

Parità di genere Dopo le nomine delle tre presidenti nelle principali società italiane. Profeta: la legge sulle quote ha la potenzialità di riequilibrare la rappresentanza

«Sarà il primo vero test per la leadership femminile»

Il giorno dopo le nomine che hanno portato tre donne alla presidenza di tre delle più importanti società italiane - Eni, Enel, Poste (e probabilmente anche Terna) - le donne fanno i conti con quello che è indubbiamente uno spartiacque.

Ma cosa significano davvero queste nomine? Il timore, sullo sfondo, è che possa essere una questione di facciata: perché un presidente non è un amministratore delegato.

Sgombra subito il campo Lella Golfo, guida della Fondazione Bellisario che, da parlamentare del Pdl, ha condotto in porto la legge sulle quote insieme ad Alessia Mosca del Pd. «Delle nomine io penso bene - dice -. Ho letto le critiche, ma nella vita ci dobbiamo anche accontentare, la rivoluzione culturale non si può fare in un giorno. Quello che semmai mi piacerebbe vedere, per una questione di trasparenza, è come è stata fatta la selezione».

Livia Amidani Aliberti (Ali-

berti governance advisors) sottolinea l'importanza del ruolo di presidente di cda: «E' una persona di carisma e leadership. Nel Regno Unito si dice che un buon chairman ha poco "ego" perché non deve far prevalere il proprio punto di vista, ma far sì che tutti i consiglieri possano esprimere il proprio».

Che «non era facile fare meglio» pensa anche Paola Schwizer, presidente Nedcommunity. «È indubbio che sia un cambiamento molto forte, soprattutto perché riguarda società pubbliche, ma che pesano molto sul listino di Borsa italiana. Va nella giusta direzione: competenze, esperienze di business e diversità di genere». Se non si poteva fare meglio, però, si poteva fare di più: «Riconoscere - dice Schwizer - il valore del lavoro svolto da alcuni manager di nomina recente, confermandoli nel ruolo, e osare una donna-amministratore delegato».

Eccolo, quel tassello in più. Inutile negarlo, manca a tutte. «La legge è stata applicata con generosità - commenta Claudia Parzani, presidente di Valore D -. Tuttavia, risulta ancora più evidente la mancanza di donne nelle posizioni esecutive e di comando più strategiche per le aziende, a cominciare dai ruoli di amministratore delegato». Per questo Paola Profeta, docente Bocconi ed esperta di gender diversity, dice che «il rinnovamento dei vertici è solo all'inizio. La legge sulle quote ha la potenzialità e l'ambizione non solo di riequilibrare la rappresentanza di genere ma anche di innescare un processo di rinnovamento ai vertici, basato su merito e competenze, che riguarda sia donne sia uomini».

Il punto è, sottolinea Susanna Stefani, vice presidente di Governance Consulting, che con la formazione del governo Renzi aveva dimostrato di saper osare, mettendo «persone

giovani a cui si è fatto atto di fiducia; mentre nel caso delle nomine ci troviamo di fronte a persone di grande esperienza e seniority. Ma indubbiamente la legge sulla parità di genere ha creato un movimento di opinione inarrestabile». Ed è così che Cristina Rossello, presidente di Progetto donne e futuro, sostiene che «sta affacciandosi veramente una grande era». Tanto che «oggi lo sviluppo della governance femminile, anche sotto il profilo politico, travalica i confini nazionali per approdare a un modello di leadership femminile che riscuote interesse sul fronte europeo anche con le nuove proposte europarlamentari».

Ed è proprio questa la nuova frontiera. Se le si chiede qual è il passo successivo da compiere, Lella Golfo non ha dubbi: «Stare nella stanza dei bottoni della politica. Se Renzi non fosse stato il presidente del consiglio non avrebbe potuto decidere. Ecco, noi dobbiamo stare lì».

Maria Silvia Sacchi

Lella Golfo: «La rivoluzione culturale non si fa in un giorno»
Schwizer: «Si poteva fare di più»



Claudia Parzani
Ancora più evidente
la mancanza di
donne nelle posizioni
di comando

