

L'INTERVISTA / On. Emanuela Rossini

"Mind the gap". Oltre le quote di genere nel sistema societario italiano

SILVIA DECARLI

Ordine di Trento e Rovereto

«L'8 marzo scorso, durante una riunione di Consiglio, mentre stavo riferendo ai colleghi consiglieri (e dopo che essi avevano parlato e relazionato) in merito ai lavori della Commissione che coordino e al fine di assumere decisioni, il Presidente e il consigliere sono usciti dalla sala. Giuridicamente, hanno fatto venir meno il numero legale; umanamente, hanno dimostrato tutta la loro sensibilità e rispetto nei confronti di una collega nell'esercizio delle sue funzioni, a maggior ragione perché l'unica donna in Consiglio e nel giorno in cui si celebra la festa della donna».

È nata da qui l'esigenza di tornare a parlare di quote di genere (e cultura di genere), riprendendo le fila del discorso iniziato quattro anni fa su queste pagine con l'intervista all'on. Alessia Mosca sulla Legge n. 120 del 12 luglio 2011 (c.d. Legge Golfo-Mosca).

L'occasione è peraltro appropriata considerato che siamo alla soglia dell'ultima tornata di rinnovi di cariche sociali di società quotate e controllate pubbliche che – allo stato attuale – dovranno conformarsi alla norma sulle quote di genere. Il Parlamento però si è già mosso per allungare il termine di applicazione di questo obbligo oltre il 2022.

On. Rossini, desidero innanzitutto ringraziarla per aver accettato il mio invito per tornare a parlare di quote di genere nel sistema societario italiano. Ringraziamo che Lei porto anche a nome del Comitato di Redazione de "Il Commercialista Veneto". Tra i molti temi su cui è impegnata, Lei è firmataria della proposta di legge *bi-partisan* per allungare di altri tre mandati l'obbligo di garantire le quote di genere (meno rappresentato) nei consigli d'amministrazione e collegi sindacali delle società quotate e controllate pubbliche. Ma andiamo con ordine. Quali risultati ha portato finora la Legge Golfo-Mosca?

Il primo risultato è la novità introdotta nel diritto societario italiano: dal 12 agosto 2012 gli organi sociali delle società quotate si sono rinnovati riservando una quota pari ad almeno un quinto dei propri membri al genere meno rappresentato, cioè le donne. Donne che, a partire dal secondo e terzo rinnovo degli organi sociali, dovranno essere pari ad almeno un terzo. Questo fino al 2022 quando la legge Golfo-Mosca dovrebbe esaurire la sua efficacia se non verrà accettata la nostra richiesta di proroga. Se poi guardiamo ai dati quantitativi, la legge ha senza dubbio favorito l'accesso delle donne a ruoli di comando (+9,3% nei CdA delle società quotate e +20% nel management). Ma è l'impatto della presenza femminile sulla qualità dei board ad

I risultati della Legge. Dati Quantitativi

A fine del 2017, per la prima volta, più di un terzo del totale dei membri dei CdA sono donne: 751 le donne che siedono nei CdA delle 227 società quotate alla Borsa di Milano, pari al 33,5% dei 2.244 membri dei board. Si tratta di un aumento del 9,3% sul 2016 e di un numero quattro volte superiore a quello del 2011.

La presenza femminile risulta proporzionalmente più alta all'interno dei Collegi sindacali: sono donne 489 dei 1.215 sindaci (40,2%).

Secondo i dati Cerved, le donne crescono sia nelle società con amministratore unico (da 10,9 a 12,2% tra il 2012 e il 2017) sia in quelle che hanno un board collegiale (da 15,2 a 17,4%). Nel management, negli ultimi 5 anni le donne dirigenti sono cresciute del 20%.



Emanuela Rossini

Eletta deputata nel 2018 nel collegio plurinomiale del Trentino-Alto Adige nella lista SVP - PATT. In Parlamento siede nel gruppo Misto – Componente Minoranze Linguistiche. È membro della Commissione Politiche Europee e della bicamerale Questioni Regionali.

