

Finanza le nuove governance

QUOTE DI GENERE

A metà strada, la normativa che ha imposto una presenza minima di almeno un terzo di donne nei board di Piazza Affari ha già superato l'obiettivo. Sono circa mille le presenze femminili nelle nostre quotate. Successo pieno? Non proprio. Un conto è partecipare, un altro decidere. E se poi sono sempre le stesse c'è qualcosa da correggere. Dibattito sulla nuova «oligarchia» femminile
Federco Fubini

È arrivata e ha detto esattamente ciò che, in base alla legge, non avrebbe dovuto dire: «Ladies and gentlemen, gentlemen, gentlemen...». È così che Margrethe Vestager, commissario europea alla Concorrenza, ex vicepremier danese, ha esordito nel suo discorso alla platea del Forum Ambrosetti di Cernobbio all'inizio di settembre. Fra i grandi dirigenti d'impresa italiani sul Lago di Como, Vestager vedeva davanti a sé molti più gentlemen - magari di una certa età - che ladies. E, implacabile, lo ha fatto notare. Non doveva andare così. L'Italia oggi si trova esattamente a metà del percorso stabilito dalla cosiddetta legge Golfo-Mosca, la 120 del 2011, che resterà in vigore per la vita di tre consigli d'amministrazione consecutivi e dunque farà sentire la sua azione fino al 2022 o 2023. Il principio di base è che almeno un terzo dei posti nei consigli d'amministrazione e negli organi di vigilanza delle società quotate siano riservati alle donne. E con buona pace di Vestager questo è stato un successo che mette l'Italia davanti alla Danimarca nelle classifiche internazionali: a metà del 2016 la soglia del 30% è stata raggiunta e superata, al punto che oggi per la presenza femminile negli organi d'indirizzo Piazza Affari è fra le prime al mondo: dietro la Norvegia - secondo il centro studi Catalyst - ma sempre molto in alto insieme a Francia e Finlandia e davanti persino alla Svezia.

Qualcosa dunque non torna se la legge viene applicata in pieno, ma il commissario europeo che duella con Google e Apple non se ne accorge a occhio nudo. Dove sia l'inghippo non è difficile da capire: è nella natura delle posizioni conquistate, non nel loro numero. Solo nei consigli d'amministrazione in senso stretto le figure femminili sono passate da 170 (il 5,9%) del 2008 a 687 dell'anno scorso, secondo le stime della commissione di Borsa. Esse hanno avuto ogni sorta di effetti positivi. Hanno contribuito ad abbassare l'età media di quegli organismi, hanno alzato il tasso medio d'istruzione e hanno persino ridotto il sempre notevole quoziente di familismo ai vertici delle imprese: fra le donne solo tredici ogni cento hanno avuto diritto a una poltrona al tavolo giusto solo perché erano mogli o figlie della persona giusta, mentre fra i maschi lo stesso accade in 17 casi ogni cento.

Ciò che manca in questo quadro è, semplicemente, la qualità. In altri termini il potere. Alle donne è stato dato un posto a tavola, non la facoltà di distribuire le carte: appena più del sette per cento delle società quotate italiane contano su un amministratore delegato di sesso femminile e si tratta in ogni caso di aziende minori, che pesano per meno del due per cento della capitalizzazione della Borsa italiana. La stragrande maggioranza delle consigliere di Piazza Affari ricoprono il ruolo di indipendenti, cani sciolti e preferibilmente mansueti. Questa è dunque la risposta a Vestager quando si chiede dove siano le donne nelle élite d'impresa in Italia: sono lì, a patto che non chiedano di farsi sentire. Ed è naturalmente un'occasione perduta, perché ormai sembra dimostrato che aziende aperte al contributo di vertice di tutti - diversi per genere, preferenze, età, culture - funzionano meglio di quelle nelle quali manca qualunque tipo di varietà umana e sono abitate da maschi con la cravatta annodata sempre nello stesso modo.

