

Finanza

GOVERNANCE

21

Tra antiche resistenze e fughe in avanti ecco come Piazza Affari si prepara al superamento della legge Golfo-Mosca. Mentre c'è chi decide di tenere i tetti, si riduce il numero di presidenti e ceo donna

di Maria Silvia Sacchi

Il mese scorso Consob ha pubblicato un rapporto molto letto e discusso perché, dopo aver analizzato il percorso fatto dalle società tra il 2008 e il 2016, ha certificato che la presenza delle donne nei consigli di amministrazione aumenta la redditività delle aziende. Nello stesso studio, però, l'organismo di controllo delle società quotate ha messo un avvertimento: perché il risultato vi sia, serve una ragionevole «massa critica». Una donna da sola — ha detto in sostanza Consob — non può fare molto, occorre che siano almeno in due. Dunque, per l'autorità non si deve mai scendere sotto il 17-20% del totale dei consiglieri o sindaci. Ora, però, la legge Golfo-Mosca che ha introdotto le quote

fo-Mosca (ricordiamo: approvata nel 2011, vincolante per le quotate dall'agosto 2012, per le pubbliche dal febbraio 2013, prevede il 20% dei posti al primo rinnovo degli organi sociali e un terzo per il secondo e terzo rinnovo, poi la legge cessa) hanno inserito negli statuti l'equilibrio di genere.

Ma alcune di loro senza fare esplicito riferimento alla normativa e, per questo secondo Consob la quota è applicabile senza limiti di tempo (fatta salva comunque la possibilità di modificarle in futuro). Casi come Telecom o come Infrastrutture Wireless, per esempio. O come Biesse, Ascopiave (quest'ultima arriva a specificare che si deve arrivare al terzo del genere meno rappresentato che sia esso femminile o

33%

UOOTE?

ORA CHE SCADONO SARÀ RETROMARCIA?

per il genere meno rappresentato è avviata alla sua fase di maturità e molti si interrogano su quanto succederà «dopo». Il sentimento generale non è positivo. I segnali contrastanti. Se da una parte il Codice di autodisciplina per le società quotate ha inserito, questa estate su impulso della presidente del comitato Corporate governance Patrizia Grieco, la «raccomandazione» di mantenere la quota minima di un terzo per i consiglieri del «genere meno rappresentato», dall'altra parte si riducono le cariche (già scarse) in mano femminile.

Il primo studio realizzato da Deloitte con Sda Bocconi sulle società tenute a pubblicare le informazioni non finanziarie a partire dal bilancio 2017 (articolo sotto) contava un 9% di donne presidente e un 5% amministratore delegato su 194 società analizzate. Per la precisione 17 presidenti donna e 10 amministratrici delegate o direttrici generali. Nonostante l'analisi sia stata realizzata il 15 luglio, comprendendo 194 società, cioè quasi l'intera platea obbligata, le presidenti nel frattempo da 17 sono divenute 14 (sono cambiati i vertici di Ferrovie, Rai e Snaitech) e le amministratrici delegate/direttrici generali da 10 a 9. La maggior parte delle donne che «resistono» sono parte della proprietà, se si escludono le società delle famiglie De Benedetti e Gavio; mentre diminuiscono le donne nelle società pubbliche.

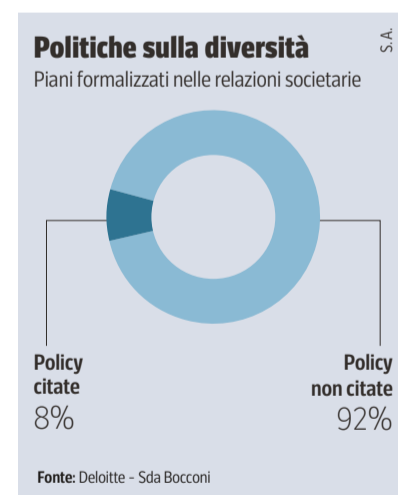
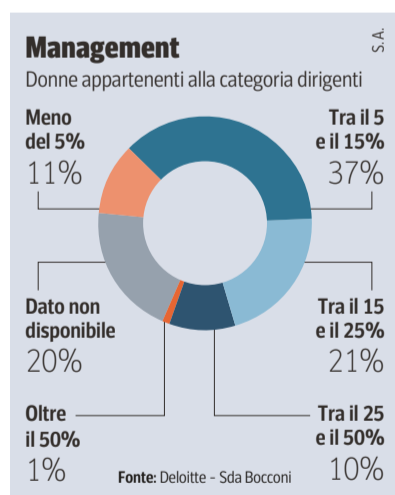
Qualche spunto di riflessione viene anche dall'analisi degli statuti. Le società tenute a sottostare agli obblighi della Gol-

