

Governance e carriere femminili

Il vecchio alibi: «Per i posti top mancano le donne»di **Maria Silvia Sacchi**

Dopo essere stata eletta presidente del Parlamento europeo Roberta Metsola ha postato su Twitter una foto ormai entrata nell'immaginario collettivo che la vede insieme alla numero uno della Bce Christine Lagarde e alla numero uno della Commissione Ue, Ursula von der Leyen. «Per ogni ragazza in Europa. #Crederci». Le ragazze, da parte loro, ci credono e non sono disposte più ad abbassare la testa. Perché se il Covid ha spinto le donne più adulte a restare a casa per prendersi cura dei figli o dei genitori anziani, le giovanissime europee sembrano avere altre posizioni. Sono ferree nel combattere le discriminazioni basate sull'orientamento sessuale, nel difendere il loro diritto a dire «no» a qualunque attenzione non richiesta, nel rivendicare un proprio posto nella discussione pubblica. Anche le ragazze italiane pensano la

stessa cosa. Ma non hanno tanti esempi di fronte a sé. Quelli che ci sono, sono pochi e da anni sempre gli stessi. A volte addirittura inferiori. Nonostante l'Italia abbia una delle leggi che ha fatto scuola in Europa — la Golfo-Mosca che ha introdotto le quote di genere negli organi sociali di società quotate e nelle società pubbliche — a dieci anni dalla sua applicazione ancora oggi ogni volta che si deve comporre la lista per il Cda c'è una specie di panico da ricerca del nome. Tanto è vero che gli ultimi dati Consob dicono che si finisce quasi sempre sugli stessi: non a caso, degli amministratori che assommano da 3 a 5 incarichi due terzi sono donne. Ancora: se le donne nei Cda a fine 2020 erano il 41% per effetto della norma che impone il 40%, a metà a ottobre del 2021 solo 16 società avevano una amministratrice delegata, ovvero solo due in più delle 14 ceo del 2013. Un dato che peggiora se si considera il valore di mercato delle società: a fine 2020 le donne amministratore delegato

rappresentavano meno del 2% del valore di mercato, un dato in diminuzione rispetto al quasi 4% di sette anni prima. Cosa significa? Che guidano società piccole. «Non ci sono donne», è ancora oggi la risposta più classica quando si fa notare che i nomi proposti sono tutti maschili. Come è possibile? Sono nati numerosi corsi per preparare donne a svolgere il ruolo di consigliere. Il punto è che, se da una parte si è registrata una chiusura del mondo maschile, dall'altra si è visto poco l'impatto dell'apertura dei consigli sulle organizzazioni. È sotto, tra il management e nei livelli ancora inferiori, che vanno valorizzati i talenti femminili. E se si ricevono risposte negative a una proposta di avanzamento professionale (perché questo, effettivamente, accade), occorre domandarsi il perché di quel «no», riguardare la propria organizzazione per valutare se, per esempio, è pensata su un modello ostile alle donne. In ogni caso, insistere.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

2%

donne ceo
nelle società quotate
se si parametrizza la
presenza delle donne
al valore di mercato

