

CDA, PERCHÉ LE QUOTE ROSA VANNO PROROGATE

di Paola Profeta

Le quote di **genere** sono in scadenza. La legge 120/2011, detta **legge Golfo-Mosca**, ha introdotto un limite minimo di rappresentanza di entrambi i generi nei consigli d'amministrazione e nei collegi sindacali delle società quotate e società a controllo pubblico. L'obbligo dura tre elezioni degli organi. Le elezioni avvengono ogni tre anni, tipicamente in primavera: al primo rinnovo la quota di rappresentanza per il **genere** meno rappresentato è fissata a 1/5, che diventa 1/3 nel secondo e terzo rinnovo. L'obbligo è operativo dall'agosto 2012, quindi i primi rinnovi con le quote sono stati quelli della primavera 2013. Per queste società, la seconda e terza elezione con l'obbligo di quote cadono rispettivamente nel 2016 e nel 2019. Quest'anno è già l'ultimo!

Eppure il processo è solo all'inizio. Un inizio positivo. Le **donne** nei Cda delle società quotate sono oggi circa il 35 per cento. Erano il 7% prima della legge. Le quote hanno innescato un nuovo processo di selezione dei membri dei **board** che ha portato a un significativo aumento dei livelli di istruzione non solo delle **donne**, ma anche degli uomini. Il ringiovanimento degli organi è un altro effetto significativo. L'introduzione delle **donne** nelle elezioni con le quote è stata anche positivamente valutata dal mercato. (Questi risultati si trovano nel *discussion paper* Iza 11462, 2018: <http://ftp.iza.org/dp11462.pdf>).

Molti effetti però richiedono più tempo: lo stesso studio sopra citato evidenzia l'assenza di effetti significativi sulle *performance* aziendali. Non è neanche chiaro se a oggi si sia innescato quel processo a cascata che dovrebbe comportare un aumento della rappresentanza **femminile** nelle posizioni manageriali, in grado di autoalimentare la rappresentanza **femminile** negli organi decisionali. È difficile, e a mio parere inopportuno dopo così poco tempo, chiedersi se la legge abbia permesso di raggiungere l'obiettivo di aumentare la presenza **femminile** in tutte le posizioni - e non solo nei Cda - delle società.

Prima di concludere che le quote, in fondo, non hanno mantenuto tutte le loro promesse, è opportuno riflettere sul *timing*. Stiamo parlando di 9

anni, e di sole 3 elezioni per ogni società. Tre momenti decisionali sono un periodo troppo breve per scardinare decenni di assenza delle **donne** negli organi decisionali e per garanti-

re effetti persistenti nel tempo. Se dagli anni '60 al giorno di approvazione della legge nel 2011 la presenza di **donne** nei Cda di società quotate è passata solo dall'1% al 7% è segno che le resistenze, culturali e organizzative, sono molto forti e profonde. Recuperare in soli tre momenti decisionali decenni di stallo e mantenere stabile il nuovo equilibrio è quasi come chiedere un miracolo.

Numerosi studi in altri contesti ci insegnano che le misure di *affirmative action* corrono il rischio di funzionare solo finché esistono. Se non sono applicate per un intervallo di tempo sufficientemente ampio da cambiare il contesto che le ha rese necessarie, c'è il rischio che, appena rimosse, la rappresentanza torni ai livelli precedenti alla loro introduzione. Nel nostro caso non possiamo escludere questo rischio: nel tempo così limitato di applicazione della legge e nel contesto attuale del nostro Paese è difficile pensare che la promozione della parità di **genere** e della rappresentanza **femminile** siano ormai diventate un valore acquisito in grado di farsi strada da solo.

Per questo è stata avanzata una proposta di proroga della legge Golfo-Mosca. Ferma restando la tempora-

neità, che garantisce il carattere di misura *choc* alle quote necessarie per smuovere un equilibrio consolidato basato sul potere maschile, la proroga è un'utile misura per almeno due motivi: per non rischiare di perdere i risultati raggiunti, e per cogliere, in un periodo più lungo, tutti i benefici di un cambiamento che si è da poco innescato e che hanno bisogno di tempo per essere significativi.

Possiamo augurarci con ottimismo - come alcuni suggeriscono - che il processo continui anche dopo la naturale scadenza della legge, per esempio grazie al codice di autodisciplina e forme di autoregolamentazione delle società. Ma il rischio di un rallentamento non si può escludere. Sarebbe un peccato interrompere un processo virtuoso, precipitare di nuovo in fondo alla classifica dei Paesi europei per rappresentanza **femminile** nei **board**, dopo aver detenuto il primato del progresso più significativo. Un rischio che, tra i Paesi che hanno

introdotto le quote, corriamo solo noi, poiché solo in Italia le quote sono temporanee. Un rischio che si può ridurre dandoci un po' più di tempo, nel rispetto della indiscutibile temporalità della misura.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

NOVE ANNI E TRE ELEZIONI SONO UN PERIODO TROPPO BREVE PER GARANTIRE EFFETTI DURATURI

35%

DONNE NEI CDA

Oggi le **donne** nei Cda delle società quotate sono circa il 35%; erano il 7% prima della legge 120/2011.

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

