



**PARI OPPORTUNITA' =
OPPORTUNA PARITA'**



Newsletter a cura di
**Segreteria Nazionale
Uilca - DPPO**
Dipartimento Politiche
Pari Opportunità

Via Lombardia, 30
00187 ROMA

TELEFONO:
06/4203591

FAX:
06/484704

INDIRIZZO E-MAIL:
dpo.uilca@uilca.it

Sito Web:
www.uilca.it

Redazione:
Simona Cambiati

FIDALI AL FEMMINILE

Candidate preparate con carriera corta

Se la "banca di relazione" è diventato il modello meno burocratico di operatività, il peso specifico delle lavoratrici dovrebbe crescere rapidamente. Qualità di contatto che viene riconosciuta alle colleghe. Inoltre nelle nuove assunzioni, da anni, stanno prevalendo le candidate che si presentano con una migliore preparazione di base. Tutto porta al rafforzamento (graduale come

si vede nella tabella a fianco) della percentuale rosa in Europa. E poi? Poi la carriera si ferma. Gioca a sfavore delle lavoratrici, oltre a mentalità persistenti nei gruppi bancari, la necessità di far coesistere impegni di lavoro e di famiglia. Chi si ferma più a lungo al lavoro in serata è premiato e diventa un vantaggio automatico per i maschi. Quando sono in ballo passaggi di carrie-

ra, prevalgono gli uomini e in alcuni istituti si cercano correttivi per avere sempre candidati di entrambi i sessi. Tema su cui si sta ragionando in vista della nuova piattaforma anche se le "quote rosa assicurate" non piacciono a tutti. Non piacevano i nidi aziendali che ora vengono chiesti e che qualche banca sensibile propone. I conti più difficili delle banche riducono però gli spazi delle azioni positive.

Paolo Zucca

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Donne in banca

La presenza del personale femminile nel settore del credito europeo.

	2009	2008	differenza
Italia	42,7%	42,1%	+0,6
Danimarca	51,8%	52,1%	-0,3
Francia	56,2%	55,8%	+0,4
Germania	50,7%	50,7%	inv
Olanda	49,4%	49,4%	inv
Portogallo	45,8%	45,3%	+0,5
Spagna	39,4%	39,4%	inv
Svezia	56,3%	56,9%	-0,6
Svizzera	37,8%	37,8%	inv
Grecia	49,6%	49,6%	inv

Fonte: elaborazioni ABI su dati Comité de Liaison



L'ALTRA META DEL METTERSI IN PROPRIO: RECORD NEL MEZZOGIORNO

Il boom è in rosa Donne al timone in un'azienda su 4

Le attività femminili crescono del 2,1% Quelle maschili in regresso dello 0,4%

Ha poco più di 50 anni, una forte motivazione e ha deciso di avviare la sua attività più per scelta che per necessità. E' scesa in campo a Nord ma soprattutto a Sud e resiste più degli altri alle crisi, crescendo più rapidamente. E' l'identikit della donna imprenditrice in Italia, come racconta il Secondo Rapporto Unioncamere.

Quante sono

Alla fine di giugno del 2010 le imprese gestite da donne in Italia sono oltre 1,4 milioni (1.421.085), con una crescita rispetto all'anno precedente del 2,1% (saldo positivo di 29mila imprese), rispetto a un calo di quelle maschili dello 0,4% (saldo negativo di 17mila imprese). In totale le imprese censite superano quota 6 milioni.

Dove crescono di più

La crescita maggiore di imprese rosa si registra nel Lazio (+6.638 unità), in Lombardia (5.310) e in Campania (3.248). Mentre nei settori, i progressi maggiori si registrano nelle attività dei servizi di alloggio e ristorazione (+4.346), del commercio (+4.129) e delle costruzioni (+4.016). A conferma della solidità del fenomeno, l'impulso più forte nell'ultimo anno è venuto dalla componente più innovativa, quella delle società di capitale, cresciute del 18%. In riduzione le imprese individuali (-0,48%).

Regine dei servizi

L'attività delle imprese rosa si concentra soprattutto nei servizi, in particolare quelli relativi a sanità e assistenza sociale, dove quasi un'impresa su due (41%) è guidata da donne. Le quali tendono ad occupare nuovi terreni, più maschili, metten-

dosi alla prova in attività orientate al mercato come i servizi alle imprese, dove la femminilizzazione è al 31,6%.

Tra Nord e Sud

L'imprenditoria femminile è più concentrata nelle regioni del Meridione (355.754) dove, al netto delle isole, si registra un tasso di femminilizzazione del tessuto imprenditoriale del 26,1%. Includendo Sicilia e Sardegna, questa quota sale addirittura al 36%, per un totale di 512.620 unità. Segue il Nord-Ovest, con il 24,5% delle aziende guidate da donne (348.346 unità). Il Centro è al 21,5%, mentre il Nordest è meno rappresentato nell'universo imprenditoriale con solo il 17,9% di tutte le imprese.

Le regioni

Quella che ospita il maggior numero assoluto di imprese fem-

minili è la Lombardia (191.944). La regione è però ultima se si guarda al peso delle aziende rosa sul totale: solo il 20%. In termini assoluti, la Lombardia è seguita dalla Campania (148.803 imprese), Lazio (140.225) e Piemonte (111.705). La regione a più alto tasso di femminilizzazione è il Molise (30,2%). Seguono Basilicata (27,9%) e Abruzzo (27,7%).

Potenzialità

Nell'ambito del Rapporto è stata realizzata un'indagine qualitativa su 3.001 imprese. Secondo questa ricerca, la donna imprenditrice ha ancora un livello di partecipazione al mondo imprenditoriale notevolmente al di sotto delle proprie potenzialità, anche se negli anni ha accresciuto una presenza che promette di occupare molti spazi attraverso nuove attività economiche, l'acquisto o il subentro in quelle già esistenti.

Il grande balzo del sud

Imprese femminili, maschili e totali per ripartizione geografica

I semestre 2010
 Valori assoluti

- Imprese femminili
- Imprese maschili
- Totale imprese
- Tasso di femminilizzazione percentuale

Fonte: Unioncamere, Osservatorio sull'Imprenditoria Femminile

Italia Nord-Occidentale

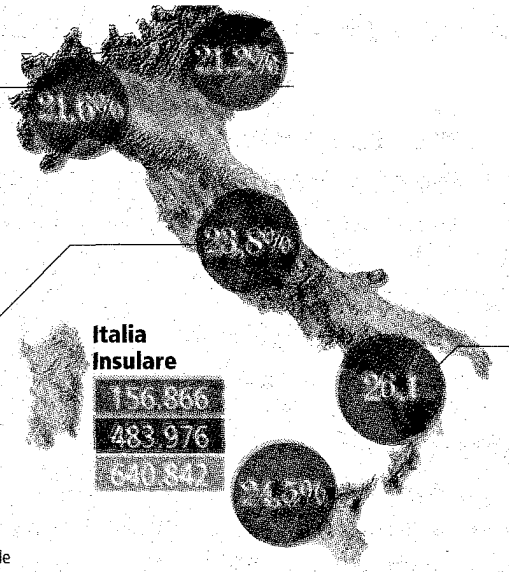
348.346
1.262.543
1.610.889

Italia Centrale

305.731
977.872
1.283.603

Italia Insulare

156.866
483.976
640.842



Italia Nord-Orientale

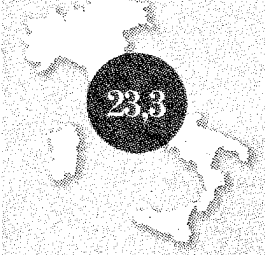
254.388
946.446
1.200.834

ITALIA

254.388
946.446
1.200.834

Italia Meridionale

355.754
1.007.877
1.363.631



Centimetri - LA STAMPA

26 febbraio 2011

Il boom è in rosa. Donne al timone in un'azienda su 4

Le महिला imprenditrici crescono del 12 per cento. Da un anno, 11,1 in ogni settore del Paese

LAVORO, un mondo di diritti e doveri

Il mercato del lavoro si sta ripulendo dalle "cattive" occupazioni. Le donne sono più attente ai diritti e ai doveri. Un trend che si ripercuote su tutta l'economia.

27 febbraio 2011

La carica del milione di "quadri" per chiedere più riconoscimenti

Spesso il utilizzo al posto del manager, ma siamo sottopagati?

