

Il mondo delle professioni



La proposta di legge approvata al Senato dovrà essere di nuovo discussa

Per favore, non chiamiamole quote...

di Giulia Pusterla

Le parole, si sa, pesano come macigni. L'utilizzo di un termine o di un altro non è solo un problema nominalistico. Ad esempio, sono convinta che la sostituzione del sostantivo "fallimento" con "procedura di insolvenza", aiuterebbe molti imprenditori ad affrontare prima e meglio la crisi dell'impresa.

E allo stesso modo credo che si debba espungere la locuzione "quote di genere" (o, peggio ancora, "quote rosa") da ogni discussione e ragionamento che si voglia seriamente affrontare sul problema di quali misure adottare per ridurre la discriminazione di un genere, quello femminile, esistente oggi in Italia. Parlare di "quote" significa evocare emotivamente scenari in cui a soggetti deboli (e questo aspetto risulta di certo inaccettabile per le donne) sono riservati trattamenti di favore a prescindere dai loro meriti (e questo aspetto scatena anche gli uomini, che peraltro non sembrano indi-



Giulia Pusterla

gnarsi così tanto quando, e talvolta capita, sono soggetti del loro stesso sesso ad essere scelti senza che sia il talento la reale discriminante). Pertanto, per affrontare correttamente il tema del disegno di legge bipartisan n.2482, ad iniziativa dei deputati Golfo e Mosca, sui criteri di riparto tra i generi negli organi delle società quotate e pubbliche, bisogna rifarsi all'esigenza di adottare, an-

che in Italia, misure volte a ridurre la discriminazione di un genere, allo stato quello femminile.

Quello che più mi colpisce è che questo genere non è una minoranza nel Paese, ma al contrario rappresenta oggi circa il 51,4% della popolazione italiana.

Una maggioranza, inoltre, che si laurea mediamente più degli uomini, con voti mediamente migliori ed in tempi mediamente più brevi.

Tutto bene, allora, per questa brava e preparata maggioranza? No, purtroppo, e non tanto per le donne, quanto per il Paese, che sta sicuramente sottoutilizzando talenti e risorse che sarebbero davvero preziosi nel loro potenziale interconnettersi con le migliori componenti maschili della società. La sottorappresentazione del genere femminile è numericamente provata ed empiricamente evidente in tutti i luoghi in cui si "eserciti il potere",

nelle cosiddette stanze dei bottoni, nei posti di comando, insomma.

Ad esempio in Italia, alla Camera le donne sono il 21%, al Senato il 18%, nei board delle quotate il 6% circa.

Il 50% circa delle società quotate non ha neppure una donna nel consiglio di amministrazione.

All'estero va un po' meglio: nel Parlamento europeo le donne sono il 35% e nella Unione europea la media di presenze femminili nei board delle quotate è circa il 12%.

In questo panorama che odora di immobilismo, il disegno di legge Golfo-Mosca rappresenta, a mio avviso, un pungolo intelligente - anche perché temporaneo - che può spingere le società quotate e pubbliche verso un miglioramento, cioè verso un ricambio della classe dirigente (quella classe che è in grado di influenzare anche le scelte e l'agenda di questo nostro Paese) per renderla più inclusiva rispetto alle diversità di genere e per accelerare l'incremento della qualità dei consigli di amministrazione.

Entrando nel merito della proposta di legge, essa disponeva, nella sua versione più stringente approvata dalla Camera dei Deputati, che per le società quotate e quelle a controllo pubblico lo statuto preveda per gli amministratori e i sindaci, criteri di riparto che assicurino al genere meno rappresentato di ottenere almeno un terzo dei posti.

Tale criterio di riparto si applica a tempo determinato, per tre mandati consecutivi. Aver previsto una durata limitata per la norma è sacrosanto; nove anni

sono il tempo giusto per scardinare una rendita di posizione esistente e per non riuscire a sostituirla con un'altra.

La norma di enforcement prevedeva che il mancato rispetto del criterio di riparto facesse decadere i componenti eletti dalla carica.

Purtroppo, almeno a mio avviso, quando la proposta di legge è arrivata in Commissione al Senato ha subito un "depotenziamento", e quindi al primo rinnovo ci dovrà essere almeno un quinto di presenze femminili, e un terzo solo per il secondo ed il terzo rinnovo.

Allo stesso modo, l'enforcement è più soft, in quanto sono previste due diffide della Consob prima della decadenza.

Ma quello che mi preoccupa di più è che, dopo il via libera un po' sofferto ottenuto in Senato a metà marzo, il testo dovrà essere nuovamente discusso a Palazzo Madama, e quindi ci saranno altre occasioni per fare melina.

Perché è indubbio che nel nostro Paese ci sono forti spinte conservatrici da parte di molti che si arroccano nella egoistica difesa dell'esistente: a parole tutti vogliono le riforme, ma quando c'è un'occasione concreta di cambiamento, subito iniziano le geremiadi dei se e dei ma.

Si invocano allora per lo più due argomentazioni da parte dei detrattori

del disegno di legge. Secondo la prima, se la legge venisse approvata, ci sarebbe meno meritocrazia nei board delle quotate, la seconda poi vedrebbe addirittura nella norma dei profili di incostituzionalità.

La speciosità di tali argomenti mi pare evidente: quanto al primo, la possibilità di entrata delle donne nei board rafforzerà la competizione e quindi ci sarà più meritocrazia, sia fra le donne sia fra gli uomini, anche perché si spezzerà almeno un po' quel fenomeno di cooptazione fra simili che è sotto gli occhi di tutti, insieme con le sue dannose conseguenze rispetto, fra l'altro, all'indipendenza e ai conflitti di interesse. In altri termini, si spezzerà l'attuale potere monolitico, e questo aumenterà la meritocrazia.

E anche il secondo argomento, relativo a supposti rischi di incostituzionalità, va serenamente respinto sulla scorta della consapevolezza che la Corte Costituzionale ritiene corrette le azioni positive tendenti ad attuare concretamente il dovere dello Stato di realizzare quell'uguaglianza sostanziale (e non solo formale) fissata dall'art. 3 della Costituzione.

L'unica critica che si potrebbe portare al disegno di legge Golfo-Mosca, dovrebbe basarsi sull'affermazione che non esistono in Italia almeno - diciamo - mille donne abbastanza preparate per entrare nei board e nei

collegi sindacali delle società quotate e pubbliche.

C'è qualcuno che se la sente di affermare quanto sopra?

Giulia Pusterla
Consigliere Nazionale
Dottori Commercialisti
ed Esperti Contabili
con delega alle
Pari Opportunità

