

L'INTERVISTA / Alessia Mosca

"Fill the gap": le quote di genere nel sistema societario italiano

SILVIA DECARLI

Ordine di Trento e Rovereto

ON. MOSCA, DESIDERO PRIMA DI TUTTO ringraziarLa per aver accettato il mio invito a confrontarsi con noi sul tema delle quote di genere nel sistema societario italiano, ringraziamento che Le porto anche a nome del Comitato di Redazione de *Il Commercialista Veneto*.

Come Lei ben sa, nel 2015 ricorre il 50° anniversario dalla fondazione della nostra rivista. Abbiamo per questo deciso di ripercorrere gli ultimi 50 anni di storia del nostro territorio, il Triveneto, e del nostro Paese, l'Italia, riproponendo ai nostri colleghi e lettori alcuni passaggi ed eventi significativi ed emblematici di questo periodo. Lei è stata promotrice, unitamente all'on. Lella Golfo, della Legge n. 120 del 12 luglio 2011, la cosiddetta "legge sulle quote rosa". Il cambiamento (culturale, sociale, istituzionale) proposto e intervenuto con la Legge Golfo-Mosca credo possa a buon diritto essere annoverato tra gli eventi significativi degli ultimi 50 anni. Le chiedo quindi di ripercorrere con noi questo passaggio storico "cruciale", la sua *ratio*, le sue caratteristiche e aspettative, ma anche le potenzialità future.

1. Da dove è nata l'idea di questa legge?

È stata un po' la naturale conseguenza di diversi stimoli a margine di tanti incontri sul tema della parità. Dove provare a scardinare l'ordine precostituito se non proprio laddove il tema di genere era meno sentito? Era necessaria una azione di choc per cambiare le cose e immaginare, poi a cascata, di influenzare altri ambiti.

2. Come hanno accolto i Suoi colleghi (uomini) questa proposta?

Fortunatamente il supporto non è mancato. Anzi addirittura alle volte l'opposizione era molto più violenta da parte di colleghe che non condividevano, all'epoca, l'iniziativa.

3. Quali sono le ragioni che hanno portato a limitare l'applicazione della legge all'ambito del diritto societario, senza estensione al contesto amministrativo, politico, sociale?

Intervenire su un ambito come quello delle società quotate aveva e ha un valore simbolico e, come poi è effettivamente in parte successo, credevamo avrebbe avuto un impatto tale da costituire un modello che per estensione avrebbe coinvolto anche realtà non interessate direttamente dalla legge. In ambito politico in realtà sono stati introdotti alcuni meccanismi che favoriscono la parità, come la terza preferenza di genere nelle elezioni europee, senza contare poi i tanti esempi di "contaminazione positiva" che hanno interessato dalle amministrazioni locali ai ministri del governo attuale.

4. E nel diritto societario, perché limitarsi alle sole società quotate e società pubbliche? Perché non prevedere da subito l'obbligo di garanzia delle quote di genere anche negli organi amministrativi e di controllo di tutte le società di capitali?

All'epoca, - si parla "solo" di 5 anni fa - durante le prime discussioni e gli articoli sui giornali, era davvero un tabù anche solo parlare di quote. La via che sembrava più percorribile anche in termini di organizzazione del controllo e delle sanzioni, ci è apparsa quella delle società quotate. E credo sia stata una scelta vincente viste appunto le ricadute e gli effetti positivi anche a livello culturale.

5. In alcuni Paesi, come quelli del Nord Europa, questo tipo di cambiamento non ha richiesto un intervento "forzoso", legislativo, ma è stato spontaneamente introdotto e adottato perché ritenuto assolutamente "normale". Cosa ha di diverso l'Italia?

L'Italia è un paese ancora a prevalente presenza maschile, in molti ambiti. Lo dicono le statistiche. È una caratteristica della nostra storia. I paesi nordici hanno tradizioni culturali, un'etica del lavoro e una abitudine alla meritocrazia diversa. A onor di cronaca poi in realtà la Norvegia ha introdotto le quote per prima con un limite del 40%. Voglio però spezzare una lancia a favore del nostro paese, sul tema in Europa la legge ha talmente fatto breccia da diventare un esempio virtuoso. Già all'indomani dell'approvazione con Lella Golfo siamo state invitate dall'allora commissaria Viviane Reding a raccontare del nostro successo, a supporto della sua proposta di direttiva per estendere la stessa prassi a tutti gli altri Stati membri. La direttiva ora è in stallo al Consiglio, ma in tante ci stiamo impegnando per fare in modo che la situazione si sblocchi e la direttiva possa essere finalmente approvata.

6. Lei ritiene che certi cambiamenti - che sono principalmente culturali - possano essere efficacemente "indotti", cioè imposti per legge?

In generale le leggi non cambiano la cultura, da sole. In alcuni casi qualche forzatura aiuta ad accelerare i processi. E la Golfo-Mosca è un esempio. L'attenzione che si è sollevata anche sulla stampa, uscendo dai luoghi solo degli addetti ai lavori ha fatto sì che il tema diventasse alla portata di tutti e addirittura ha provocato - per la domanda di maggiore approfondimento - il proliferare di corsi di studi di genere, l'apertura di blog sul tema e una discussione trasversale e che non riguarda solo più i cda delle quotate e delle partecipate pubbliche.