Nata a Pinzolo TN (1963), linguista, studiosa ed esperta in politiche culturali e scienze della formazione. Dopo il Liceo Scientifico di Tione si è laureata in Lingue e Letterature Moderne all'Università degli Studi di Milano, proseguendo con un Master in 'Literary Translation Studies' alla Warwick University in Gran Bretagna. Si è occupata di insegnamento a livello universitario, formazione post-laurea per insegnanti, coordinamento di progetti europei, collaborando con numerose Istituzioni culturali del Trentino e a livello nazionale, portando la cultura ad integrarsi con altri settori (educazione, turismo, imprese, sociale). È stata membro del Comitato di Indirizzo della Fondazione Caritro e Consigliere in Cda di Tsm-Trentino School of Management.

essere interessante. Un quadro di finanza della Consob del settembre 2018 ha sottolineato che in seguito all'ingresso delle nuove amministratrici, in particolare, si è ridotta l'età media dei consiglieri, è aumentata la diversità in termini di età e *background* professionale ed è cresciuto il livello medio di istruzione. Parrebbe dunque che quel processo di rinnovamento culturale, che si era posta come obiettivo la legge, si stia realizzando.

Secondo Lei, la legge è riuscita ad incidere sulla cultura di genere in Italia?

Le disuguaglianze di genere in Italia sono ancora molto radicate e diffuse, purtroppo, come certificano molti studi internazionali tra cui il *Global Gender Gap Report* che situa l'Italia all'ottantaduesimo posto su 144 Paesi analizzati, dove il divario nello stipendio percepito a parità di tipologia di lavoro è particolarmente pesante. Non è ancora diffusa la convinzione che solo insieme, uomini e donne, possiamo essere generativi (proprio come avviene biologicamente) e dunque anche migliorare le nostre *performance* economiche. Uno studio dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di genere ha rilevato che la parità di genere porterebbe in dote fino a 10,5 milioni di posti di lavoro. E un aumento del Pil pro capite della Ue fino al 9,6%, oltre 3mila miliardi di euro. Questo significa che le donne rappresentano una risorsa preziosa, di cui l'Italia, l'Europa, il mondo non possono più fare a meno. In Italia, il tasso di occupazione femminile si ferma al 48,6% con punte del 59,7% in Lombardia e di un avvilente 29,4% in Calabria. Con una donna su tre che lascia il lavoro all'arrivo del primo figlio.

Secondo Lei qual è il problema?

Il problema è che la presenza o meno delle donne nel mondo del lavoro spesso non è frutto di una scelta. Quando leggiamo i recenti dati Istat sulla

SEGUE A PAGINA 4

L'INTERVISTA

On. Emanuela Rossini

SEGUE DA PAGINA 3

scarsità o assenza di servizi infantili e servizi alla famiglia in molte parti del paese, ecco che non possiamo più chiamarla scelta quella di restare a casa. Eppure, tutte le statistiche dimostrano che avere più donne al lavoro non è soltanto preferibile ma auspicabile, dato che dove c'è varietà le performance sono migliori, ma soprattutto c'è maggior benessere perché è proprio la differenza ad innescare processi trasformativi anche nelle persone.

Ci vuole fare un esempio?

Recentemente parlavo con un dirigente di una grande azienda italiana, storicamente molto maschile nel management, che mi diceva (esterrefatto ma soddisfatto) che, grazie all'entrata di tre giovani donne nel management, passate da stagiste ad interne, in questi mesi tutta la loro organizzazione sta cambiando. Una trasformazione portata proprio da quella naturale differenza di sguardo e di modalità, dovuto anche all'età, di queste tre giovani donne, peraltro inconsapevoli della grande rivoluzione che stanno innescando. "Per loro tutto è semplicemente naturale, necessario, già avvenuto" mi diceva, "questa è la loro forza che ci sta sbaragliando".

A quali condizioni la presenza femminile diventa dunque incisiva? Siete riusciti a comprenderlo guardando ai risultati dell'implementazione a step prevista della Legge Golfo-Mosca?

