

Lavoro 24

Parità di genere

Sono 440 le donne nei Consigli di amministrazione

Cristina Casadei — a pag. 24

Fiona, Elena, Paola: la carica delle 440 donne nei Cda

Diversity. Il 40% sono manager, le altre professioniste o accademiche, secondo il board index Spencer Stuart: nelle prime 100 quotate per capitalizzazione le consigliere sono passate dal 5 al 39% in 10 anni

Cristina Casadei

Costanza, Fiona, Paola. E poi ancora Delphine, Francesca, Elena. È un elenco molto lungo, contiene 440 nomi, tra cui ci sono anche alcune under 40, quello che ha ricostruito l'head hunter Spencer Stuart analizzando i consigli di amministrazione delle prime 100 società italiane per capitalizzazione. In 10 anni si osserva un salto da poche decine a qualche centinaio, fino ad arrivare appunto a 440. Più che un numero, un segnale concreto della strada imboccata dalle grandi società sui temi della diversity. Che non è solo una questione di genere, ma anche generazionale e geografica. E soprattutto, va vista sempre più come una questione da governance, anche per migliorare l'attrattività verso gli investitori internazionali. Il tema si può fare rientrare nei cosiddetti parametri Esg, divenuti fondamentali anche per i grandi fondi che «non investono in società i cui Board non rispettano determinati requisiti di sostenibilità, inclusione e diversity oggi ritenuti centrali nelle aziende - racconta Giovanna Galli, partner e director di Spencer Stuart Global Board -. Si osserva una forte evoluzione su molti temi, tutti relativi ad un concetto di diversità a tutto tondo, non solo di genere ma anche generazionale e di provenienza geografica. Nelle prime 100 società quotate italiane per capitalizzazione, la quota di consiglieri donne è passata dal 5 al 39% negli ultimi 10

anni, c'è stato quindi un tangibile percorso di miglioramento».

Gli equilibri di genere e generazionali si stanno evolvendo, stando ai numeri che sono emersi dal Board index di Spencer Stuart del 2021, realizzato sulle prime 100 società italiane per capitalizzazione, incluse le maggiori dell'indice Ftse Mib: «C'è sicuramente una maggiore attenzione che le aziende prestano all'inclusione, spinta anche dalle quote previste dalla legge del 2011 Golfo-Mosca che prevede che il genere meno rappresentato determini i due quinti dei consiglieri», dice l'head hunter americano, coinvolto in molte ricerche di consiglieri e top manager.

«Anno dopo anno si è arrivati a un equilibrio dove in oltre 7 aziende su 10 (75%) dei Cda delle società osservate, la quota delle donne supera il 35%, in linea con le prescrizioni di legge, mentre 62 società sono già allineate con le nuove disposizioni, avendo già in Consiglio un numero di donne pari o superiore al 40%, dice Galli.

Se consideriamo solo le quotate del Ftse Mib allora il trend è ancora più evidente: riguardano donne il 42% delle nuove nomine, ovvero consiglieri che entrano a far parte di un Cda di una quotata per la prima volta in cinque anni. Nelle esperienze pregresse, il 40% delle donne indica per lo più un background manageriale (per gli uomini la quota sale al 55%), il 31,5% da professionista, contro il 19% degli uomini, e il 18% da accademico contro il 18% degli uomini.

Risalendo la piramide le donne al vertice che ricoprono ruoli esecutivi sono in tutto solo 26, ossia il 2,3% del totale, e il 12% delle cariche esecutive. Le donne Presidenti sono 15, di cui 2 soltanto con ruolo esecutivo. Per quanto riguarda il ruolo di chief executive officer, solo l'8,5% è rappresentato da manager donne.

I numeri ci dicono che il cammino verso la parità di genere ai livelli alti della gerarchia è ancora lungo, non solo in Italia. Le cronache globali non ci fanno mancare storie come quella dell'ultima assemblea annuale della compagnia assicurativa inglese Aviva, dove la ceo Amanda Blanc si è ritrovata di fronte a commenti chiaramente sessisti, di fronte ai quali non vi è alcuna preparazione o focalizzazione sugli obiettivi o loro raggiungimento che consenta di trovare una risposta. Nel nostro paese si cominciano a cogliere alcuni segnali di volontà di cambiamento, come dicono i numeri. «Un obiettivo importante, che ha aperto un dibattito anche sulla possibilità di inserire delle quote di genere manageriali, sulla scorta di quanto fatto per gli organi sociali - dice Galli -. Di certo, per realizzarlo occorre un cambiamento culturale, che parte dalla comunità, e soprattutto dall'istruzione, con un focus soprattutto sulle materie STEM, per poi approdare al mondo aziendale». (Si veda altro pezzo in pagina).

Premesso che in tutti i casi vi è un tema di merito e formazione da cui non si può prescindere, parlare di diversity, chiede però di andare oltre il

genere e parlare anche del tema generazionale. «Molte aziende in tutto il mondo stanno modificando i propri modelli di business alla ricerca di nuove opportunità da cogliere grazie all'innovazione tecnologica. Questo

si traduce in nuove occasioni di inserimento per la "next generation", sia nei board che nei ruoli esecutivi», spiega Galli. Un vantaggio che vale soprattutto per gli esperti in settori disruptive come la sicurezza informati-

ca, l'intelligenza artificiale, machine learning e le tecnologie dell'industria 4.0. Se poi però andiamo a vedere i numeri, i consiglieri under 40 in Italia, i cosiddetti "Next Gen Directors", sono appena il 3% del totale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La fotografia del board

DIVERSITY

Consiglieri
donne
nei CdA

Donne
Ceo

39%

8,5%

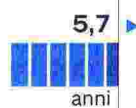
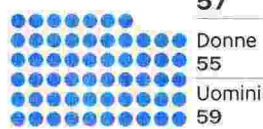
ETÀ, ANZIANITÀ E REMUNERAZIONE

ETÀ MEDIA

DURATA MEDIA DEL MANDATO

REMUNERAZIONE

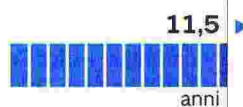
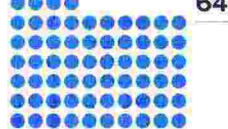
Consiglieri



Ceo



Presidenti



CONSIGLIERI NON ESECUTIVI

Fonte: SpencerStuart, Board Index 2021

