

QUOTE DI GENERE

# DONNE NEI CDA, PROVIAMO A EVITARE UN PASSO INDIETRO

di **Luisa Pronzato**  
e **Maria Silvia Sacchi**

**S**ecundo l'ultimo studio di Mediobanca sui compensi dei Consigli di amministrazione, il consigliere delegato di una grande impresa italiana quotata in Borsa percepisce uno stipendio pari a circa 38 volte quello medio dei suoi dipendenti. Un dato che si riduce a 18,5 volte se si prendono in considerazione tutte le imprese di Piazza Affari, ma che resta troppo alto rispetto a quanto l'imprenditore illumi-

nato Adriano Olivetti indicava come un giusto rapporto: 10 volte il salario minimo.

I numeri, però, sarebbero ancora più alti se non ci fossero le **donne** ad abbassare la media (purtroppo sono poche le **donne** che rivestono cariche di vertice nelle aziende di Piazza Affari, solo il 10% ciascuno dei presidenti e degli amministratori delegati e il 18% dei presidenti di collegio sindacale). Così, se un presidente uomo ha un compenso medio di 524,8 mila euro, una presidente **donna** scende a 267,2 mila euro. Un ammini-

stratore delegato uomo supera il milione di euro, se **donna** supera di poco i 400 mila euro. Le **donne** dei Consigli di amministrazione guadagnano più degli uomini solo nelle fasce più basse, quelle che restano sotto i 50 mila euro. Ma oltre il tetto dei 200 mila troviamo solo il 4,8% delle **donne** rispetto al 24,3% degli uomini. Una quasi parità dei compensi si ha solamente nei collegi sindacali.

Una situazione simile anche se si guardano le classifiche di Reputation Manager sulla reputazione dei top manager:

nel 2018 tra i primi venti ci sono solo nomi di uomini.

E qui si arriva a una domanda: bastano le quote di **genere**, divenute legge nel 2011 e vincolanti dall'agosto 2012, a cambiare lo stato delle cose? Soprattutto: cosa succederà

dopo che la **legge Golfo-Mosca** (che le ha introdotte) andrà a decadere, dal momento che, valendo per un totale di tre mandati dell'organo sociale, andrà presto a esaurirsi? Oggi i Cda si sono adeguati al 33% previsto dalla legge (le **donne** sono soprattutto con-

## La 27ora

Una indagine internazionale sarà pubblicata nelle prossime settimane

sigliere indipendenti), alcuni gruppi hanno introdotto tetti negli statuti validi anche post-legge e l'equilibrio di **genere** è stato introdotto nel Codice di autodisciplina (su volontà della presidente del comitato corporate governance Patrizia Grieco) nella formula del «comply or explain» (applica o spiega perché non lo hai fatto). Eppure, la discussione è in corso. Perché i segnali di un possibile ritorno indietro sono diversi e arrivano dalle ultime nomine — dalla Rai alle Ferrovie — interamente maschili, così come da un sentimento diffuso tramite i social.

Come ha sottolineato la Consob, l'organismo di controllo del mercato in uno studio sugli anni 2008-2016, la **diversity** porta risultati economici positivi alle imprese,

ma perché questo avvenga occorre che le **donne** siano in una ragionevole «massa critica», ovvero non meno di due per Consiglio di amministrazione. Altrimenti non riescono a incidere.

In Europa sono diversi i Paesi che hanno introdotto le quote (dalla Francia alla Spagna), a fronte di altri che hanno preferito la strada del «comply or explain». La 27ora ha avviato una indagine internazionale, che sarà pubblicata nelle prossime settimane, per comprendere pregi e difetti dei due sistemi, i risultati ottenuti e anche le possibili soluzioni affinché dai Consigli di amministrazione i cambiamenti arrivino al ma-

nagement, l'anello più debole di tutta la catena della parità uomo-**donna** nelle aziende.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

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