maschile), Intesa Sanpaolo, Unicredit o il Credito Valtellinese (quest'ultimo prevede un minimo di un terzo del Cda, nel rinnovo del consiglio avvenuto venerdì scorso la quota femminile è arrivata al 40%, con quattro consigliere per la lista di maggioranza e due per quella dei gestori su un Cda di 15 componenti).

Altre società, nel recepire la legge Golfo-Mosca, avevano già previsto i passi successivi. Le aziende del gruppo Gavio, Sias e Astm, per esempio, avevano stabilito che, in occasione del primo rinnovo, successivo alla scadenza della legge, resterà comunque una quota del 20%. Al contrario Italo-online, che fa capo all'imprenditore Naguib Sawiris, si era limitata a recepire la legge nelle disposizioni transitorie limitatamente al periodo di valenza della legge, per poi tornare alla situazione di libertà precedente. Vicino all'azienda, però, ricordano che i tre mandati previsti dalla Golfo-Mosca sono già stati superati e in occasione dell'ultima assemblea il Cda è stato eletto come da norma sulle quote.

Dai tanti segnali che arrivano dal mercato appare chiaro che l'equilibrio di genere ai vertici deriva da una serie di circostanze: l'essere la società sottoposta alla concorrenza internazionale (gli standard globali prevedono un 33%); oppure avere una proprietà più propensa a valutare il merito; talvolta (ma non sempre) la presenza al vertice di una donna; il costante monitoraggio della situazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Studio Deloitte-Sda Bocconi

Solo l'8% delle società ha piani per la diversity

Se le hanno, non l'hanno messo nero su bianco. A partire dai bilanci dell'esercizio 2017 una serie di società — quotate e private — sono tenute ad allegare al bilancio una dichiarazione consolidata di carattere non finanziario. I temi possibili vanno dalla salute e sicurezza sul lavoro al consumo responsabile, dalla formazione alle pratiche di approvvigionamento e anche, appunto, a diversità e pari opportunità. L'Osservatorio realizzato da Deloitte insieme a Sda Bocconi (il partner di Deloitte Italia e responsabile della so-

stenibilità, Franco Amelio, i docenti Bocconi Alessandro Minichilli e Francesco Perrini) dice che l'equilibrio di genere è uno dei 17 temi più affrontati, ma lontano da cambiamento climatico, crescita economica (a cui, invece, è fortemente collegato), benessere e salute e dall'energia pulita.

Su 194 società che a metà luglio avevano pubblicato le informazioni (200 quelle registrate da Consob al 31 agosto, di cui 2 a titolo volontario), l'analisi ha messo in evidenza che solo in 24 han-

no citato l'obiettivo 5 relativo all'uguaglianza di genere e di queste solo 7 lo hanno collegato a specifici obiettivi futuri, mentre in 16 (l'8,2%) hanno dichiarato di avere politiche formalizzate. «Lo studio — dice Amelio — evidenzia l'inizio di un percorso intrapreso dalle imprese e che la strada da fare è ancora lunga. La rilevanza delle tematiche di «diversità e pari opportunità» e «non discriminazione» è sicuramente riconosciuta e questo denota consapevolezza e impegno da parte delle imprese nel volersi migliorare su questi

aspetti. Tuttavia i risultati della rendicontazione non finanziaria, ad oggi, non sono ancora soddisfacenti». «Le evidenze in tema di diversity seguono tendenze generali del tutto omogenee — aggiungono Minichilli, Director of Research Sda Bocconi, e Perrini, direttore del Sustainability Lab di Sda Bocconi —. Al fianco di una generalizzata adozione formale dei principi e delle richieste legislative, resta aperto un tema di sostanza. In altri termini, si hanno da un lato le società più grandi, meglio strutturate, in settori particolarmente esposti a rischi ambientali e sociali, e con progressiva esperienza di bilancio di sostenibilità; dall'altro, le società di dimensioni minori, meno strutturate, con proprietà spesso concentrata, e senza esperienza maturata sul tema».

M. S. S.

© RIPRODUZIONE RISERVATA