Italia Oggi Sette Affari Legali

13-SET-2021
da pag. 2 / foglio 1 / 4

Dir. Resp.: Pierluigi Magnaschi
Tiratura: N.D. Diffusione: N.D. Lettori: 77000 (0003041)

DATA STAMPA
www.datastampa.it

A dieci anni dall'entrata in vigore della norma sulle quote di genere, il 39% dei posti è in rosa

Legge Golfo-Mosca, nei cda le professioniste contano di più

Non sempre però ricoprono ruoli di responsabilità gestionale

PAGINE A CURA DI ANTONIO RANALLI

Aumenta il peso delle donne nei consigli di amministrazione delle società quotate in Italia, ma resta ancora basso il numero di quelle che raggiungono i posti di comando. Secondo uno studio condotto da Consob e Bankitalia, la crescita della presenza femminile è significativa nei cda delle società per le quali sono previste le quote di genere: a fine 2019 era pari al 39% (dal 7% del 2011) nelle quotate e al 33% (dal 17%) nelle società a controllo pubblico. Però nelle società quotate solo il 2% delle donne ricopre il ruolo di amministratore delegato. Tra loro ci sono numerose avvocate.

Con la legge di Bilancio 2020 (legge n. 160/2019) è stata prorogata, con alcune modifiche, a dieci anni dalla sua approvazione, la legge Golfo-Mosca (legge 120/2011), riservando ora al genere meno rappresentato i due quinti degli organi sociali degli emittenti quotati italiani per 6 rinnovi dal 2020. La norma è stata ampiamente rispettata: le 76 società che hanno rinnovato la composizione dell'organo amministrativo nel 2020 hanno espresso una presenza di donne pari al 42,8%, addirittura superiore al minimo (fissato al 37%).

«Il dato, seppur positivo, non toglie che la strada per eliminare il cosiddetto "soffitto di cristallo» è lunga», commenta **Giulia Bianchi Frangipane**, partner di ***BonelliErede***, «Rimane contenuto il numero delle società pubbliche che abbiano affidato a una donna il ruolo di amministratore delegato ed elevato quello delle «*golden skirt*» – concentrazione di molteplici incarichi in un numero contenuto di donne – fenomeno che se da un lato garantisce la presenza nei board di donne con grande esperienza manageriale, dall'altro riduce l'accesso nei consigli a una più ampia platea di professionalità e competenze.

L'«effetto trascinamento» che ci si attendeva per le società non quotate si è prodotto quasi solo in grandi realtà e, anche in questo caso, le donne con ruoli apicali sono una percentuale esigua. È un peccato, considerato che studi di settore hanno dimostrato che l'inclusione femminile ha prodotto effetti positivi sulla performance generale, il miglioramento della qualità delle pratiche di governance, maggiore attenzione alla sostenibilità e ai temi sociali, nonché ha fatto emergere professionalità maggiormente qualificate e con tasso medio di istruzione più elevato. La finalità e il motore di un reale cambiamento non possono che essere la piena valorizzazione della diversity e del contributo complessivo che la combinazione tra i modelli di leadership (femminile e maschile) possono portare, non per realizzare un'artefatta «parità di genere» ma un vero e proprio sistema di pari opportunità.

Per raggiungere questo obiettivo, oltre a promuovere un ulteriore graduale cambiamento culturale (si pensi, per esempio, al divario del tasso occupazionale femminile tra nord e sud Italia), è necessaria l'introduzione di misure che assicurino il naturale coinvolgimento delle donne, in particolar modo nel rilancio del paese post pandemia: sistemi di welfare che permettano alle donne di dedicarsi alla carriera con più serenità (asili aziendali, ecc.), riequilibrio del pay gap e la promozione della professionalità femminile, specie nel settore digitale e dell'innovazione che giocheranno un ruolo sempre più dirimente nell'economia del futuro e nei quali le donne stanno mostrando in modo sempre più incisivo il valore del loro contributo».

