

Il soffitto di cristallo si è scalfito

LINK: <https://www.we-wealth.com/it/news/aziende-e-protagonisti/aziende-e-protagonisti/soffitto-cristallo-scalfito/>



Il soffitto di cristallo si è scalfito. Rita Annunziata 07 Marzo 2021. Da Jane Fraser a Elena Patrizia Goitini, diverse donne hanno infranto il "soffitto di cristallo" nell'anno della crisi. Ma una piena uguaglianza di genere è ben lungi dall'essere raggiunta. Nella classifica di European women on boards, l'Italia vanta la percentuale più elevata in assoluto in termini di donne nei comitati di gestione e di controllo (45%). Segre: "Vincolare l'azione del Comitato per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori all'emissione di buone pratiche e codici di condotta". Jane Fraser a capo di Citigroup, Delphine D'Amartiz alla guida della Borsa di Parigi, Valérie Baudson al timone di Amundi. Segnali di movimento che non cambiano però lo scenario di base: solo il 6% delle società dell'Euro Stoxx 600 hanno ai vertici una donna. Intanto in Italia... Crash.

Probabilmente è questo il suono che fa un cristallo quando s'incrina. Ed è stato proprio questo il suono che è riecheggiato, da una parte all'altra dell'Oceano Atlantico, nell'anno della crisi. Piccole ma significative scalfiture che sono segnali importanti, nella forma di cambi della guardia al vertice di primarie istituzioni finanziarie. Ma che non cambiano le evidenze internazionali che continuano a suggerire come le donne, insieme ai giovani, si siano rivelate la componente più fragile della popolazione attiva durante l'emergenza pandemica. A settembre Citigroup ha annunciato la nomina di Jane Fraser come prima chief executive officer donna di una grande banca d'investimento americana. Poi è stata la volta di Delphine D'Amartiz che, a partire dal 15 marzo, terra le redini della Borsa di Parigi, che fa capo a Euronext, in qualità di presidente e amministratore delegato. E ancora Elena

Patrizia Goitini che, approdata in Bnl come responsabile della divisione private banking e wealth management nel 2019, sostituirà l'uscente Andrea Munari nelle vesti di amministratore delegato. Senza dimenticare Valérie Baudson, alla guida del colosso del risparmio gestito Amundi, dal prossimo 10 maggio. Ma nonostante i positivi passi in avanti, una piena uguaglianza di genere è ben lungi dall'essere raggiunta. Secondo un recente studio di European women on boards, solo il 6% delle società quotate sull'indice Stoxx Europe 600 (su un campione di 668 aziende) vanta ai propri vertici una donna e unicamente il 19% riporta una professionista che ricopre almeno una di queste funzioni: chief executive officer, chief operating officer o chief financial officer. Per non dimenticare che unicamente il 28% dei ruoli dirigenziali e non dirigenziali è ricoperto da donne e, se

all'interno dei Consigli di amministrazione la presenza femminile è contenuta intorno al 34%, per il piano esecutivo la percentuale scivola ancor più in basso (17%). Focalizzandoci sul territorio nazionale, le aziende tricolori inserite nel dataset dell'associazione nel 2019 e nel 2020 sono 25. Di queste, 13 hanno migliorato il punteggio nell'ultimo anno e il 65% riporta un gdi (l'indice che misura la rappresentanza di genere nei Consigli di amministrazione e nei vertici aziendali delle più grandi realtà europee) medio o superiore alla media. Al primo posto si posiziona Nexi con un gdi pari a 0,89 e 13 donne in posizioni di leadership (pari al 46%). Seguono A2A ed Exor, rispettivamente con un punteggio di 0,84 e 0,80, ma rientrano nella top5 anche Ubi Banca e Fineco Bank (a pari merito sullo 0,76). Inoltre, la Penisola vanta anche la seconda percentuale più elevata di donne a capo di Consigli di amministrazione o Consigli di sorveglianza (22%) e la più elevata in assoluto in termini di donne nei comitati di gestione e di controllo (45%). "Il dato italiano è incoraggiante, perché si pone poco sopra la media europea con un onorevole sesto posto e superando chi meno ci si

aspetta, come la Spagna e la Germania. Vuol dire che sui livelli apicali si sta lavorando alacremente per una rappresentanza femminile coerente con la popolazione del Paese", spiega **Claudia Segre**, presidente della **Global Thinking Foundation**. "Ma le donne ceo sono solo il 4%, rispetto a una quota che supera il 20% nei paesi del Nord Europa. Le Nazioni Unite hanno fissato una scadenza per il 2030 per il raggiungimento dell'uguaglianza di genere, ma gli studi indicano che nessun paese l'ha ancora gestita con lungimiranza da un punto di vista normativo e sociale, nonostante le buone intenzioni". In questo contesto, continua l'esperta, la legge Golfo Mosca ha rappresentato in Italia "un'imposizione giuridica vincolante, ma finalizzata a cambiare un modello culturale". "Quando l'ex legislatore Lella Golfo ha presentato la legge nel 2011, c'erano solo 170 donne nei consigli di amministrazione italiani, contro più di 2.700 uomini, un livello del 6%. Oggi il livello è intorno al 38%. Sappiamo che quando si avviano corrette politiche nazionali, che prendono in considerazione anche un approccio egualitario di genere, queste hanno la capacità di rafforzare la partecipazione femminile

nella forza lavoro e migliorare le chance di salire i vertici delle società?. Il concetto di base è che più donne partecipano ai vertici decisionali di una società? e nei consigli di amministrazione, più la società prospera e produce utili, come ampiamente dimostrato da tutte le ricerche". Secondo Segre, anche le misure introdotte con la legge di bilancio 2021 (l'esonero contributivo al 100% per le assunzioni di giovani e donne) sono state dunque necessarie, a fronte di "una disoccupazione giovanile in crescita al 29,7% e una perdita nel 2020 di 440mila posti di lavoro", di cui 312mila donne e 135mila giovani nella fascia sotto i 24 anni. Ma cosa può essere fatto ancora, dal punto di vista normativo, per sostenere la componente femminile della popolazione? "Dopo tante task force, bisognerebbe rafforzare e vincolare l'azione del Comitato per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici istituito nel 2006 all'emissione di buone pratiche e codici di condotta che portino a misure definitive, verso le imprese e il settore privato più in generale". Articolo tratto dal magazine We Wealth di marzo 2021 Rita Annunziata