

# Dalle fila dei legali proviene il 18% delle consigliere

## La gender diversity si sente nei compensi

Carica	Compenso medio (mediano) totale (k€)		
	Uomo (a)	Donna (b)	b/a in %
Presidente	533,3 (280,5)	204,0 (176,0)	38,3 (62,7)
Vice-Presidente	217,0 (130,0)	151,9 (138,0)	70,0 (106,2)
Consigliere delegato	899,1 (434,5)	438,8 (179,0)	48,8 (41,2)
Consigliere	82,7 (43,0)	61,2 (42,0)	74,0 (97,7)
Presidente del collegio sindacale	54,2 (42,0)	51,5 (42,5)	95,0 (101,2)
Sindaco effettivo	39,5 (31,0)	37,6 (30,0)	95,2 (96,8)
Totale	257,6 (58,0)	78,3 (40,5)	31,2 (69,8)

zione per genere ha comportato una riduzione dell'età media dei consiglieri, un aumento del numero di laureati e una maggiore diversificazione dei profili professionali. Le donne sono infatti mediamente più giovani dei colleghi e più frequentemente mostrano un background accademico o professionale rispetto

a quello manageriale.

La presenza femminile risulta proporzionalmente più alta all'interno dei Collegi sindacali: sono donne 489 dei 1.215 sindaci (40,2%) ma in 155 società delle 200 che raggiungono la percentuale prevista, il numero di donne è il minimo di legge. Il ruolo di presidente è ricoperto

da 46 donne (20% di tutte le quotate). Le donne presenti negli organi amministrativi e di controllo delle società quotate risultano mediamente più giovani dei loro colleghi uomini e hanno più frequentemente cariche multiple.

**La presenza di donne nelle società controllate.** Tra il

2014 e il 2017 il numero di donne nei consigli d'amministrazione e nei collegi sindacali (gli organi oggetto della legge sulle quote di genere) delle società a controllo pubblico è aumentato di 660 unità, passando dal 18,3% al 30,9%: la presenza femminile si attesta al 26,2% nei consigli d'amministrazione delle controllate pubbliche (14,8%



Lella Golfo

## Raggiunto l'obiettivo, ora lavoriamo al prossimo»

«**L**a mia battaglia sulle quote di genere», commenta con *Affari Legali*, Lella Golfo, presidente della Fondazione Marisa Bellisario, promotrice e prima firmataria della legge omonima, «ha prodotto un vero e proprio miracolo. A cambiare sono stati prima di tutto i dati, con un numero di donne mai visto nei board, ma anche la cultura e la mentalità. Le imprese hanno potuto apprezzare il contributo femminile e oggi abbiamo board più giovani e competenti. Ma ora dobbiamo andare oltre. Servono più donne nei ruoli esecutivi e, prima che la legge scada, dobbiamo amplificarne l'effetto di contagio sull'intero sistema economico. Avere più donne ai vertici significa traghettare il Paese verso un orizzonte di crescita, benessere, modernità».

nel 2014), al 32,1% nei Collegi sindacali (18,2%) e al 40,5% tra i sindaci supplenti (24,7%). Sempre Cerved sottolinea che al grande successo avuto dalla legge nel favorire l'aumento della presenza femminile nei board delle società quotate e controllate non è corrisposta un'eguale capacità di produrre un'«effetto trascinalimento» sulle altre imprese. Nelle posizioni di vertice delle società che non sono soggette alla legge sulle quote di genere, infatti, la presenza femminile cresce lentamente, in gran parte grazie a fattori demografici, con una maggiore quota mano a mano che le nuove generazioni assumono il comando. Segnali più incoraggianti si osservano nel settore delle imprese di maggiore dimensione (fatturato oltre 200 milioni), dove le norme sulle società quotate potrebbero aver prodotto effetti indiretti.

**La discriminazione nei compensi.** Questa volta è Mediobanca a certificare che a parità di carica, soprattutto apicale, le donne guadagnano meno della metà dei colleghi uomini. «La discriminazione nei compensi per genere porta a risultati per i quali i consiglieri percepiscono più di 200 mila euro nel 34,6% dei casi contro il 17,4% delle colleghe. Oltre i 200 mila euro le percentuali sono rispettivamente al 23,1% e al 5,4%», si legge nel rapporto Caratteristiche dei board delle società con sede in Italia quotate nel segmento Mta di novembre scorso (nella tabella è possibile verificare carica per carica il gap di genere).