Certo, donne avvocato di spicco nel mondo dell'impresa ce ne sono. Da ultimo, **Claudia Parzani**, partner e Global business development & marketing head di ***Linklaters*** (nonché presidente di Allianz spa), che, questa settimana, per la quinta volta consecutiva, è stata inclusa da *HERoes* e *Yahoo Finance* nella classifica *Women Role Model 2021*, il cui obiettivo è quello di premiare figure di elevato profilo professionale che si sono distinte a livello globale per iniziative volte al miglioramento della posizione delle donne nel mondo del lavoro. Parzani, unica italiana, è stata inclusa nella categoria *Heroes 100 Women Executives* che celebra le 100 donne, in ruoli apicali a livello internazionale, che stanno guidando il cambiamento utilizzando la loro influenza e la loro posizione professionale per promuovere attivamente una cultura inclusiva nel mondo del lavoro. O come **Sara Biglieri**, partner di ***Dentons*** che è appena stata nominata presidente del cda di Equita, investment bank indipendente italiana.

Novità più recente è invece l'introduzione delle quote di genere nei Consigli di amministrazione anche delle società pubbliche non quotate. Lo prevede la legge sulla parità salariale approvata in commissione Lavoro alla Camera, che amplia così quanto previsto dalla legge Golfo-Mosca. Secondo le norme in vigore, il genere meno rappresentato deve ottenere almeno i due quindi degli amministratori eletti.

«La crescente presenza delle donne negli organi amministrativi rappresenta un percorso costante dall'introduzione della Legge Golfo Mosca», dice **Marina Balzano**, partner del dipartimento Finance di ***Orrick***, e membro del cda di Industrie

Chimiche Forestali Spa e di First Capital Spa (quotate sul mercato Aim Italia di Borsa Italiana Spa), «e questo non solo grazie alla lungimiranza di una norma che ha avuto il merito di imporre un riequilibrio di genere che diversamente si sarebbe attuato in un tempo molto più lungo, ma anche al fatto che le società stesse si sono via via rese conto di quanto l'apertura dei consigli a componenti femminili professionalmente qualificate apporti valore e stimoli di confronto. Giudico positivamente la proroga della legge poiché il percorso di «parificazione» è ancora lungo e articolato ma riscontro che l'esigenza di includere donne in posizioni apicali e gestionali sia sempre più diffusa a prescindere dalla imperatività delle norme. Questo è un ottimo segnale per il sistema e conferma che l'introduzione delle quote di genere è stata una imposizione positiva che ha contribuito effettivamente a un cambiamento di mentalità complessivo».

Per **Debora Cremasco**, partner dello ***Studio Lambertini e Associati*** «la questione rilevante a mio avviso non è tanto se vi siano più donne nei consigli di amministrazione delle società quotate, piuttosto quale sia il ruolo che a questi membri è riservato nell'ambito degli organi di governo delle società. È, infatti, fatto notorio che in Italia, pur essendo significativamente aumentata la presenza di donne nell'ambito dei consigli di amministrazione delle società quotate (tanto da essere ai primi posti in Europa e nel mondo), il numero di donne con incarichi che prevedono deleghe gestionali e posizioni di vertice rimane residuale. La legge è sicuramente un buon punto di partenza: pur non amando – come peraltro la maggior parte delle donne – le quote di genere, non può negarsi che molto dello spazio che è stato conquistato nell'ambito dei consigli di amministrazione derivi dall'obbligo delle società di adeguarvisi. Credo che le donne debbano approfittare dell'opportunità senza sentirsi beneficiate ma, nemmeno arrivate per essere riuscite ad occupare posti nei consigli. È necessario rimanere focalizzati sull'obiettivo che ciò che deve prevalere è la professionalità e la capacità personale. Ma credo anche che le donne, da parte loro, debbano liberarsi da una sorta di senso di non adeguatezza che a volte le porta a non proporsi di assumere incarichi di responsabilità e di vertice»