INNAMORATI A UN TASSO PER ALBERGO

Il mercato immobiliare è in forte crescita. Le vendite di appartamenti sono aumentate del 15 per cento. Ma i prezzi continuano a salire.



RIFORME È QUASI LEGGE LA PROPOSTA CHE RISERVA ALLE DONNE IL 30% DEI POSTI IN CDA E COLLEGI SINDACALI

Bomba rosa sulle spa italiane

La norma riguarda le società quotate e quelle a partecipazione pubblica. Entrerà in vigore sei mesi dopo l'approvazione. A rischio i nuovi cda che non si adegueranno. Oggi riunione decisiva in Senato

DRAGHI FRENA LE BANCHE: MENO DIVIDENDI E PIÙ CAPITALE

(Castagneto, Ninfore, Peveraro, Salerno e Sommella alle pagg. 2, 3, 5 e 8)

È QUASI LEGGE AL PROPOSTA CHE RISERVA PER LE DONNE UNA QUOTA DEL 30% DEI POSTI IN CONSIGLIO

Bomba rosa sui cda di Piazza Affari

La prossima settimana il Senato licenzierà definitivamente la norma che obbligherà tutte le aziende quotate e le partecipate pubbliche a far spazio negli organi societari al gentil sesso. Oggi riunione decisiva al Senato

DI ROBERTO SOMMELLA

A Piazza Affari e dintorni è in arrivo la valanga rosa. Solo che non si tratta della celebre squadra di sci femminile degli anni 80, ma delle centinaia di donne che per legge scalzeranno gli uomini dai cda di tutte le aziende private e pubbliche, quotate e non. Cosa c'è di male in una svolta del genere? Sulla carta ovviamente nulla, solo che stavolta il Parlamento sta per cucinare una pietanza un po' ideologica che rischia di bypassare i criteri meritocratici e organizzativi alla base della scelta di tutti i manager, uomini o donne che siano. Complice la situazione politica e lo stallone generalizzato su tutti i provvedimenti, al Senato è in via di approvazione definitiva un progetto di legge bipartisan, già licenziato dalla Camera, che in tre paginette fissa

l'obbligatorietà dell'applicazione delle quote rosa al 30% nei consigli d'amministrazione e in tutti gli organi sociali delle aziende italiane. Si badi bene, non si sta parlando del Parlamento, dove questo principio non è ancora passato, ma di un grimaldello che comporterà una rivoluzione per tutte le aziende, dalle blue chip alle grandi controllate di Stato, come Eni, Enel, Poste e **Inmeccanica**. Ma non faranno eccezione Telecom Italia, Mediaset, Rai e Mediobanca che, ironia della sorte del più maschilista dei totem finanziari amato alla follia da Enrico Cuccia, potrebbe aprire le porte del suo cda all'ingresso di altre sei donne oltre a quelle già presenti, Marina Berlusconi e Jonella Ligresti (vedi altro articolo in pagina).

Il testo del pdl, su cui per la verità

qualche senatrice ha espresso perplessità per il suo carattere dirigista, forse perché è di tutta evidenza che una norma che imponga le donne al potere della finanza non è da considerarsi davvero una vittoria, è fin troppo chiaro e non è stato per ora emendato nemmeno dal governo rappresentato in commissione dal sottosegretario all'Economia, Sonia Viale. Ecco il passo chiave: «Il genere meno rappresentato (quello femminile, ndr) deve ottenere almeno un terzo degli amministratori eletti, tale criterio di riparto si applica per tre mandati consecutivi», si legge all'articolo 1 del disegno di legge. Che aggiunge perentorio, qualora la composizione del collegio sindacale e del consiglio d'amministrazione «risultante dall'elezione non rispetti il criterio di riparto previsto i componenti decadono dalla carica». Ultimativo anche il termine per le modifiche ai quasi 3 mila posti di comando che dovranno essere rinnovati da qui al prossimo anno (e sono solo quelli delle quotate a Piazza Affari): le disposizioni si applicheranno a decorrere dal primo rinnovo degli organi di amministrazione e degli organi di controllo delle società e comunque non prima di sei mesi dall'entrata in vigore della legge. Il conto alla rovescia del terremoto societario che potrebbe in futuro scalzare dalla poltrona più alta gente come **Cesare Geronzi** o Corrado Passera per fare spazio alle colleghe di cda, è già partito e l'esecutivo Berlusconi, come la maggioranza, sembra acconsentire. Se non ci saranno modifiche, alla mezzanotte di oggi in Commissione Finanze del Senato, quando scadrà il termine per la presentazione degli emendamenti, il testo andrà in aula la prossima settimana per l'approvazione definitiva e sarà legge già a marzo. Qualche dubbio per la verità emerge e potrebbe comportare un cambio di direzione



Cinzia Bonfrisco

dell'ultima ora. Per la senatrice del Pdl, Cinzia Bonfrisco, esperta di materie societarie, la futura legge risponde ai requisiti di costituzionalità solo perché è una disposizione transitoria, mentre la sua collega del Pd, Maria Leddi, nutre sfiducia su quote predeterminate che potrebbero calpestare invece criteri aziendali più corretti. Ma tant'è. Il clima a Palazzo Madama è positivo, la collaborazione tra destra e sinistra fattiva, la legge in dirittura d'arrivo.

Qualche numero sulle poltrone che scottano può aiutare. Quest'anno scadono i cda di quasi la metà delle 40 società di Piazza Affari comprese nell'indice Ftse Mib. Sono in tutto 18 i cda delle grandi quotate che devono essere rinnovati nel 2011. Tra queste, accanto a Eni, Enel, **Inmeccanica** e Terna ci sono nomi del calibro di Telecom, Mediolanum, **Autogrill**, **Itanais** e Parmalat. Alle quali si aggiunge





un'altra dozzina di blue chip non comprese nel Ftse Mib come Cir, Edison, Hera, Recordati. In ballo ci sono 400 poltrone da assegnare su 2700: con la nuova legge almeno 60 saranno da destinare alle donne. E dal 2012 tutte le aziende dovranno comunque adeguarsi alla legge in rosa. (riproduzione riservata)

DIRITTI ▶ SAPERNE DI PIÙ

Le agevolazioni

per i disabili

Ci sono detrazioni, agevolazioni e sconti a favore sia dei contribuenti disabili sia delle famiglie che li hanno a carico. A volte, però, è l'informazione che manca, rendendo poco accessibile la conoscenza di questi diritti.

Così, spesso, non si sfruttano appieno tutte le possibilità previste dalla legge, che potrebbero rendere la vita un po' più leggera - almeno sotto il profilo fiscale - ai portatori di handicap. Le diverse leggi finanziarie che si sono succedute negli ultimi anni hanno ampliato i benefici per questa fascia di contribuenti.



Lo Stato e le Regioni prevedono per i portatori di handicap una serie di sgravi e facilitazioni. Dalle assenze giustificate ai trasporti, dall'acquisto di farmaci al cane-guida

GLI AIUTI PER I NON VEDENTI

Alle persone non vedenti spetta una detrazione del 19% sulla spesa per l'acquisto di un cane guida, una volta ogni quattro anni, nel limite massimo di spesa di 18.075,99 euro, entro il quale devono rientrare anche le spese per l'acquisto degli autoveicoli utilizzati per il trasporto del non vedente. Per il mantenimento del cane vi è poi la possibilità di una detrazione forfettaria annua di 516,46 euro. Per l'acquisto di libri, giornali e riviste per i non vedenti e gli ipovedenti, l'Iva è agevolata al 4%.

IVA RIDOTTA PER COMPUTER E TASTIERE

Tutte quelle apparecchiature informatiche e tecnologiche che possono facilitare l'autosufficienza e l'integrazione della persona disabile si possono comprare usufruendo dell'Iva agevolata al 4%. Si potrebbe trattare, per esempio, di tastiere e mouse del computer speciali per disabili o programmi pensati per chi ha delle difficoltà. Prima dell'acquisto gli interessati devono presentare la prescrizione del medico specialista dell'Asl (dalla quale risulti il collegamento tra la menomazione e l'aiuto tecnico informatico che si acquista), oltre a un certificato rilasciato dall'Asl che attesti che l'invalidità rientra nelle forme ammesse (cioè di tipo motorio, visivo, uditivo e del linguaggio) e che sia permanente.



