

Piccole quote crescono

Sale il numero di donne manager nei Cda delle grandi imprese. Ma si può fare di più: come estendere la Golfo-Mosca alle aziende familiari

di Gloria Riva

QUANTO SONO MASCHILISTE le imprese italiane? Ai tavoli che contano siede appena il 24% di donne manager (è il 40% in Norvegia). Eppure l'Italia ha un record positivo, perché negli ultimi 4 anni le quote rosa nei Cda sono cresciute del 488%, merito della legge Golfo-Mosca, che ha imposto alle società quotate e alle pubbliche di riservare una parte dei posti alle donne. Ora l'Italia si avvicina alla Francia (34,4%) e supera la Germania e l'Inghilterra, ferme al 22,6 e al 23.

Ma una legge non basta. Nadia Governo è top manager della Ntt Data, multinazionale giapponese del settore Information Technologies con 100mila dipendenti, di cui 2.700 in Italia. Dal 2016 ha deciso di investire sulle donne, circa 800, perché «avevamo notato che la loro presenza si riduce drasticamente più si sale nella gerarchia», dice. Partendo dalle considerazioni del Fondo Monetario Internazionale (secondo cui nel settore hi-tech le donne sono più produttive perché più innovative) Governo ha prima nominato 15 donne manager e poi assunto 100 nuove professioniste. Risultato? I profitti sono aumentati del 12%. «Abbiamo anche chiesto alle donne di suggerire iniziative per accrescere i margini e di segnalare gli sprechi aziendali. La strategia ha funzionato. Tuttavia, se cercare all'interno nuove manager non è stato difficile, lo è stato molto di più reclutare nuovi talenti», spiega il capo di Ntt, che proprio per questo ha avviato un piano



per incentivare le più giovani a intraprendere studi scientifici. «Siamo convinti che la leadership femminile corrisponda di più alle esigenze del futuro: meno autorità e hard skill, più partecipazione e flessibilità. Ma la legge non può risolvere il problema culturale, che non spinge le giovani a una carriera manageriale». Non è solo un problema italiano: negli Usa, dall'8 marzo, la statua di una bambina senza paura, *Fearless Girl* (nella foto), di Kristen Visbal, è stata posizionata di fronte al toro di Wall Street. Doveva essere un'installazione temporanea, durerà fino a febbraio 2018 «per

ricordare l'importanza delle donne nelle posizioni di leadership», ha detto il sindaco di New York, Bill De Blasio. Si parte da gesti simbolici per affrontare le discriminazioni. Lo studio *Corporate Governance e Diversity*, curato da Marco Giorgino, docente di Finanza del Politecnico di Milano, dice che il Ceo uomo guadagna 2,5 volte di più rispetto a una donna: 1,3 milioni l'anno contro 500mila euro. L'analisi, realizzata per Valore D, spiega anche che negli anni non è cambiato granché. Eppure da un'indagine di Guido Corbetta, docente di Strategia aziendale alla Bocconi, quando le donne sono al comando i margini aumentano e si riduce l'indebitamento: «Nelle aziende familiari con un fatturato fra i 20 e i 50 milioni, quando le donne stanno nei board l'ebitda (il margine operativo lordo) sale a 8,1%, contro il 7,6 di quelle totalmente maschili. Il divario si amplia (8,7% contro 7,5) nelle aziende di medie dimensioni. Anche l'indebitamento è inferiore di un punto percentuale, se a capo c'è una donna». L'argomento è attuale, se si considera che in questo mese un quarto dei consigli d'amministrazione delle imprese familiari andrà in scadenza e dovrà essere rinnovato. Poiché in queste aziende non c'è alcun obbligo e solo il 33,8% registra una presenza femminile nei Cda. «Immaginando di applicare la Golfo-Mosca ai restanti due terzi, si creerebbero 1.444 nuovi incarichi al femminile, per un totale di quasi 1.500 manager donna», ipotizza Corbetta.

In alto: la statua *Fearless Girl*, simbolo di leadership femminile a Wall Street, Nyc.