Ci sono stati miglioramenti effettivi sulla presenza delle donne nelle società quotate in quest'ultimo anno e mezzo. «Confesso che 10 anni fa l'introduzione della legge mi aveva lasciata tiepida, ritenendo che l'affermazione professionale dovesse dipendere dall'impegno, dalla determinazione e dalla preparazione di ciascuno, a prescindere dal sesso», prosegue **Laura Bellicini**, partner di ***Legalitax Studio legale e Tributario***, «tuttavia è indubbio che gli obblighi di rappresentatività di genere abbiano creato spazi e visibilità per le donne. Non è quindi un caso che, in questi anni, io abbia ottenuto incarichi come quello di presidente del Collegio dei revisori dell'Ordine degli avvocati di Roma, o di sindaco effettivo in società a partecipazione pubblica come Ales Spa, Coni Servizi (ora Sport e Salute) Spa o ancora in una banca quotata come Banca Finnat Euramerica Spa. Se da una parte continuo a ritenere che la professionalità non abbia sesso, certamente la legge non solo sta cercando di darci più spazio nei vertici aziendali, ma in generale tenta di «educare» la società ad una migliore considerazione delle capacità e delle professionalità delle donne. Quindi auspicherei una stabilizzazione normativa, perché, inutile nasconderlo, anche solo per la maggior determinazione degli uomini, che non si fanno scrupoli ad «esigere» la carica, a parità di condizioni tuttora questa verrebbe assegnata ad un maschio. La strada è ancora lunga, non per nulla gli spazi che si sono creati per le donne prevalentemente non sono esecutivi, ma qui si apre anche il tema culturale degli obiettivi che si pongono le ragazze, a partire dalla scelta degli studi e delle carriere intraprese. Non credo sia molto utile (o addirittura superato) continuare a discutere se definirmi avvocato o avvocata, direttore o direttrice, anzi mi sembrerebbe più innovativo, visto il dibattito sul rispetto delle diversity, creare neologismi che mirino ad una declinazione neutra delle cariche, senza dover ricorrere ad inglesismi quali manager, officer, partner. L'uguaglianza reale passa dalle scuole, dalle famiglie, perché sostengano le ambizioni professionali delle proprie bambine, superando definitivamente gli stereotipi che tanto ci hanno e ancora ci stanno penalizzando».

Miglioramento da attribuire anche alla maturazione da parte delle donne dell'esperienza consiliare. «In altri termini, con il susseguirsi dei mandati, le amministratrici acquisiscono una maggior conoscenza delle dinamiche consiliari, una maggior consapevolezza delle modalità tecniche e relazionali per superare le problematiche sottoposte al loro esame e quindi una maggior percezione e auto-percezione del proprio ruolo», dice **Anna Saraceno**, partner dello studio legale ***Pavia e Ansaldo.*** «Per quanto la legge Golfo senza dubbio rifletta l'esigenza di garantire un maggior equilibrio di ruoli, rimane ancora molta strada da fare. Infatti, anche secondo gli ultimi dati disponibili, le donne consiglieri continuano a ricoprire essenzialmente incarichi di tipo non esecutivo e quindi non rivestono posizione di vertice. Sono convinta che le caratteristiche tipiche del modello di leadership femminile-quali, ad esempio, pragmatismo, senso di autocritica, ascolto e interpretazione delle necessità degli stakeholder – possano contribuire con successo alla gestione aziendale e quindi determinare maggior profittabilità».

A fine 2020 i dati relativi alla presenza femminile negli organi sociali degli emittenti quotati italiani consolidano il trend dell'anno precedente e paiono riflettere in particolare la prima applicazione della legge n.160/2019 che ha potenziato la portata della legge Golfo-Mosca (legge 120/2011), in particolare con la previsione di un aumento, da un terzo a due quinti, della quota al genere meno rappresentato. «Le statistiche dimostrano che le norme –sin dalla prima introduzione della legge sulla "quota rosa"- sono state applicate con successo e hanno consentito un indubbio e molto rapido salto nella presenza di donne nelle società, in particolare nelle quotate. È tuttavia interessante notare un paio di particolarità di non poco conto», prosegue **Cristina Pagni**, partner di ***Withers***, «Innanzitutto in molti –troppi- casi l'adeguamento alla legge in questione da parte delle società è avvenuto con un approccio di tipo «*tokenism*»: poche le società quotate