Gli sconti per l'auto

L'acquisto dell'automobile dà diritto alla persona a una detrazione d'imposta del 19% su un tetto massimo di spesa di 18.075,99 euro. La detrazione può essere inserita nella dichiarazione dei redditi in un'unica soluzione oppure divisa in quattro rate annuali e viene assegnata per un solo veicolo ogni quattro anni. Sull'acquisto, anche se usato, può applicarsi un'Iva ridotta al 4% invece che del 20%. Le agevolazioni per il settore auto spettano ai non vedenti e sordi (la legge 138 del 2001 individua le varie categorie di non vedenti mentre la legge n.68 del 1999 definisce coloro che sono colpiti da sordità). Inoltre, spetta ai disabili con handicap psichico o mentale, titolari dell'indennità di accompagnamento, e i disabili con grave limitazione della capacità di deambulazione o affetti da pluriamputazioni (rientrano quelli che versano in una situazione di handicap grave, come previsto

dall'articolo 3 della legge 104 del 1992 e certificato con verbale dalla Commissione per l'accertamento dell'handicap).

■ Hanno diritto a queste agevolazioni anche i disabili con ridotte o impedito capacità motorie, cioè coloro che presentano ridotte capacità motorie ma che non risultano contemporaneamente affetti da grave limitazione della capacità di deambulazione (solo per quest'ultima categoria di disabili il diritto alle agevolazioni continua a essere condizionato all'adattamento del veicolo). Ma le agevolazioni non finiscono qui.

■ Le facilitazioni sono previste anche per gli "strumenti" speciali che utilizzano i portatori di handicap. Si tratta di motocarrozette, autoveicoli o motoveicoli per trasporto specifico del disabile e autocaravan (per quest'ultimo vale solo per la detrazione Irpef del 19%).



DETRAZIONI IRPEF CONTRO LE BARRIERE

Fino al 31 dicembre 2012, se non ci saranno nuove proroghe, è possibile usufruire delle detrazioni dall'Irpef del 36% per le spese sostenute per eliminare le barriere architettoniche, per una spesa massima di 48.000 euro, per esempio attraverso l'installazione di ascensori e montacarichi o mediante la realizzazione di tutti quei lavori che sono utili per favorire la mobilità interna ed esterna delle persone portatrici di un handicap grave.



PER IL PASSAGGIO DI PROPRIETÀ

La legge prevede anche l'esenzione per l'imposta di trascrizione al Pra - cioè il Pubblico registro automobilistico - per il passaggio di proprietà di un veicolo destinato alla guida di disabili. La detrazione d'imposta del 19% si applica anche per le riparazioni straordinarie della vettura, sempre nel limite della spesa massima di 18.075,99 euro prevista in quattro anni, mentre sono esclusi gli interventi di manutenzione ordinaria, l'assicurazione, il carburante e il cambio dell'olio nonché i materiali, in genere, soggetti a usura.

GLI SCONTI PER LE SPESE SANITARIE

Le spese mediche relative alla disabilità, per i farmaci o le visite, e quelle per l'assistenza specifica, come l'infermiera e la fisioterapista, sono interamente deducibili dal reddito complessivo. Per le spese mediche generiche (per esempio, analisi, prestazioni chirurgiche, visite specialistiche) si ha, invece, diritto a una detrazione Irpef del 19% sulle somme che superano i 129,11 euro. In caso, però, di ricovero in un istituto, non è possibile dedurre l'intera retta pagata. Questa può essere detratta come spesa per adetti all'assistenza personale in caso di insufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana nel limite di 2.100 euro, solo se il reddito complessivo non supera 40.000 euro.

4%

l'Iva agevolata sull'acquisto di apparecchiature informatiche



Occhio alla cilindrata

Per le auto di cilindrata non superiore a 2000 cc se benzina, o 2800 cc se diesel è prevista l'esenzione dal pagamento del bollo. Questa spetta sia quando l'auto è intestata allo stesso disabile sia quando risulta intestata a un familiare di cui egli sia fiscalmente a carico. Se il disabile possiede più veicoli l'esenzione spetta per uno solo. Le Regioni sono, tuttavia, libere di estendere l'esenzione anche ad ulteriori categorie di disabili. L'ufficio a cui rivolgersi è l'Ufficio tributi della Regione. Nelle regioni in cui non c'è, il disabile può rivolgersi all'Ufficio territoriale dell'Agenzia delle entrate. Alcune regioni (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Emilia Romagna, Lazio, Lombardia, Puglia, Toscana, Umbria) e le province di Trento e Bolzano per la gestione delle pratiche di esenzione dal bollo auto si avvalgono dell'Acì. Se l'esenzione viene richiesta per la prima volta serve presentare la documentazione che certifica la disabilità. Poi si rinnova automaticamente.

Permessi e congedi sul posto di lavoro

La legge numero 104 del 1992 ha previsto una serie di permessi e congedi che possono essere utilizzati dai lavoratori portatori di handicap o dai familiari che li assistono.

■ Il lavoratore disabile, in possesso della certificazione di handicap con connotazione di gravità rilasciato da un'apposita commissione dell'Asl, ha diritto a due ore di permesso retribuito al giorno oppure a tre giorni di permesso retribuito al mese che possono anche essere divisi in mezza giornata.

■ I genitori di bambini portatori di handicap in situazione di gravità, sempre accertata dalla commissione dell'Asl (legge 104/1992), che non hanno ancora compiuto i tre anni, possono prolungare il congedo parentale (cioè, il periodo di astensione dal lavoro dopo la maternità) fino a tre anni, che può essere utilizzato anche per periodi non continuativi. Il congedo spetta al genitore che lo richiede anche quando l'altro genitore non ne abbia diritto. Il congedo non spetta se il bambino si trova ricoverato a tempo pieno in istituti specializzati. I genitori possono anche trasformare il congedo in due ore di permesso retribuito al giorno se l'orario di lavoro è superiore a sei ore giornaliere o a un'ora di permesso retribuito al giorno se l'orario è inferiore alle sei 6 ore giornaliere.

■ I genitori di bambini portatori di handicap grave che hanno compiuto tre anni hanno diritto a un permesso retribuito di tre giorni al mese che può essere utilizzato anche non continuativamente ma solo nell'arco del mese di competenza. Può essere utilizzato anche in sei mezza giornate "a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno".

IL SERVIZIO DI ASSISTENZA FISCALE

I disabili che non possono recarsi ai vari sportelli fiscali possono ricevere a casa l'assistenza da parte di funzionari qualificati. Occorre rivolgersi alle associazioni che operano nel settore dell'assistenza alle persone con disabilità, ai servizi sociali degli enti locali, ai patronati oppure ai coordinatori del servizio delle Direzioni regionali dell'Agenzia delle entrate. Per maggiori informazioni contattare il numero 848.800.444 dal lunedì al venerdì dalle 9 alle 17 e il sabato dalle 9 alle 13. Oppure consultare il sito www.agenziaentrate.gov.it nella sezione "Ufficio-Assistenza disabilità".

UNA GUIDA COMPLETA

Dalla home page del sito dell'Agenzia delle entrate - www.agenziaentrate.gov.it - si può scaricare la "Guida alle agevolazioni fiscali per i disabili" (cliccando su "guide fiscali"). Si tratta di un vademecum che illustra, con un linguaggio semplice e chiaro, i requisiti per usufruire dei benefici previsti e i servizi che l'Agenzia offre ai contribuenti disabili. In più ci sono tutte le agevolazioni previste che vanno dalle detrazioni Irpef all'Iva ridotta fino agli sconti fiscali. La guida contiene anche tutti i modelli di autocertificazione da utilizzare per ottenere le agevolazioni.



Il caso dei maggiorenni

I genitori o i familiari di persone maggiorenni con handicap grave hanno diritto a un permesso retribuito di tre giorni al mese sfruttabili continuamente o in 6 mezze giornate ma solo nel mese di competenze. Mentre il requisito della "convivenza" è stato eliminato dall'articolo 20 della legge 53/2000, anche i requisiti di "continuità" e "esclusività" dell'assistenza non sono più elementi essenziali ai fini del godimento dei permessi previsti dalla legge 104/92. Analogamente la legge ha abrogato l'articolo 42 comma 3, del decreto legislativo n. 151/2001 il quale prevedeva che i permessi dei genitori di figlio disabile in situazione di gravità maggiore di età potessero essere fruiti a condizione che sussistesse convivenza o che l'assistenza fosse continuativa ed esclusiva (ulteriore riferimento Circolare Inps numero 155/2010).