Diciamo che i dati che abbiamo ci confermano che la presenza delle donne incide positivamente a patto che si superi una soglia critica, oscillante tra il 17 e il 20 per cento. Considerando che nelle società quotate i consigli di amministrazione sono composti in media da circa dieci membri, gli effetti positivi sulla redditività si manifestano quando vi siedono almeno due donne. Il risultato è in linea con la cosiddetta *critical mass theory*, in base alla quale la minoranza femminile può arricchire il dibattito consiliare e favorire una gestione più proficua delle società solo se raggiunge un peso minimo. Questo è dunque un punto da cui partiamo oggi. La diversità di genere premia ed è nell'interesse delle società preservarla (insieme ad altre forme di diversità) in una misura sufficientemente elevata. Pensiamo che il Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa italiana ha modificato il Codice di autodisciplina nel luglio 2018 proprio per salvaguardare gli effetti positivi della legge, raccomandando agli emittenti di applicare criteri di diversità, anche di genere, per definire la composizione sia del consiglio di amministrazione sia del collegio sindacale. Nel concreto l'obiettivo di diversità di genere è identificato nel mantenimento della quota di un terzo del genere meno rappresentato.

Dove nasce dunque l'esigenza di prolungare la sua applicazione?

È importante mantenere la rotta e non scendere dai numeri oggi raggiunti per non perdere quel 30% che innesca di fatto un cambiamento per tutti. Io stessa ho fatto parte di questo processo ed ho potuto vedere quanto ancora, purtroppo, il maschile combatta spesso il femminile. Sbagliando il bersaglio. Perché avere ai vertici delle donne non è per sostituire il controllo, dal maschile al femminile. Avere ai vertici di un board o come vicepresidente una donna, agevola notevolmente altre donne ad aver accesso alle informazioni decisionali, dunque inserirsi e lavorare meglio. Prendere un appuntamento, andare a prendere un caffè, sentirsi e stabilire una relazione amicale professionale, con una donna è più semplice; non solo ti mette più a tuo agio, ma semplicemente puoi. Col mondo maschile ci sono sempre filtri, passaggi con altre persone, precauzioni da prendere. Avere donne in posizioni di vertice apre ad altre donne una finestra su come avvengono le negoziazioni, i comportamenti e le prassi. Diciamo poi che la diversità uomo - donna può diventare un antidoto all'entropia, se in campo si mettono intelligenza e volontà di migliorare le cose per il Paese.

- Quale obiettivo vi siete posti con questa nuova legge?

Innanzitutto quello di rendere il nostro sistema uniforme e in linea con quanto prevedono le norme vigenti, a livello europeo e nazionale. La proroga prevista dal nostro nuovo disegno di legge si pone in continuità con la Direttiva 2014/95/UE in materia di trasparenza sulle informazioni non finanziarie e sulla diversità (recepita nel nostro ordinamento dal D.L. 254/2016) che afferma "la diversità di competenze e di punti di vista dei membri degli organi di amministrazione, gestione e sorveglianza delle imprese favorisce una buona comprensione dell'organizzazione della società interessata e delle sue attività. Consente ai membri di detti organi di contestare in modo costruttivo le decisioni adottate dagli esecutivi e di essere più aperti alle idee innovative, lottando così contro l'omologazione delle

opinioni dei membri". Inoltre, in seguito alla cessazione delle disposizioni della legge n. 120 del 2011 le società a partecipazione pubblica sarebbero comunque soggette all'obbligo di rispettare il principio di equilibrio di genere, almeno nella misura di un terzo, così come sancito dal testo unico in materia di società a partecipazione pubblica (testo unico di cui al decreto legislativo n. 175 del 2016, articolo 11). Questo comporterebbe una differenziazione tra società quotate e società a partecipazione pubblica non giustificabile giuridicamente in quanto entrambe, di dimensioni rilevanti, dovrebbero essere il riflesso dei principi democratici, di uguaglianza, giustizia sociale ed espressione della composizione della società in generale, in tutta la sua varietà.