che sono andate oltre le disposizioni normative, superando lo stretto necessario per rispettare la legge. In secondo luogo è mancato sino ad ora un più generale "effetto a cascata": l'aumento della quota di donne nei cda delle quotate non ha determinato un incremento nella rappresentazione femminile nelle posizioni apicali, né ha promosso una maggiore presenza al femminile nelle società non quotate. In questa situazione –che a sua volta si colloca nel più vasto contesto che vede l'Italia precedere solo la Macedonia e la Turchia per tasso di occupazione femminile e che ulteriormente vede il nostro Paese agli ultimi posti, tra i quelli dei Paesi più avanzati, per disparità di genere, secondo l'indice curato dal World Economic Forum- vorrei tuttavia portare anche una nota di ottimismo. Sono portata a pensare a un effetto per così dire di "contagio" delle normative oltre il loro ambito di applicazione, nonché ad una benefica sinergia tra leggi che riguardano ambiti diversi e che tuttavia sono suscettibili di produrre un effetto moltiplicatore di cambiamento della nostra società e della crescita economica del nostro Paese. Ritengo in particolare che questa prospettiva si attagli alla legge Golfo Mosca, per un verso, e ad una molto recente disposizione di ordine regolamentare (cd soft law), per altro verso, contenuta nel nuovo "Codice di Corporate Governance" pubblicato dal Comitato per la Corporate Governance il 31/1/2020. Mi riferisco specificamente all'innovativo principio del "Successo Sostenibile" ivi definito quale «obiettivo che guida l'azione dell'organo di amministrazione e che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholder rilevanti per la società». Ebbene, si può ragionevolmente prevedere che la gender quality e la sostenibilità siano destinate ad operare in modo integrato nell'approccio decisionale dell'impresa e così modificare le interazioni all'interno delle aziende».

Secondo **Nicla Picchi**, fondatrice e managing partner dello studio legale ***Picchi, Angelini & Associati*** «prima della legge Golfo Mosca la presenza delle donne nei Cda era di poco superiore al 5%, oggi – dopo un decennio - si avvicina al 40%; un risultato che non si sarebbe mai raggiunto senza l'intervento del legislatore. Tuttavia il numero delle donne nel top management e nella funzione di amministratore delegato è ancora molto basso, e non si può pensare di porre rimedio a questa situazione con un intervento normativo. Il quadro potrebbe decisamente migliorare qualora la parità di genere nelle posizioni apicali fosse oggetto di valutazione da parte degli investitori istituzionali, e presa in considerazione nelle loro scelte di investimento. Direi che non è irrealistico pensare che ciò possa avvenire, dato che la gender equality è uno degli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite, e che i «17 Goals» sono sempre più rilevanti nelle strategie di investimento dei grandi fondi di investimento».

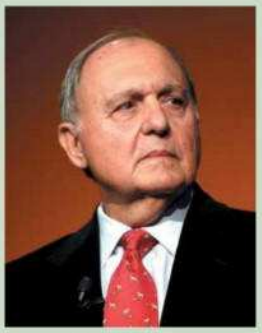
© Riproduzione riservata

È QUANTO EMERGE DAL RAPPORTO 2020 SULLA CORPORATE GOVERNANCE DELLE QUOTATE ITALIANE

Grazie alle quote, cda sempre più qualificati, rileva la Consob

C'è ancora poco spazio, per le donne, negli organi di gestione delle società italiane. La conferma viene dal Rapporto Consob sulla corporate governance delle società quotate italiane 2020, che sul tema della gender diversity dedica sempre un ampio spazio: «con riguardo al ruolo svolto, nel 2020, si conferma estremamente contenuta la frequenza con cui le donne ricoprono il ruolo di amministratore delegato (accade in 15 società, rappresentative di poco più del 2% del valore totale di mercato) e di presidente dell'organo amministrativo (26 emittenti pari al 18% della capitalizzazione complessiva, quasi la metà del dato per il 2019)», si legge nella relazione dell'authority guidata da **Paolo Savona**.