■ Gli articoli 42 e 45 del Dlgs 151/2001 hanno previsto che la lavoratrice madre oppure in alternativa il padre (anche di figli adottivi

o affidatari) o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi con il soggetto con handicap in situazione di gravità, che abbiano titolo a fruire dei benefici, hanno diritto a utilizzare un congedo retribuito di due anni. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo stesso è coperto da contribuzione figurativa. Fratelli e sorelle subentrano qualora entrambi i genitori siano deceduti o totalmente inabili in maniera permanente e il fratello (o sorella) con handicap grave non sia coniugato/a o non conviva con il coniuge. Nel caso, invece, in cui l'inabile sia coniugato e convivente con il coniuge, fratelli e sorelle hanno diritto a usufruire del congedo soltanto nei casi in cui il coniuge non presti attività lavorativa o sia lavoratore autonomo, oppure abbia rinunciato a utilizzare il congedo negli stessi periodi. Infine, la legge non prevede limiti di età.

*Servizio di Lorena Bassis.
Con la consulenza dell'Agenzia delle entrate e dell'Inps.*

Governance. Lettera alla commissione Finanze del Senato

Abi, Ania-Confindustria: intesa sulle quote rosa

Monica D'Ascenzo

■ Maggiore gradualità e una sanzione più morbida. Confindustria, Abi e Ania chiedono due modifiche al disegno di legge sull'introduzione delle quote di genere nei cda, arrivato all'esame del Senato. Con una lettera, inviata al presidente della commissione Finanze Mario Baldassarri e alla relatrice Maria Ida Germontani, le tre associazioni hanno espresso il loro «apprezzamento per l'iniziativa del disegno di legge, finalizzata a raggiungere un equilibrio tra i genere negli organi delle società quotate italiane». Allo stesso tempo, però, sottolineano «l'importanza di assicurare l'opportuna gradualità nell'applicazione dei nuovi criteri».

Il disegno di legge bipartisan Golfo-Mosca prevede che sia riservato un terzo dei posti dei cda e dei collegi sindacali di società quotate e partecipate statali al genere meno rappresentato a partire dal primo rinnovo dopo sei mesi dall'approvazione della legge. Le tre associazioni «auspicano una modifica normativa che, fermo restando l'obiettivo di incre-

mentare la presenza femminile (...), vi giunga con la necessaria gradualità e, in particolare, attraverso uno o due passaggi intermedi, nell'arco di due o tre rinnovi».

In pratica la modifica va nella direzione della legge approvata il 13 gennaio in Francia, dove sono previsti due passaggi: il raggiungimento del 20% di donne nei board entro il gennaio 2014 e il 40% entro inizio 2017. La quota del 40% è stata posta anche in Spagna (entro il 2015) e in Norvegia (dove l'obiettivo è stato raggiunto nel 2008 a due anni dalla legge). Nella proposta italiana la quota è più contenuta, un terzo dei posti, e il raggiungimento dell'obiettivo per tutte le società quotate avverrà entro i tre anni successivi all'approvazione della legge, quindi il 2014, rispettando il naturale rinnovo dei cda.

La seconda modifica chiesta dalle associazioni è che sia riconsiderata la sanzione, che consiste nella decadenza dell'intero consiglio o del collegio sindacale che non rispetti la norma perché «appare sproporzionata rispetto all'entità della violazione e a quanto è previsto per ipotesi ben più gravi». In Europa la sanzione

più grave è prevista in Norvegia, dove la società rischia di essere sciolta, mentre in Francia la legge prevede che siano annullate le nomine ad eccezione di quelle del genere sottorappresentato.

Al Senato intanto sono stati presentati 53 emendamenti, di cui 52 dai senatori del Pdl. A riguardo la prima firmataria della legge, Lella Golfo, parlamentare proprio del Pdl ha sottolineato che le osservazioni delle tre associazioni coincidono «perfettamente con gli emendamenti presentati in commissione Finanze da alcuni parlamentari. Non vorrei che questi senatori, invece che rispondere a dei dubbi personali, obbedissero a una qualche raccomandazione da parte delle tre più potenti organizzazioni del nostro sistema economico». Allo stesso tempo la parlamentare ha dichiarato: «sono fiduciosa che tutto il partito farà quadrato attorno a una legge bipartisan che risponde ai criteri che hanno sempre ispirato gli esecutivi guidati dal Presidente Berlusconi». Sulla stessa linea Barbara Saltamartini e Beatrice Lorenzin (Pdl): «squarciamo il velo da ogni ipocrisia perché la richiesta che viene da que-

ste associazioni affossa una legge rivoluzionaria nel nostro paese che chiede l'inserimento delle donne in ambienti oggi totalmente maschili». Dall'opposizione arriva il pieno appoggio al disegno di legge e Anna Finocchiaro, presidente del gruppo Pd a Palazzo Madama, ha dichiarato che il suo partito non ha presentato emendamenti auspicando una rapida approvazione bipartisan.

Per altro si erano espressi a favore del disegno di legge diversi amministratori delegati di grandi gruppi italiani: Corrado Passera (Intesa Sanpaolo), Federico Ghizzoni (Unicredit), Fulvio Conti (Enel), Franco Bernabè (Telecomitalia), Flavio Cattaneo (Terna), Rodolfo De Benedetti (Cir) e Giampiero Maioli (Cariparma). Dimostrando, con le loro posizioni, che il mondo della finanza e dell'economia è pronto al cambiamento.

Intanto il presidente del Senato, Renato Schifani ha fatto slittare da questa settimana a martedì prossimo l'approdo in aula del provvedimento, anche se la commissione Finanze non dovesse concluderne l'esame entro questa settimana.

monica.dascenzo@ilssole24ore.com

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL PUNTO

Le associazioni esprimono apprezzamento ma chiedono modifiche per rendere graduale l'introduzione delle norme

LA PROPOSTA

Le quote rosa bipartisan

■ La proposta di legge Golfo-Mosca prevede che sia riservato al genere meno rappresentato un terzo dei posti dei cda e dei collegi sindacali delle società quotate e delle partecipate pubbliche.

■ L'entrata in vigore della legge è prevista sei mesi dopo l'approvazione e rispetta il naturale rinnovo dei board.

■ La sanzione prevista per le società inadempienti è il decadimento dei board e dei collegi sindacali che non rispettano le quote.



Donne e carriere Al Senato già 53 emendamenti. Lella Golfo, prima firmataria del testo: allo scoperto i poteri forti

Quote rosa, i dubbi delle imprese

Confindustria, Abi e Ania: serve più tempo, la riforma va cambiata

ROMA — Confindustria, Abi e Ania chiedono ufficialmente al Senato di modificare la legge sulle quote rosa nelle imprese, un testo bipartisan già approvato dalla Camera e che prevede almeno un terzo di donne nei consigli di amministrazione delle società quotate, nei collegi sindacali e nelle società municipalizzate, pena la decadenza dei consigli stessi.

Chiedono ai senatori di intervenire sul testo e lo fanno in maniera inusuale. Non dunque solo pressioni e attività di lobby, ma una richiesta diretta di rendere meno stringente e più graduale la riforma del Cda, per la quale sono già stati presentati ben 53 emendamenti (la stragrande maggioranza per limitare le quote), di cui 52 a firma di senatori del Pdl. Questa volta, banche, assicurazioni e imprese, pur «apprezzando lo spirito della legge», entrano nel merito nella lettera inviata al presidente della Commissione Finanze, Mario Baldassarri. Suggestiscono al Parla-

mento di cambiare i due punti qualificanti della legge, dando più tempo per arrivare alle quote rose e riducendo le sanzioni.

Auspicano insomma, «la necessaria gradualità e, in particolare, attraverso uno o due passaggi intermedi, nell'arco cioè di due o tre rinnovi» dei consigli. Che significa che non si arriverebbe al 30 per cento di quote rosa prima di almeno dieci anni. Ritengono inoltre «sproporzionata» la sanzione, che va riconsiderata perché «consistente nella decadenza dell'intero consiglio o del collegio sindacale», una punizione troppo pesante «rispetto all'entità della violazione e a quanto è previsto per ipotesi ben più gravi». «I poteri forti sono usciti allo scoperto — protesta Lella Golfo, prima firmataria insieme ad Alessia Mosca della legge —. Ma io non me l'aspettavo, soprattutto da una donna, come la presidente di Confindustria Emma Marcegaglia, che dovrebbe difendere le donne».

