessato a valutare l' inserimento di una professionista all' interno del proprio organo gestorio. È fondamentale individuare una professionista che - oltre ad essere in possesso delle competenze tecniche necessarie - sia dotata di soft skills che permettano un inserimento efficace all' interno del tessuto societario. Proponiamo ai nostri clienti professioniste che, oltre ad aver maturato esperienze professionali di valore all' interno di organizzazioni complesse, abbiano ricoperto cariche di controllo, maturato competenze di risk management e si distinguano per l' attitudine nella gestione dei rapporti con amministratori, comitati, sindaci e soggetti terzi al fine di agevolare le dinamiche del confronto». «Ho partecipato personalmente alla stesura di proposte di estensione della Legge Golfo Mosca, con l' associazione "Fuori Quota" di cui sono co-fondatrice», dice Luitgard Spogler, partner di Legalitax Studio Legale e Tributario. «Posso dire che è ancora diffuso il fenomeno dell' autoesclusione fra le donne: molte si considerano ancora naturalmente

destinate ad accudire i figli e i famigliari bisognosi, più dei propri compagni. Spesso la rinuncia alla carriera da parte delle donne è anche collegata al minore capacità reddituale della donna rispetto all' uomo. Inoltre le giovani donne appaiono ancora meno propense a esplorare le proprie potenzialità in termini di leadership; tendono a mettersi meno in gioco, scoprono più tardi rispetto ai maschi le proprie capacità organizzative, gestionali, decisionali. Ho osservato che non tutte le donne che arrivano a ricoprire queste posizioni sono adeguatamente motivate e determinate, in molti casi sono poco consapevoli del loro ruolo ed eccessivamente defilate. Occorre uno sforzo maggiore da parte delle donne, in termini di impegno e di professionalità, per poter acquisire autorevolezza ed incisività». «Lo studio ha politiche rigide in materia di possibilità per i professionisti di ricoprire ruoli nei Cda, anche se promuove la partecipazione delle professioniste in ruoli di rilievo sia in esse sia negli Organismi di vigilanza e nei Collegi sindacali nel rispetto del requisito dell' indipendenza», spiegano Marilena Hyeraci, senior associate e Francesca Petronio, partner dello studio legale Delfino e Associati Willkie Farr & Gallagher LLP. «Prima della proroga della legge Golfo molte società avevano introdotto politiche di diversità tese a mantenere la diversity nel board. Il tema della diversity rappresenta un fattore di valutazione importante anche da parte del mercato e degli investitori che sempre più attentamente prendono in considerazione anche questi aspetti nelle loro scelte di investimento. La legge Golfo non ha fatto che da mero "acceleratore" normativo rispetto ad un fenomeno "naturale" già in corso. La valutazione dei componenti dei Cda deve essere condotta sulla base di criteri obiettivi e trasparenti. L' esame delle competenze puramente tecniche va ormai inscindibilmente abbinato a quello delle soft skills. Le competenze da considerare senza dubbio oggi sono anche la capacità di gestione del rischio, l' abilità di combinare il pensiero strategico con l' inclusione e la visione eco-sostenibile. Non vorrei sembrare di "parte" ma credo che le donne che hanno una preparazione altamente specializzata di tipo legale e una solida esperienza di studio combinino degli skills perfetti per essere validi membri di organi sociali e di controllo». Infine Cristina Ravelli, avvocato con una lunga esperienza in società come direttore degli affari legali, ricorda come l' effetto della legge Golfo-Mosca «Sia positivo anche se i dati cambiano tantissimo nelle non quotate verso le quali opera solo la "moral suasion". Non è sempre facile trovare persone con cv adeguati. Quote rosa significa comunque preparazione non solo un genere». © Riproduzione riservata.