Ma qual è il ruolo che i consiglieri al femminile occupano nei cda? Innanzitutto, «in circa tre quarti dei casi le donne sono consiglieri indipendenti, in linea con gli anni precedenti; è aumentata inoltre la presenza di donne nominate dai soci di minoranza in applicazione del voto di lista, registrando nel 2020 il numero massimo di 84 amministratrici, nominate in 67 società ad elevata capitalizzazione. Infine, le donne sono più frequentemente titolari di più di un incarico di amministrazione (*interlocker*), circostanza che si verifica in un caso su tre: il dato risulta relativamente stabile nell'ultimo triennio dopo aver registrato una crescita significativa nel periodo 2013-2018».


Paolo Savona

Dal report emerge che «a seguito dell'applicazione delle disposizioni in materia di quote di genere, ossia a partire dal 2012», dice la Consob, « le caratteristiche dei consigli di amministrazione hanno sperimentato alcuni cambiamenti. In particolare è aumentata in media la quota di membri con un diploma di laurea e studi di specializzazione post-universitari, si è lievemente ridotta l'età media ed è aumentata la diversificazione del background professionale dei consiglieri». Il livello professionale dei componenti dei cda è sempre più elevato: il 90% dei consiglieri è laureato e ha in prevalenza un profilo manageriale (66% dei casi). «A fine 2019 gli amministratori delle società del Ftse Mib e delle imprese controllate da istituzioni finanziarie sono più frequentemente laureati e stranieri e hanno in prevalenza un profilo professionale manageriale. Il maggior numero di accademici siede invece nei board delle società finanziarie e nelle imprese non controllate».

La Consob ha anche fatto un'analisi anagrafica sui membri dei cda: a fine 2019, i componenti degli organi di amministrazione hanno un'età media di circa 57 anni, e sono stranieri nel 6% dei casi. I membri degli organi di controllo sono in media più giovani di un anno, sono raramente stranieri, sono laureati in circa il 96% dei casi (quasi 27 esclusivamente in discipline economiche) e sono professionisti/consulenti in più dell'85% dei casi. «Le caratteristiche dei membri del board mostrano in media una certa variabilità a seconda del settore industriale, delle dimensioni della società e dell'azionista di riferimento. A fine 2019 gli amministratori delle società del Ftse Mib e delle imprese controllate da istituzioni finanziarie sono più frequentemente laureati e stranieri e hanno in prevalenza un profilo professionale manageriale. Il maggior numero di accademici siede invece nei board delle società finanziarie e nelle imprese non controllate».

© Riproduzione riservata

Italia Oggi Sette Affari Legali

13-SET-2021
da pag. 2 / foglio 4 / 4

Dir. Resp.: Pierluigi Magnaschi
Tiratura: N.D. Diffusione: N.D. Lettori: 77000 (0003041)

DATA STAMPA
www.datastampa.it

Diversity, spicca Portolano

Manuela Cavallo

Tra gli studi italiani che hanno una forte componente femminile al proprio interno, lo ***studio Portolano Cavallo*** continua a distinguersi in tema di *diversity* vincendo due premi ai *Women in Business Law Awards 2021 Europe*, assegnati da *Euromoney Legal Media Group* agli studi legali di tutta Europa che promuovono la meritocrazia senza distinzioni di genere. Per il decimo anno consecutivo, Portolano Cavallo è stato premiato nella categoria nazionale «*Italy Firm of the Year*» e, per la prima volta, ha ricevuto il premio europeo «*Women in Business Law – National Firm*». «Nel nostro studio crediamo fermamente che il talento sia l'unica discriminante. I numeri lo dimostrano, oggi infatti contiamo il 59% di professioniste, di cui otto responsabili di settore», commenta **Manuela Cavallo**, socia di Portolano Cavallo. «Siamo orgogliosi che il nostro impegno sia riconosciuto».

© Riproduzione riservata

Giulia Bianchi Frangipane

Marina Balzano

Debora Cremasco

Nicla Picchi

Laura Bellicini

Anna Saraceno

Cristina Pagni

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - 3041