A questo punto la strada già tortuosa del testo a iniziativa parlamentare diventa tutta in salita. Eppure la scorsa settimana il sottosegretario all'Economia, Sonia Viale, intervenendo al termine della discussione generale in Commissione, aveva auspicato «una rapida approvazione senza ulteriori modifiche al testo», ricordando che il provvedimento era stato «già modificato alla Camera con l'approvazione di emendamenti di iniziativa governativa che ne garantiscono linearità e legittimità».

E invece i senatori del Pdl che hanno presentato i 52 emendamenti (uno è a firma Italia dei Valori) non sembrano convinti: sollevano dubbi sulla legittimità costituzionale della norma. Nonostante lo stesso presidente del Senato Renato Schifani ne avesse chiesto una rapida approvazione. Adesso Schifani ha dovuto far slittare la discussione in Aula a martedì. Ma la data non cambierà, anche se l'esame in discussione non dovesse termi-

nare per allora.

«Il Pdl chiarisca quali sono le sue reali intenzioni — chiede il presidente dei senatori del Pd Anna Finocchiaro —. Questo testo, già approvato dalla Camera, è una norma importante, potrebbe diventare legge con un consenso amplissimo. Noi abbiamo rinunciato a presentare emendamenti. A questo punto ognuno si assuma le proprie responsabilità».

Lella Golfo si dice «profondamente amareggiata. Non me l'aspettavo proprio. Devo pensare che dietro a questi senatori ci siano i poteri forti». Come si fa a non capire che questa legge, continua la Golfo, «non è un regalo alle donne ma un regalo al Paese. Non vorrei che i senatori, invece che rispondere a dubbi personali, obbedissero a qualche raccomandazione da parte delle tre più potenti organizzazioni economiche. Mi sembra di intravedere la volontà di arrestare una legge che certamente introdurrebbe un cambiamento epocale all'insegna della meritocrazia».

Mariolina Iossa

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La legge

La norma

La proposta di legge sulle quote femminili, già passata alla Camera con voto bipartisan e ora al Senato, prevede sia riservato alle donne il 30 per cento dei posti nei consigli di amministrazione delle aziende quotate in borsa, nei collegi sindacali e nelle società municipalizzate

Le sanzioni

Le società che non raggiungeranno le quote previste dalla norma vedranno decadere il Cda

La richiesta

Confindustria, Abi e Ania

chiedono ufficialmente al Senato di modificare la legge. E lo fanno in maniera inusuale: non con pressioni e attività di lobby, ma con una richiesta diretta



Viale dell'Astronomia Emma Marcegaglia, presidente di Confindustria



QUOTE ROSA NEI CDA: PERCHÈ SONO FAVOREVOLI

È una spinta al talento

L'Italia è indietro: il riequilibrio di genere migliora la gestione d'impresa

di **Monica D'Ascenzo**

Perché le quote se siamo brave? È la domanda che si fanno le giovani laureate con il massimo dei voti, le professioniste affermate, le manager alla guida di grandi aziende. Se le prime devono ancora trovare una risposta, le altre, che ogni giorno provano a sfondare il tetto di cristallo, l'hanno già trovata. Tanto è vero che secondo un sondaggio l'80% delle manager italiane si dice a favore della legge che introduce le quote di genere nei consigli di amministrazione. Certo, con qualche sfumatura. Ci sono le convinte della prima ora e le meritocratiche pentite.

A tutte piacerebbe arrivare solo per merito, eppure se quel tetto di cristallo non si sfonda diventa inevitabile un'*affermative action* che rompa lo status quo. Un'azione positiva prevista dall'articolo 3 della Costituzione e confermata da sentenze della Suprema Corte. E prevista a livello europeo, dopo la risoluzione del 2010 che esortava gli stati membri della Ue a «promuovere una presenza più equilibrata tra donne e uomini nei posti di responsabilità delle imprese». Tanto è vero che in Europa si sta andando in quella direzione: in Norvegia (2006), Spagna (2007) e Francia (2011) le quote del 40% riservate al genere meno rappresentato sono già una realtà. In Gran Bretagna il governo ha dato mandato a un consulente di studiare le soluzioni per colmare il gap e le quote sono un'ipotesi, così come in Germania se le aziende non incrementeranno volontariamente il numero di donne nei cda.

Ma perché è tanto importante che le donne entrino nella stanza dei bottoni? È solo una questione di potere? In realtà bisogna guardarla da un altro punto di vista. Studi internazionali hanno dimostrato come la presenza di donne nei cda migliora le performance delle aziende. Ora uno studio di McKinsey-Cerved dimostra come sia vero anche in Italia. Le società italiane, quotate e non quotate, con almeno il 20% di donne nel top management hanno ottenuto nel triennio 2007-2009 una redditività superiore a quelle che hanno meno del 20% di presenza femminile: +9% a livello di redditività sul capitale (roe), +37% come redditività sugli investimenti

(roi) e +18% della redditività delle attività aziendali (roa). Le performance sono addirittura migliori se l'amministratore delegato della società è donna: +33% del roe rispetto al totale del campione, +73% del roi e +31% del roa.

Vuol dire che le donne sono più brave degli uomini? Certamente no. La squadra che ottiene i risultati migliori è quella che unisce un mix di competenze, talenti ed esperienze. Tanto è vero che a livello europeo il 90% dei top manager donna e il 62% degli uomini sono convinti che un team di vertice con un numero significativo di donne riesce a produrre migliori risultati economici. E gli investitori iniziano a prestare attenzione anche a questa variabile come dimostrano gli studi degli analisti di **Société Générale**, **Credit Suisse** e **Goldman Sachs**, che indicano nelle società con una presenza femminile nel top management quelle in cui investire in Borsa. In particolare in un report di SocGen le società sono state divise in "Best in class women on board index" e in "No women on board index" e i grandi gruppi italiani sono finiti tutti nel secondo gruppo, quelli degli investimenti meno consigliati. Certo la presenza di donne è solo una variabile e anche contenuta, ma se inizia ad essere importante nella scelta degli investimenti, forse è ora di porsi il problema e di riportare in Europa le aziende quotate italiane. Non è un caso, infatti, se amministratori delegati di gruppi importanti si sono schierati a favore delle quote di genere da Franco Bernabè (Telecom Italia) a Fulvio Conti (Enel), da Corrado Passera (Intesa Sanpaolo) a Federico Ghizzoni (Unicredit), da Rodolfo De Benedetti (Cir) a Flavio Cattaneo (Terna).

Parafrasando Anna Maria Tarantola, Vice direttore generale della **Banca d'Italia**, «con le quote non stiamo facendo un favore alle donne, ma al Paese, che non può permettersi di avere il 50% dei talenti inutilizzati».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LA PROPOSTA GOLFO-MOSCA

1

LA QUOTA

Il progetto di legge prevede sia riservato un terzo dei posti del cda al genere finora meno rappresentato

2

I TEMPI

L'entrata in vigore è prevista a sei mesi dall'approvazione della legge, che vale per tre mandati del cda

3

LE SOCIETÀ

La quota è prevista per i board e i collegi sindacali delle società quotate e delle partecipate statali

4

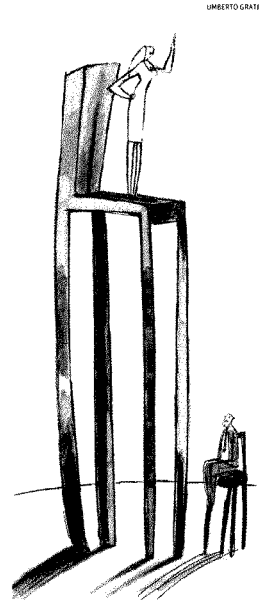
LA SANZIONE

Gli organi delle società che non rispetteranno le quote decadranno e dovranno essere rieletti entro tre mesi

5

LE OSSERVAZIONI

Gli emendamenti chiedono gradualità nell'applicazione e una sanzione più lieve per le inadempienti



UMBERTO CRATI





QUOTE ROSA NEI CDA: PERCHÈ SONO CONTRARIA

No ai regali dal principe

**Posti riservati?
Meglio misure
per competere
davvero alla pari**

di **Elena David**

Le donne nei Cda? Sì, ma non per legge. Anche se è impossibile non vedere che misure a sostegno delle carriere femminili debbano comunque essere adottate. Tuttavia, come ho sempre affermato anche in tempi non sospetti, per chi come me ha costruito da sola la carriera e che tutti i giorni ha occasione di confrontarsi con tante altre professioniste preparatissime, è veramente difficile accettare che questo obiettivo debba essere conquistato per legge.

