

Il commento. Indispensabile l'aiuto della legislazione

Una svolta che non limita il merito

di **Alessandra Casarico**
e **Paola Profeta**

Siamo a una svolta importante in Italia per la rappresentanza femminile al vertice. La legge offre al nostro Paese un buon strumento per rompere il monopolio maschile nelle posizioni apicali, per garantire che la selezione riguardi tutti i talenti disponibili e per sanzionare le imprese che non rispettino l'equilibrio nella rappresentanza. Questa legge scontenterà chi riteneva che nessun intervento fosse necessario e che il semplice passare del tempo avrebbe garantito un riequilibrio tra generi nelle posizioni di vertice. Lascierà insoddisfatto chi teme che le quote di rappresentanza siano un regalo ai meno rappresentati e chi ritiene che il merito femminile debba emergere senza il supporto di una legge.

Eppure il passare del tempo e il forte accrescimento dell'istruzione femminile han-

no solo parzialmente aiutato le donne a raggiungere le posizioni di vertice: in base a dati storici da noi rielaborati, tra le 200 maggiori imprese italiane solo 8 nel 1913 avevano almeno una donna nel Cda; nel 1982 erano salite a 11. Secondo i dati di European Professional Women's

L'ITALIA E GLI ALTRI PAESI

La rappresentanza di donne nei cda era nel 2010 del 5%. In Norvegia e Spagna, grazie all'adozione di norme specifiche, livelli più elevati

network la percentuale di donne nei Cda nel 2010 era in Italia sotto il 5 per cento. Invece i Paesi che si sono mossi in modo deciso verso l'adozione di quote di genere, dalla Norvegia alla Spagna, per esempio, hanno visto aumentare in maniera sensibile la presenza femminile nei Cda. Il risultato suggerisce

che è difficile aspettarsi un aumento di donne nelle posizioni di comando seguendo un'evoluzione naturale senza un intervento esplicito, anche in Paesi come i nordici, culturalmente molto più orientati alla parità di genere dell'Italia. Anche l'obiezione secondo cui le quote possano rappresentare una riduzione della qualità media dei consiglieri di amministrazione si scontra con l'evidenza di donne sempre più qualificate e disposte a mettersi in gioco quando la competizione è ad armi pari. Si scontra anche con la crescente importanza di dotare i Cda di competenze più diversificate.

L'uso di uno strumento legislativo per garantire equa rappresentanza non ha il fine di riservare spazi immeritati al genere meno rappresentato, ma di aprire il mercato ad una competizione meno distorta, dove il vantaggio degli insider non sia tale da limitare fortemente o addirittura precludere l'ac-

cesso di soggetti nuovi. L'aspirazione delle donne di arrivare solo con le loro forze a posizioni di responsabilità è condivisibile. Occorre chiedersi se uomini e donne gareggino sullo stesso terreno. Il segnale che questa legge dà sul vertice deve essere colto per cambiamenti ulteriori: nelle posizioni di prima linea del management e più in generale nella presenza femminile nel mercato dal lavoro. L'Italia soffre ancora di un basso tasso di occupazione femminile, fermo al 46,2%, ultimo in Europa con la sola eccezione di Malta.

La legge sulle quote potrà avere benefici effetti a cascata sull'inclusione delle donne nel mondo del lavoro, ma non potrà certo da sola rimuovere gli ostacoli che inducono molte donne ad abbandonare il lavoro nell'impossibilità di conciliarlo con la vita familiare. Possono aiutare i messaggi che arrivano dalla politica: in alcuni Comuni, la rappresentanza femminile è decisamente aumentata. La rivoluzione silenziosa continua.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

