

LISTINI E CORPORATE GOVERNANCE

Quando la quota rosa dà più peso al Cda

La ricerca di maggiori competenze imposta dalla parità di genere orienta la selezione anche degli altri membri

Lucilla Incurvati

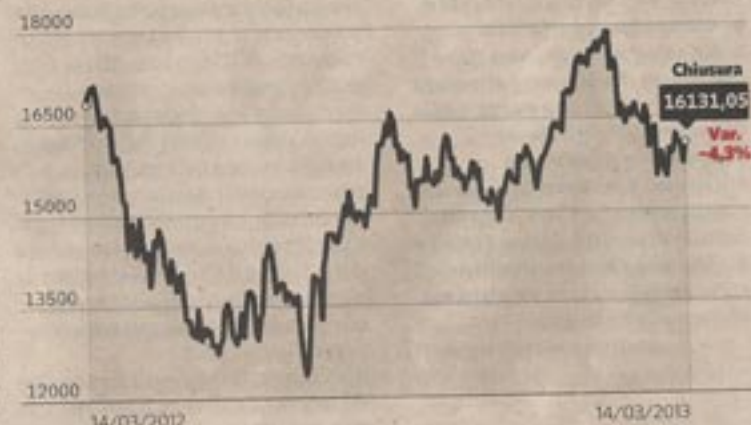
■ Conto alla rovescia per i rinnovi del Cda di molte aziende quotate. In vista degli adempimenti legati alla legge Golfo-Mosca, è probabile che la stagione delle assemblee sarà ricca di novità con indubbi benefici per gli azionisti, grandi e piccoli. All'appuntamento si presenteranno 78 aziende come Intesa, Generali, Rcs, Italcementi, Azimut, Trevi, Geox, Amplifon, Campari, per un totale di circa 110 donne da inserire. A guardare le prime liste l'avvio sembra nato sotto una buona stella. Un esempio arriva da Snam Rete Gas dove per il rinnovo del Cda sono state proposte 4 donne su 10 e per il collegio sindacale 2 su 5. E trattandosi di società a partecipazione pubblica, dove le signore di solito languono, il traguardo è ottimo. «La sfida di genere, grazie anche agli effetti della legge Golfo-Mosca, sta producendo dinamiche positive sulla corporate governance delle aziende italiane quotate - sottolinea Tommaso Arenare, di Egon Zehnder. - La legge diventa un'opportunità di valorizzare merito, leadership e competenze come criterio per la scelta di tutti i membri del Cda. Questo produce consigli migliori, con maggiore attenzione al merito e all'efficienza, a volte anche grazie a un nu-

agli azionisti e mi auguro si allargherà anche ad altri ambiti della vita economica e sociale, grazie all'emergere di quel talento femminile, cruciale per l'Italia e l'Europa e che in molti contesti fa la differenza». In Europa, come è noto, il modello italiano rappresenta una best practice perché «la legge presenta un buon bilanciamento - ricorda Romina Guglielmetti, esperta di Corporate Governance - l'ingresso delle donne è modulare, la durata delle legge è determinata, il sistema sanzionatorio graduale. Vorrei aggiungere che dal 12 febbraio, l'obbligo è stato esteso anche alle società partecipate pubbliche, anche se per queste ultime il percorso di adeguamento sarà più lento, mentre le aziende quotate, soprattutto quelle più grandi, hanno già mostrato segnali di apprezzamento». Ancora prima dell'entrata in vigore delle legge (agosto 2012), infatti, quotate importanti (Flat, Cofide, Luxottica, Pirelli, Mediobanca, UniCredit e Prysmian) si sono adeguate ai nuovi parametri. Tuttavia, il lavoro da fare è ancora molto: attualmente il peso

delle donne nei Cda di Piazza Affari è pari al 11,6%, percentuale che sale al 14% secondo un'analisi della Ria Grant Thornton considerando oltre 9.300 aziende italiane, con un fatturato compreso tra 30 e 500 milioni di euro (solo l'11% nei Cda ricopre il ruolo di a.d. e solo l'8% è presidente di board). «Tra le aziende assistiamo a una polarizzazione - sottolinea Monica Pesce, presidente del network internazionale Pwa, promotrice già prima dell'entrata della legge di Ready for board women, un dossier di donne candidabili nei Cda, consultabile online - c'è chi la coglie come un'opportunità e quindi va alla ricerca di donne con alte competenze e chi, invece, la considera un mero adempimento e spesso motiva il non adeguamento con la difficoltà a trovare liste adeguate. Ma le liste ci sono e il percorso è tracciato. Lo si vede per esempio da quello che ha fatto il Comune di Milano: per la ricerca di quote rosa nelle sue partecipate ha deciso di ricorrere a bando pubblico». «La ricerca al momento si concentra su donne con profili molto alti e esperienze internazionali - spiega Livia Aliberti, advisor in Corporate Governance - il rischio è che in questa prima fase alcuni nomi siano sovraesposti. Ma questa è solo la prima fase di un processo che, stando allo spirito della legge, si andrà normalizzando, limitando, magari ricorrendo all'autoregolamentazione, il numero di incarichi. Sull'esempio di quanto accade all'estero, la via da seguire è la formalizzazione di una nuova professione, quella del consigliere di amministrazione, una figura neutrale, alla quale ci si prepara e alla quale possono concorrere non solo le "solite note" ma i

L'andamento delle aziende a Piazza Affari

Indice FtseMib



GLI EFFETTI DEI RINNOVI DI PRIMAVERA

78

COA IN RINNOVO

Società che devono rinnovare il proprio consiglio di amministrazione.

23%

PERCENTUALE DI DONNE NEI CDA POST NOMINE

La percentuale effettiva potrebbe scendere al 18/20% per il via del ridimensionamento numerico dei membri di alcuni consigli

IL TRAGUARDO

In Italia si attendono nelle prossime settimane 78 rinnovi di Cda. All'interno di questo ci sono nomi come Intesa, Generali, Unipol, Atlantia, Trevi, Snam, Acea. Secondo le stime di Aliberti Governance Advisor la percentuale di donne nei Cda potrebbe raggiungere il 23%. In realtà, a fronte di 120 posizioni aperte, è probabile che le donne nominate saranno 110, quindi il loro peso si attesterà tra il 18 e il 20%. A gennaio 2013 su un totale di 2.505 tra amministratori e consiglieri le donne erano 290, quindi l'11,6%.

LA PAROLA CHIAVE

Legge Golfo-Mosca

Gli organi sociali delle società quotate in scadenza dal 12 agosto 2012 dovranno essere rinnovati riservando una quota pari ad almeno 1/5 dei propri membri alle donne. Donne che, a partire dal 2° e 3° rinnovo degli organi sociali, dovranno essere pari ad almeno un 1/3, per arrivare al 2022. La