Riconosco che lo sforzo e il lavoro fatto da chi ha portato avanti questa proposta di legge è meritorio, e ritengo anche che non si possa accettare che questo venga vanificato per assecondare le pressioni di chi oggi teme di perdere il proprio posto e potere. Tuttavia penso che la leadership femminile culturale e manageriale non possa realmente essere imposta. Tutte le indagini e le ricerche degli ultimi anni evidenziano un tasso di scolarizzazione delle femmine più alto rispetto a quello dei maschi: le donne si laureano di più, meglio e in minor tempo. Non serve una legge ma un sistema che ci permetta di esprimerci totalmente.

A questo aggiungo che Paesi considerati più "evoluti" nella tutela del lavoro femminile, come quelli scandinavi dove le quote rosa sono in vigore da anni, si sono poi trovate a fare i conti con le inevitabili storpiature generate da queste misure fino a dover paradossalmente arrivare a prendere in considerazione "contro politiche" per non discriminare gli uomini. La distinzione di genere non può essere ostacolo ai principi di meritocrazia che devono invece essere parte di un pensiero culturale e manageriale diffuso che oggi, evidentemente, manca nel privato e ancor di più nel pubblico.

Una mancanza questa che certo non risparmia gli uomini ma colpisce maggiormente il genere femminile reso più debole anche da un sistema di servizi sociali troppo carente rispetto ai bisogni della donna impegnata nel lavoro. Per questo non va dimenticato che il problema è molto più ampio del numero di donne che arrivano nei Cda; il problema è quanto e come si può ampliare e raffor-

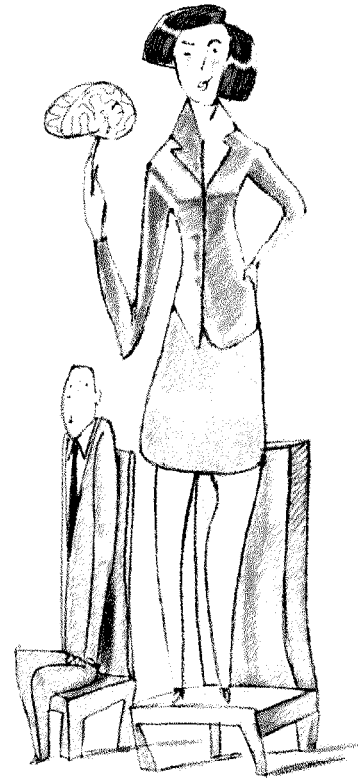
zare la spinta dal basso a salire, per incrementare il numero di potenziali candidate per posizioni di vertice. In questo senso le donne vanno sostenute socialmente per poter coniugare i propri molteplici ruoli e non è certo accettabile che ancora oggi in Italia il sistema permetta di assorbire negli asili pubblici un numero molto basso di bambini. Questo porta a delle scelte che inevitabilmente nelle famiglie tendono a penalizzare le madri proprio in quella fascia di età in cui un professionista, uomo o donna che sia, costruisce le basi della propria carriera.

Allora, come raggiungere concretamente questo risultato di uguaglianza e meritocrazia di cui da tempo si parla e su cui sulla carta tutti sono d'accordo? Penso a meccanismi e policy di "misurazione" delle performance e dei meriti del personale a partire dai livelli più bassi; penso a strumenti che non possono sostituire la valutazione personale ma al contempo introducano elementi di oggettività che non subiscano l'interferenza delle discriminanti di genere e i cui esiti non possano essere ignorati in alcun modo da chi, nelle aziende, è deputato a prendere delle decisioni sugli scatti di carriera altrui. Ma penso anche a una determinazione maggiore da parte delle donne nel ricercare il riconoscimento del proprio ruolo senza consentire che radicati pregiudizi le ostacolino nel conseguire ruoli e poltrone che devono spettare loro solo in virtù delle reali capacità di ciascuna.

Proprio in questa direzione, pensare che alla sera tra le favole da scegliere per fare addormentare le nostre figlie, non ci sia soltanto Biancaneve, la cui vita o sonno perenne dipende dal bacio del principe azzurro, ma ricordarsi di raccontare un po' di più le avventure di piccole eroine come Pippi Calzelunghe, la bambina indipendente che cresce da sola prendendosi cura di se stessa, del suo cavallo e della sua scimmietta.

Elena David è amministratore delegato di Una Hotels

UMBERTO GRATI

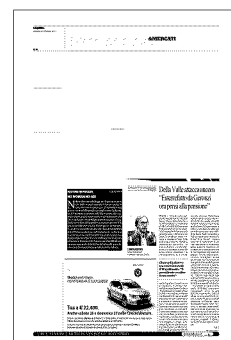


**AFFARI IN PIAZZA**

LUCA PAGNI

NO WOMAN NO ABI

Nella polemica sulla legge per le quote rosa nei cda delle società quotate irrompe anche la voce del mondo bancario. Contraddicendo quanto si dice della prudenza degli uomini di finanza, il Comitato esecutivo dell'Abi è uscito alla scoperto auspicando l'approvazione in Parlamento del provvedimento che obbligherebbe le quotate e le società controllate dal pubblico a inserire almeno il 30 per cento di donne nei cda. Un bel gesto, sicuramente, anche se verrebbe da dire che i banchieri dell'Abi dovrebbero cominciare - sull'argomento - a riformare se stessi, visto che il Comitato esecutivo, pur ricco di partecipanti (oltre 30), non vede la presenza di una sola donna. Forse perché è ancora molto difficile trovare un esponente di sesso femminile nelle posizioni vertice di una qualunque delle banche italiane.





GENDER GAP

Le quote rosa non fanno bene a donne e imprese

di **Alessandro De Nicola**

In Germania le quote rosa vengono chiamate *Frauenquote*: il suono è magnifico perché alle orecchie di un italiano dà quel senso d'imperatività, inflessibilità e indocilità che sono le caratteristiche, per l'appunto, delle riserve indiane destinate alle signore.

Il dibattito de' noantri ha preso una piega piuttosto bizzarra: da una parte donne che disinteressatamente combattono per giusti diritti spalleggiate da maschi redenti e aperturisti che sì, certo, anche nelle loro aziende vorrebbero tanti consiglieri donna, salvo non averne finora messa nessuna o quasi. In mezzo prudenti gradualisti che anche loro, per carità, son convinti che le *Frauenquote* siano *wunderbar*, ma implorano che almeno vengano introdotte lentamente e con sanzioni meno severe. Infine, uno stravagante gruppo di donne e uomini che dicono di no punto e basta, per motivi di libertà, dignità ed efficienza economica.

Proviamo a riassumerli? Le *Frauenquote* (anche nella versione temporanea proposta in Italia) sono un attentato alla libertà personale e d'impresa (e ledono il principio costituzionale di eguaglianza, ma non voglio farne una questione giuridica). Le aziende sono proprietà degli azionisti i quali scelgono per governarle chi pare a loro. Sono prigionieri di pregiudizi? Peccato: la performance delle loro società sarà peggiore delle altre. Non è questione di poco conto: la libertà viene intaccata poco per volta sempre per i più nobili motivi, finché, pezzetto per pezzetto, non ne rimane più.

Dignità. È l'argomento che viene sollevato più spesso dalle donne contrarie alle *Frauenquote* (mi ha divertito un articolo sui blog del Sole 24 Ore di Rosanna Santonocito che le ha paragonate alla legge Porcellum). L'essere delle raccomandate farà emergere una piccola casta di super-gettonate "gonne dorate" (come in Norvegia) o di parenti e amiche che avranno effetti devastanti verso le veramente brave: quando all'interno di un gruppo mi è difficile distinguere tra chi è capace e chi no, per andare sul sicuro considero tutti inaffidabili (George Akerlof ci ha vinto un Nobel applicando la teoria ai venditori di

macchine usate). Accade anche per gli uomini, si ribatte. Quindi per rimediare a un male ne creiamo un altro?