## GRAZIE ALLA LEGGE GOLFO-MOSCA L'ITALIA È SECONDA SOLO ALLA FRANCIA

### La board diversity nell'Unione europea

**L'**Italia non è il fanalino di coda in Europa nella *board diversity*. Consob evidenzia che, dopo la Francia con il suo 40%, il Belgio è secondo tra quelli che in Europa hanno introdotto una normativa sulla board diversity, seguito dalla Germania (27%), Regno Unito (28,6) e Spagna (19%) hanno invece scelto la via dell'autoregolamentazione.

Ecco cosa fare quando la legge Golfo Mosca si esaurirà. Per **Annalisa Pescatori**, dello studio *Grimaldi*, «la legge ha senza dubbio favorito l'ingresso di professioniste (non solo avvocate) nei boards di società quotate ed ha contribuito ad un cambiamento culturale delle società sempre più orientato verso politiche di diversity e di inclusione. Il giudizio dunque è sicuramente positivo. Una sua estensione potrebbe ancora essere utile; ed in alternativa sarebbe opportuna una applicazione della legge su base volontaria come del resto raccomandato anche dal presidente del comitato per la corporate governance».

Le colleghe commercialiste sono della partita. **Marianna Tognoni** e **Ottavia Alfano** dello studio *Di Tanno & Associati*, per esempio. Tognoni analizza il fenomeno sin dal 1989, quando ha iniziato a lavorare. «Il mondo del lavoro e della mia professione era quasi esclusivamente maschile, ho visto avvenire un cambiamento lento ma profondo e tuttora in corso». Per Tognoni la legge ha «accelerato un cambiamento culturale comunque in atto, che tuttavia si sarebbe realizzato ma in tempi decisamente

più lenti. E ha elevato il livello medio di professionalità degli organismi, perché la componente femminile viene selezionata secondo criteri meritocratici. «Andrebbe stabilizzata, poiché il cambiamento culturale non è ancora avvenuto del tutto. Persistono stereotipi e pregiudizi nei confronti delle donne nel mondo del lavoro».

Per la collega Alfano la legge «ha rappresentato un'opportunità straordinaria ma non mi pare che la norma abbia necessità di essere stabilizzata anche se non sarei contraria in linea di principio. Non vedrei favorevolmente una modifica della norma finalizzata a favorire l'ingresso del genere meno rappresentato nei ruoli di executive in quanto ritengo che, una volta offerta l'opportunità di farsi apprezzare, il talento debba essere premiato per merito non per legge».

**Roberta Toniolo** guida *Pwn, Professionale Women's Network* Milano: «La legge sulle quote rosa e le numerose iniziative a sostegno che l'hanno preceduta e accompagnata in questi anni, hanno fatto in modo che gli obiettivi previsti fossero raggiunti e superati. Pwn Milan ha promosso sostenuto questo percorso con la iniziativa «ready for board». Ora l'obiettivo si sposta verso le posizioni c-level o nei board di organizzazioni internazionali. Pwn Global sta preparando un'iniziativa

battezzata «*Balanced board forum*» che sarà lanciata ad inizio 2019. L'iniziativa vuole formare, dare visibilità e promuovere profili di manager femminili di alto livello che possano essere candidate come non-executive director su opportunità internazionali.

Un *hachaton* sulla *gender diversity* nello studio legale.

**Asla Women** ha organizzato il mese scorso Asla Legal hack, il primo hachathon italiano sui temi della gender diversity negli studi legali associati. L'obiettivo della competizione a squadre, in partnership con H-Farm, è stato lo sviluppo di idee e soluzioni innovative che favoriscano l'avanzamento delle avvocate nella carriera all'interno degli studi legali associati. La squadra vincitrice è stata quella di Law - Law Awards Women che ha realizzato un sito che mira a comparare gli studi legali anche sotto il profilo delle policy sulla diversity e a certificare quelli più virtuosi. Qualche studio legale ha già compreso il vantaggio ad avere avvocate nella propria governance e a capo di unit strategiche (si veda anche *Affari Legali* «Le avvocate d'affari dietro ai deal che hanno smosso l'economia» del 5 marzo scorso). Ed è certo che un lavoro di squadra sia preferibile ad uno di genere.



Roberta Toniolo

Supplemento a cura di **ROBERTO MILIACCA** [rmiliacca@class.it](mailto:rmiliacca@class.it) e **GIANNI MACHEDA** [gACHEDA@class.it](mailto:gACHEDA@class.it)