Poi però si scava un po' di più, ed lì saltano fuori altre sorprese. Esistono infatti aree nelle quali in questi anni di applicazione della Legge Golfo-Mosca le rappresentanze femminili si sono dimostrate - almeno in apparenza - bravissime a riprodurre gli aspetti più discutibili del comportamento dei maschi. L'unica differenza è che sembrano farlo meglio di questi ultimi. Gli uomini per esempio tendono a trincerarsi in oligarchie o ristrette reti di potere nelle quali ci si scambiano posti e favori? Le donne, a giudicare dai numeri, ancora di più. Fra loro la pratica di occupare più posizioni in organismi di più società diverse,

endemica in Italia, è oggi più sviluppata che fra le controparti maschili. Le prime sette donne più ricche di incarichi occupano fra loro 37 posti nei consigli d'amministrazione o nei collegi sindacali d'Italia. Le prime 26 donne concentrano il controllo di 113 posizioni. Le prime 51 donne ne hanno 188. E le prime 188 donne occupano 462 poltrone di Piazza Affari.

Vista così, costruita in pochi anni, appare come una spettacolare concentrazione di incarichi nelle mani di una nuova élite femminile di queste 188 persone. Accanto a loro ce ne sono altre 845 che hanno un solo incarico societario e dunque in totale queste donne sono un migliaio. Se il loro comportamento fosse diverso da quello dei colleghi maschi, dunque nessuna accavallasse più incarichi, anche a costo di non riuscire a svolgerli bene, il ceto di donne ai vertici aziendali si allargherebbe di colpo del 30%. Ne servirebbero infatti circa trecento di più per colmare i posti oggi occupati da chi ne ha più di uno. In effetti la stessa Consob ha notato che il numero medio di poltrone societarie occupate da ogni singola donna è salito da 1,26 del 2013 (uomini: 1,40) a 1,45 del 2016 (uomini: 1,32).

Ma la vera domanda riguarda le ragioni di questa tendenza oligarchica, perché non è affatto scontato che essa sia determinata dalle donne stesse. Spesso non sono loro che si reclutano da sole, ma vengono cooptate dagli uomini già ai vertici delle aziende. Osserva Alessandra Perrazzelli, amministratore delegato di Barclays Italia: «Non vorrei che spesso venissero reputate brave nei consigli quelle che non danno fastidio, e allora per loro si moltiplicano gli inviti - dice -. Non vorrei soprattutto che la quota del 30% diventasse una foglia di fico per tenere le donne competenti alla larga dai ruoli operativi di vertice».

Paola Schwizer, ordinaria di economia all'Università di Parma, sottolinea però anche quelli che per lei sono aspetti potenzialmente virtuosi: «Formare reti di conoscenze è negativo se serve per escludere gli altri - osserva -. Preferirei che le donne usassero la loro capacità di creare relazioni allo scopo opposto: coinvolgere altre donne nei ruoli guida di un'impresa, come veicolo di attrazione di nuovi talenti». Per le quote di genere, nella seconda metà della loro vita, la sfida probabilmente è proprio qui.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Foto:

La legge

Il 12 agosto 2011 entra in vigore la legge 120 sull'equa rappresentanza di genere ai vertici delle aziende. Porta, come di consueto, il nome dei primi firmatari, in questo caso le onorevoli Lella Golfo e Alessia Mosca. Stabilisce che gli organi sociali delle quotate debbano essere rinnovati riservando una quota pari ad almeno un quinto dei propri membri al genere meno rappresentato: le donne. La percentuale salirà ad almeno un terzo nelle due successive tornate di nomine triennali. L'obbligo - che vale solo per tre mandati, quindi un decennio - si è poi esteso alle società a controllo pubblico. Poi liberi tutti. Ma gli ostacoli che continuano a impedire la scalata ai massimi vertici delle donne saranno rimossi per quella data?