Efficienza: qui le accademiche sfornano studi che dimostrano come team misti uomini e donne siano più produttivi di quelli a lugubre prevalenza maschile. A parte il fatto che per quel che riguarda la presenza nei consigli d'amministrazione le evidenze sono miste (si veda l'ottima rassegna della fondazione Friedrich Ebert, peraltro favorevole alle quote rosa), sfugge alle studiosse che i risultati positivi sono frutto di una cooperazione volontaria. Ripeto: vo-lon-ta-ria. La quota imposta, come in Norvegia, non ha portato alcun beneficio alle società quotate: la performance della Borsa norvegese, nonostante gli ottimi fondamentali del paese, è di molto peggiore alla media. Non è capziosità: non dico che è colpa delle donne; certamente diventa difficile affermare che il loro ingresso forzato è automaticamente benefico. Gli studi, peraltro, mostrano inequivocabilmente che in Italia in tutti i posti di responsabilità (compresi amministratori delegati e direttori generali) le trenta-quarantenni sono presenti almeno tre volte di più delle ultra sessantenni: la società - strano eh? - si evolve, anche senza il Leviatano.

Infine l'ingestibilità: giustamente i benpensanti s'infuriano quando la Lega vuole quote di padani nella pubblica amministrazione o nell'assegnazione di case popolari. Eppure, credeteci o meno, anche loro si sentono discriminati. Così come pensano di esserlo (a volte a ragione) minoranze etniche (neri o asiatici o nordafricani o slavi), gay, lesbiche, transessuali, minoranze religiose (musulmani, buddisti, testimoni di Geova), obesi, nani, brutti eccetera. Cosa si fa, alle minoranze niente e alle donne che sono maggioranza la quota? E se un legislatore pazzo prescrivesse consigli-arlecchino (con situazioni assurde visto che in molti appartengono a varie categorie), questo aumenterebbe o diminuirebbe la ricchezza del paese e la possibilità di far fiorire il merito?

adenicola@adamsmith.it

© RIPRODUZIONE RISERVATA





DONNE NEI CDA GLI EFFETTI DELLA LEGGE SUL 30% IN APPROVAZIONE AL SENATO

Quasi 5 mila posti in rosa

Società quotate e a controllo pubblico a caccia di manager da promuovere e consigliere da nominare. Con Mille curricula eccellenti della Fondazione Bellisario

Quasi 5 mila poltrone rosa. È il numero di posizioni di responsabilità al femminile che società quotate, partecipate e controllate dalle amministrazioni pubbliche, dovranno individuare per i cda e i collegi sindacali, in modo da soddisfare le quote rosa che a giorni saranno legge (fissando il target del 30% dei posti in consiglio per le donne). Che cosa cambierà con più rappresentanti femminili nei board? E la storia dell'economia internazionale di questi anni avrebbe avuto un corso differente con più donne al vertice? Per alcuni think tank anglosassoni dietro alla grande crisi del 2007-2008 c'è un eccesso di imprinting maschile che ancora caratterizza la finanza. Vero? «Penso di sì, perché il maggior decisionismo femminile, la rapidità d'azione tipiche del management in rosa, rispetto a un atteggiamento più politico e incline al compromesso dei vertici al maschile, avrebbero consentito al sistema di correggere la rotta prima che fosse troppo tardi. Senza contare che nelle aziende a cultura femminile l'elemento meritocratico viene in genere molto valorizzato», spiega Tiziana del Vecchio, managing partner di Management search (società italiana e indipendente di ricerca del personale, specializzata in ambito finanziario). Ventitré anni dopo la nascita della Fondazione Marisa Bellisario, «è finalmente pronta a decollare in Italia una vera e propria rivoluzione rosa», dice Lella Golfo, anima della Fondazione che si è ispirata all'esperienza professionale della donna manager più famosa d'Italia (che guidò l'Italtel). «Abbiamo guardato all'esperienza norvegese, ma anche a quella spagnola e a quella francese dove le quote sono entrate in vigore un anno fa», osserva Golfo, che ha lavorato dietro le quinte del Ddl. E adesso, in attesa che il provvedimento già licenziato dalla Camera passi anche al Se-



Da sinistra, Lella Golfo (Fondazione Bellisario), Angel Ahrendts (Burberry), Anna Maria Tarantola (Banca d'Italia) e Tiziana Del Vecchio (Management search)



Susanna Camusso, segretario Cgil, con Emma Marcegaglia, presidente di Confindustria

nato, lancia l'iniziativa Mille curricula eccellenti: «L'obiettivo è creare un database di donne con esperienza rilevante in ambito manageriale, imprenditoriale, legale, consulenziale o universitario pronte a entrare nei cda, per sfatare il luogo comune che non ci siano, a conti fatti, tante donne con i requisiti necessari per un posto di responsabilità. Persino la presidente di Confindustria, Emma Marcegaglia, invita ad andare per gradi. E non mi sembra il caso: per raggiungere gli obiettivi europei la strada da percorrere è ancora lunga», conclude Golfo con una punta polemica. Mentre anche le imprese premono perché si proceda con gradualità. Anche a Londra (come a Roma) si attende a breve il verdetto sulle quote rosa del comitato guidato da Mervyn Davies. E per la verità sul Tamigi dovrebbe prevalere un meccanismo alternativo alle quo-

te. Secondo indiscrezioni, l'ex ministro del Commercio chiederebbe infatti alle aziende del Ftse 100 (al momento solo cinque hanno una donna ceo, come Angel Ahrendts per Burberry) di porsi per adesso dei chiari obiettivi in funzione dei «diverse boards». Rinviando di due anni il via alle quote, come extrema ratio. Una cosa è certa, di donne ne serviranno davvero tante, a legge varata. Negli organi sociali delle quotate in Borsa (274), infatti siedono oggi appena 332 donne (il 7,6%) su oltre 4 mila uomini. E solo nove sono le donne ad, altrettante quelle sullo scranno presidenziale. Esempi? Marina Berlusconi (Mondadori) e Barbara Poggiali (Dada). Dunque, rispettando la scadenza naturale dei cda, le posizioni mancanti su tre anni di rinnovo sarebbero 712. Nelle 30 partecipate dal ministero dell'Economia, su 142 consiglieri, le don-



ne sono appena cinque, ovvero il 3,5%. E se prendiamo le controllate dalle Amministrazioni pubbliche (oltre 1.900) per un totale di oltre 10 mila consiglieri, ne risulta che a oltre 3 mila donne spetterà di diritto un posto in cda.

Nonostante anche l'ad di Intesa Sanpaolo, Corrado Passera, a inizio settimana si sia detto «totalmente d'accordo con le quote rosa», purtroppo è proprio il mondo delle financial institutions «il più restio ad aprire le posizioni di responsabilità a professioniste donne», come nota ancora Del Vecchio. «Con l'eccezione di Anna Maria Tarantola, vice dg di Bankitalia, che ha costruito dalla gavetta nelle filiali il suo

successo professionale, non ci sono vertici di investment banks e neppure banche al femminile. Poche le donne, e sempre di famiglia, come in casa Ligresti, anche nelle assicurazioni». Ancora è particolarmente difficile far accettare un ruolo di potere in rosa quando si tratta di realtà imprenditoriali legate al mondo della produzione industriale. Più aperto l'ambiente della gdo, specie se di matrice anglosassone. «Le quote rosa sono irrinunciabili? Forse sì, per raggiungere subito una maggiore presenza femminile in azienda. L'evoluzione del sistema la porterebbe naturalmente», conclude del Vecchio. «Ma impiegandoci magari vent'anni in più. E non c'è più tempo da perdere». *Enrica Roddolo*



NOTIZIE

In breve

CONGEDI

Dal Lavoro apertura sulla contribuzione

A seguito dell'entrata in vigore dei nuovi regolamenti Ce, il **ministero del Lavoro** ha comunicato che dal 1° maggio 2010, per l'accredito figurativo e il riscatto, rispettivamente, dei periodi corrispondenti al congedo di maternità e a quello parentale, temporalmente al di fuori del rapporto di lavoro, deve ritenersi superata la condizione che i cinque anni di contribuzione effettiva richiesti vadano perfezionati sulla base della contribuzione italiana. Lo ricorda la circolare Inps n.41, pubblicata ieri.