7. Dall'introduzione della norma, si ha talvolta la sensazione e/o percezione che le nomine di professioniste negli organi sociali (siano essi amministrativi o di controllo) siano più il frutto dell'obbligo imposto o del politically-correct che di un vero e proprio cambio di mentalità. Tutto questo sarebbe successo senza la Sua legge? Se sì, con quali tempi rispetto a quelli assicurati dalla legge?

Fortunatamente proprio e anche per questa paura, molte società si sono mosse con grande anticipo per assicurarsi i talenti migliori. Direi che proprio perché ora si è aperta una porta importante per le donne, è ora loro responsabilità dimostrare davvero di meritarsi il posto conquistato. Un effetto positivo che non era scontato ma si sta verificando è che vista la grande attenzione oggi puntata sulle nomine dei diversi cda, in un'ottica di rinnovamento sempre di più nella scelta di tutti i membri l'asticella che misura il merito e le competenze si è alzata e le nomine sono sempre più attente alla selezione dei profili migliori. A prescindere dal sesso.

Non so cosa sarebbe successo senza la legge. Decisamente, viste le tendenze registrate

SEGUE A PAGINA 4

**CHI È
l'on. Alessia Mosca**

Nata a Monza nel 1975, è membro del Parlamento europeo, eletta nel maggio 2014 per il Partito democratico, fa parte della Commissione INTA - Commercio internazionale - ed è vice presidente della delegazione per i rapporti con la penisola arabica. Tra il 2008 e il 2014 è stata membro del parlamento italiano dove ha firmato con la collega Lella Golfo (PdL) la Legge 120/2011 - Golfo-Mosca per l'introduzione in Italia di quote di genere nei consigli di amministrazione delle società quotate e delle società partecipate. È stata anche una delle promotrici della Legge Controesodo (238/2010) per il rientro dei talenti italiani dall'estero. Dottore di ricerca in scienza della politica, ha ottenuto il Master ISPI in Diplomacy e il diploma in Relazioni internazionali SAIS Johns Hopkins. Nel 2009 è nominata Young Global Leader del World Economic Forum, nel 2010 è Rising Talent del Women's Forum for the Economy and Society e nel 2013 ha ricevuto il World of Difference Award dall'International Alliance for Women. La sua attività si è sempre focalizzata soprattutto su temi di genere, welfare e lavoro, affari europei e innovazione tecnologica, con una prospettiva fortemente europea. Scrive sul suo blog personale ininterrottamente dal 2007.

Alessia Mosca e le quote di genere

SEGUE DA PAGINA 3

fino a prima che entrasse in vigore la 120/2011, non penso si sarebbero raggiunti i livelli di presenza femminile che si registrano oggi, almeno non con questa rapidità.

8. Non teme che l'imposizione per legge del rispetto della componente di genere (spesso, per non dire quasi sempre, femminile) possa sminuire la considerazione e valorizzazione del merito professionale delle donne?

No.

9. La Legge Golfo-Mosca prevede un'implementazione a step e una durata decennale. Cosa prevede accadrà poi? O meglio, quale obiettivo Vi siete poste oltre questo termine?

È davvero molto difficile provare a pensare cosa succederà dopo la fine del periodo di durata della legge, come era impossibile per noi solo pochi anni fa immaginare la ricaduta che ha effettivamente avuto. Abbiamo presente quali potrebbero essere i rischi – anche grazie alle ricadute dell'esperienza norvegese che ci ha preceduto di qualche anno – ma proprio anche attraverso la continua sensibilizzazione e il monitoraggio costante speriamo davvero di poter raccontare una storia diversa.

10. Nel suo nuovo ruolo di euro-deputato, Lei avrà senz'altro un'attenzione particolare per il tema della rappresentanza di genere nei vertici societari. Quali le iniziative in atto a livello europeo e quali vantaggi potranno portare alle professioniste e ai professionisti italiani?

Personalmente sono impegnata a cercare di riprendere il discorso dove era stato lasciato dalla ex Commissaria Reding riguardo alla direttiva per la promozione della parità a livello europeo. La proposta è ferma al Consiglio, nonostante la presidenza italiana abbia tentato di tutto per trovare un compromesso non è stato possibile raggiungere una maggioranza, necessaria per approvare la direttiva. Ma spero davvero che l'esperienza italiana possa essere apripista e un modello da replicare a livello comunitario.

11. Infine, cosa vuole dire ai colleghi e alle colleghe dottori commercialisti - che nell'ambito del sistema societario e negli organi sociali operano - perché possano contribuire attivamente all'implementazione e incremento della parità di genere?

Il mio augurio è che soprattutto chi ha la possibilità concreta di testimoniare il valore dei temi di genere lo faccia anche solo candidandosi per eventuali posizioni aperte nel proprio territorio o su scala nazionale, e che accolga con apertura il valore professionale a prescindere dal sesso. La parità però non è solo una questione che si chiude nell'ambito lavorativo, deve essere una consuetudine mentale, un atteggiamento a 360° che investe tante sfere umane. Deve essere a mio avviso un insegnamento che si apprende sin da piccoli. Abbiamo la possibilità e il dovere di trasferirlo ai nostri figli e alle nostre figlie così che possano crescere senza nemmeno pensarlo come un tema da affrontare, ma una naturale *forma mentis* con cui guardano il mondo.

Grazie.