Tra i firmatari, assieme a Lei, si annoverano nomi di spicco quali Pier Carlo Padoa-Schioppa e Graziano Delrio. Che contributo possono dare gli uomini a questa iniziativa?

Questa legge è rivolta soprattutto agli uomini e chiama in campo tutta la loro sensibilità. Con uomini aperti ai cambiamenti, fuori e dentro di sé, è molto bello lavorare insieme. A volte noi donne siamo più dinamiche e innovative perché il cambiamento nelle nostre vite lo affrontiamo spesso, costrette anche a fare i salti mortali per tenere tutto insieme, il lavoro, la famiglia, i genitori anziani, la vita di coppia, i figli, il nostro corpo e la nostra femminilità che necessita un tempo 'sospeso' da vivere, un tempo dettato dalla natura. Tutto questo ci porta a intravedere con anticipo e a volte con concretezza il futuro, forse perché lo abitiamo sempre il futuro. So che quello che dico potrebbe suscitare perplessità... ma esprimo ciò che sento, non per dettare delle linee. Il sentire è importante per me. È fonte di ispirazione anche nella mia vita politica e mi guida a dare priorità alle cose.

Oltre alla legge, quali interventi sarebbero necessari per diffondere la cultura di genere nel mondo del lavoro?

Favorire la parità di genere è una sfida innanzitutto culturale e ci sono molti altri canali, oltre a quello dell'intervento normativo di cui stiamo parlando per perseguirla. Si pensi alla parità di salario tra uomo e donna, ai servizi per l'infanzia e al sostegno genitoriale, soprattutto nella prima infanzia (0-3), la fase più cruciale per un essere umano. Ma l'azione più importante rimane la consapevolezza, attraverso l'esperienza e dunque la testimonianza: cercare di costruire buone relazioni tra uomini e donne, innovando i linguaggi delle istituzioni, gli orari di lavoro, non stritolare la vita privata e affettiva perché il benessere delle persone incide moltissimo sulla loro produttività, creare gruppi interdisciplinari dove alle differenze di genere si sommano quelle disciplinari e di competenze, al fine di prendere decisioni importanti pensando anche alle ricadute sociali e non solo economiche. E su questo la donna può dare un contributo importante, attraverso un ruolo importante nella società.

Quali i prossimi step parlamentari per l'approvazione della legge di proroga?

La proposta di legge è all'esame della commissione Finanze del Senato in sede redigente (cioè l'aula sarà chiamata a dare solo il voto finale, l'esame degli emendamenti e degli articoli avverrà solo in commissione), poi dovrà passare in aula e alla Camera per la seconda lettura.

Infine, il suo impegno e il suo auspicio.

A dire la verità da quando sono in parlamento (un anno) tralascio gli auspici e mi concentro sull'impegno. Sento fortissima la necessità di avviare processi partecipativi intorno ai problemi che viviamo. Stando in Parlamento, mi sono accorta che il Paese cammina sulle gambe della società civile, non della politica, e che la politica può essere anche di grande intralcio se non pensa a come facilitare questo cammino. Con le mie colleghe e colleghi deputati sto avviando relazioni trasversali ai partiti per poter incidere, trovare soluzioni, influenzare culturalmente là dove ci sono pregiudizi o sbarramenti ideologici. Ho speranza nei giovani ed è a loro che ho dedicato la mia elezione. Ne incontro molti e trovo che ragazze e ragazzi trovino spesso una bella sintonia nell'affrontare le loro vite, a volte così scombuscolate, con un andirivieni tra l'Europa e il Trentino. Si comprendono e si aiutano. Questo è il più bell'auspicio che intravedo per il nostro futuro.

Grazie davvero. E buon lavoro!

Alla luce di queste considerazioni, il mio personale auspicio è che con questa proroga si rafforzi la consapevolezza che - come dice l'on. Rossini - la presenza di entrambi i generi nei CdA e Collegi sindacali porta effetti positivi per le società, ed è quindi un elemento di forza; e che, partendo da questa consapevolezza, si possa andare "oltre" le attuali (sole) società quotate e controllate pubbliche, estendendo una equilibrata presenza di entrambi i generi in tutte le società.