Al Senato Un codice di autoregolamentazione impegnerà le società che vi aderiscono ad anticipare la decorrenza

Donne nei Cda, ipotesi mediazione: il 30% dal 2015 e sanzioni graduali

Carfagna: legge di portata storica, è giusto scriverla con tutti

MILANO — Mediare. Mediare il più possibile. Perché la cosa importante è arrivare a una legge che fissi il principio. E, cioè, che le donne devono essere adeguatamente rappresentate nei consigli di amministrazione delle società quotate e pubbliche.

È questo il pensiero della ministra per le Pari opportunità Mara Carfagna. «Condivido e apprezzo l'approccio scelto per affrontare queste tematiche — spiega Mara Carfagna, raggiunta a New York dove partecipa alla 55esima sessione delle Nazioni Unite sullo Status della donna —, vale a dire quello del confronto e della condivisione. Una legge di portata storica come questa — continua la ministra, finora rimasta in silenzio sul tema e per questo criticata — non può essere fatta contro qualcuno, ma deve essere scritta con tutti. Anche ascoltando chi, nelle forze politiche e sociali, nutre perplessità. Posizioni, queste, che rispetto e che non sono affatto minoritarie in Italia e nel mondo, come dimostra la recente decisione della cancelliera tedesca Angela Merkel». Nei giorni scorsi Merkel (pure da sempre contraria alle quote) ha avvertito le imprese che, se non faranno in modo di far salire le donne ai vertici, dovrà pensarci il governo. «La carenza di donne nel top management è un vero scandalo», ha sostenuto la cancelliera.

Quanto accaduto di recente non è, insomma, un problema politico, secondo Carfagna, ma derivato dalla pressione delle imprese; che vanno ascoltate.

Il disegno di legge che intro-

duce un tetto del 30% riservato alle donne nei Consigli di amministrazione e nei collegi sindacali delle società quotate e pubbliche è già stato approvato dalla Camera ed è poi passato per la discussione al Senato. Il testo varato dalla Camera, con il parere positivo del governo, prevede che le aziende si debbano adeguare, passati sei mesi dall'entrata in vigore della legge, a partire dal primo rinnovo del consiglio di amministrazione, dunque, dal 2012. Stabilisce, inoltre, la decadenza degli organi societari nel caso in cui la quota del 30% non sia raggiunta.

Si tratta di un progetto di legge bipartisan, che mette insieme la proposta presentata la Lella Golfo (Pdl) con quella di Alessia Mosca (Pd). Ma quando è arrivata in Senato ed era a un passo dall'approvazione c'è stato un improvviso cambio di passo (forse non si pensava che avrebbe marciato così spedita, forse si pensava che sarebbe caduto il governo, le ipotesi sono le più diverse). Le organiz-

zazioni delle imprese, delle banche e delle assicurazioni — Confindustria, Abi e Ania — hanno infatti scritto al Senato per chiedere delle modifiche che il governo ha fatto proprie presentando tre emendamenti che rinviano al 2021 l'entrata a regime della legge e depotenziano le sanzioni. Le polemiche sono state immedie-

nile, nel mondo professionale e nel mondo politico, anche all'interno dello stesso Pdl. Oggi è in corso quella mediazione di cui parla Carfagna. La relatrice Maria Ida Germontani (Fl) ha annunciato che presenterà martedì in commissione Finanze un emendamento firmato «dalla commissione e condiviso dal governo» per arrivare al 30% di donne nei Cda a partire dal 2015. Quanto alle sanzioni, potrà esserci una gradualità: da una multa iniziale fino alla decadenza degli organi sociali.

Ma un'altra modifica sarà presentata la prossima settimana, ancora non si sa se direttamente dal governo o dalla relatrice: l'adozione di un Codice di autoregolamentazione promosso dalle Pari opportunità attraverso il quale le società che vi aderiscono si impegnano a riservare alle donne il 30% dei posti «con decorrenza anticipata» rispetto a quella prevista. Lo scopo, far succedere prima su base volontaria ciò che le imprese vogliono allontanare nel tempo.

Maria Silvia Sacchi

© RIPRODUZIONE RISERVATA

All'estero



«Perché la Germania ha bisogno delle quote femminili». È il titolo del settimanale *Der Spiegel*, che parte da un'autocritica: in redazione le donne sono il 28%, ma solo 2 (su 32) in posizioni di rilievo. Intanto il *Guardian* annuncia che le imprese britanniche riceveranno sanzioni dal 2015 se le donne negli organi di governance non saranno almeno il 25%



Le nuove norme: premesse e ostacoli

Cosa sono le «quote di genere»

1 Si tratta di regole (disposte per legge, o nei codici di autodisciplina delle società quotate, o negli statuti dei partiti) che stabiliscono quale deve essere la proporzione tra uomini e donne

Il tetto del 40% negli altri Paesi

2 In Norvegia le donne nei Cda delle società pubbliche e private devono essere almeno il 40%. In Francia lo stesso tetto sarà raggiunto entro il 2016, in Spagna c'è la «raccomandazione» di arrivarci entro il 2015

Il ddl bipartisan per il tetto del 30%

3 La Camera ha approvato un ddl bipartisan che dà alle donne il 30% dei posti nei Cda di società quotate e pubbliche (oggi sono il 6,8%) a partire dal 2012. La sanzione è la decadenza del Cda

Il gradualismo chiesto dalle imprese

4 Il governo ha accolto la richiesta delle imprese che il 30% sia raggiunto «nell'arco di 2-3 rinnovi» (10 anni) e di «riconsiderare» la sanzione della decadenza. Ora, dopo le polemiche, spunta la mediazione del 2015



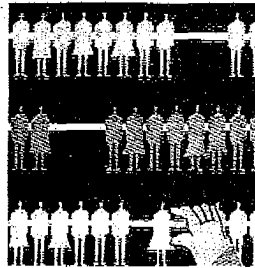
IN UN CAMPO DA GIOCO CHIUSO LE QUOTE ROSA SONO LIBERALI

Senza quote vincolanti, la percentuale di donne nei consigli di amministrazione delle imprese non aumenta. Questa è la lezione che viene dalla Norvegia, il primo Paese che ha infranto il «soffitto di cristallo» minacciando di sciogliere i cda che non hanno almeno il 40% di donne. Con le quote in pochi anni vi è stato un balzo inimmaginabile con il precedente sistema di incentivi «soft». Altri Paesi stanno seguendo la stessa strada. La Francia ha appena approvato una legge, in Germania e Gran Bretagna si stanno vagliando le opzioni. Il progetto italiano è dunque tutt'altro che eccentrico nel panorama europeo. Se non verrà annacquata, l'introduzione delle quote donna promette di avere ricadute fortemente positive su sviluppo e competitività, come è avvenuto in Norvegia.

Molti liberali guardano alle quote con comprensibile diffidenza. Imponendo per legge di considerare un tratto «ascritto» (il sesso femminile) per decidere chi entra in consiglio, si viola il principio meritocratico, secondo cui conta solo l'impegno individuale. Non basterebbe rimuovere le di-

scriminazioni di genere ancora esistenti, chiedere più trasparenza nelle selezioni? Nel pensiero liberale, l'eguaglianza di opportunità si garantisce tramite campi da gioco livellati, non creando recinti protetti.

Le obiezioni sono fondate. Ma se a un gruppo sociale (in questo caso le donne) viene sistematicamente precluso di entrare nel campo da gioco, l'apertura di un cancello riservato (la quota) diventa pienamente legittima.



Il peso della storia e della cultura, le asimmetrie di potere sociale, gli effetti perversi di consuetudini organizzative contano anche per i liberali (basta rileggere Stuart Mill). Nel sistema economico italiano i campi da gioco sono, in genere, poco livellati. Ma soprattutto ci

sono troppo poche giocatrici: moltissime donne non riescono ad attraversare i cancelli costruiti a misura di maschio per entrare nelle stanze dei bottoni. Continuare a tenerle fuori non è solo poco liberale. È soprattutto stupido: ci perdiamo tutti, l'Italia resta una società chiusa, un'economia a crescita zero.

Maurizio Ferrera

© RIPRODUZIONE RISERVATA

