

6 ottobre 2010

## Con le quote più competizione

di **Alessandra Casarico e Paola Profeta**

È opportuno intervenire per aumentare la presenza femminile ai vertici delle imprese? La domanda è al centro del dibattito, riaperto in questi giorni da articoli di diverso parere apparsi su questo giornale. Ed è quanto mai attuale: sta infatti arrivando al governo la proposta di legge Golfo-Mosca, che ha ottenuto il via libera della commissione Finanze della Camera. Se il governo approverà, il testo andrà direttamente al Senato e potrebbe in breve diventare operativo.

Ma cosa dice questa proposta di legge? Impone alle società quotate una composizione dei consigli di amministrazione e dei collegi sindacali che preveda una percentuale di almeno il 30% del genere meno rappresentato, a partire dai sei mesi successivi all'approvazione della legge. L'obbligatorietà della percentuale del 30% è valida per tre mandati: una misura transitoria, per rompere il monopolio maschile nelle posizioni di vertice delle imprese e avviare una competizione più aperta, con l'auspicio che, a un certo punto, non ci sia più bisogno di imporre la presenza delle donne.

Rafforzare la competizione. Di questo si tratta, non di fare regali o concedere spazi immeritati e privilegi alle donne. Poiché gli uomini detengono il monopolio delle posizioni di responsabilità, misure come la proposta di legge presentata servono a rompere questo potere monopolistico, come fossero lo strumento a disposizione di un antitrust che opera per la concorrenza tra generi.

Il monopolio è sotto gli occhi di tutti: in Italia le donne ai vertici delle imprese sono pochissime. Secondo le statistiche della Commissione europea, sono solo il 4% nei consigli di amministrazione delle società quotate, contro una media dell'Unione Europea a 27 dell'11 per cento. Su 33 paesi siamo al 29° posto, seguiti solo da Malta, Cipro, Lussemburgo e Portogallo.

Alcuni ritengono che assicurare per legge uno spazio alle donne nei consigli di amministrazione non garantisca la qualità della scelta, non assicuri che venga selezionata la persona migliore. La preoccupazione è la seguente: non è che per quella donna che abbiamo selezionato c'è un uomo con più capacità e potenziale che abbiamo lasciato fuori solo perché dovevamo prendere una donna?

L'interrogativo è corretto da un lato e singolare dall'altro. Corretto perché l'obiettivo finale dovrebbe essere sempre quello di mettere le persone giuste al posto giusto, indipendentemente dal genere. Singolare perché questo tipo di preoccupazione viene subito avanzata quando si parla di donne, ma nessuno mai si chiede se per tutti gli uomini che coprono almeno il 70% delle posizioni di vertice in ogni paese non ci sia una donna con potenziale e capacità superiori che abbiamo lasciato fuori solo perché donna. Insomma, è solo merito quello che porta gli uomini alle posizioni di comando?

Anche tra le donne vi sono dei contrari. Alcune sostengono che le quote di rappresentanza siano contro le donne stesse: se è necessario introdurre un vincolo per garantire una loro maggiore rappresentanza nei posti di responsabilità, è come ammettere che diversamente non ce la farebbero. Le donne dovrebbero arrivare ai vertici con le loro gambe. L'ambizione delle donne di arrivare solo con le loro forze a posizioni di responsabilità è condivisibile. Ma occorre chiedersi se uomini e donne gareggino sullo stesso terreno. E quando il terreno è quello del mercato del lavoro, i dubbi che la competizione non sia pienamente ad armi pari sono fondati. Differenziali occupazionali, salariali, asimmetrie nella ripartizione del lavoro di cura all'interno della famiglia e scarso intervento pubblico sono lì a ricordarci che dare piena realizzazione ai talenti femminili richiede uno sforzo in più.

Altre donne, soprattutto quando ci sono riuscite, pensano che arrivare in posizioni di potere sia possibile, senza la necessità di quote di rappresentanza: è solo molto difficile, ed è una sfida che in poche aspirano ad affrontare. Di nuovo, una competizione aperta a tutti potrebbe motivare una maggiore partecipazione: in una competizione in cui le donne sanno che almeno una deve vincere, superano più facilmente la loro riluttanza a competere, che, come mostrano numerosi studi, le differenzia dagli uomini. Insomma più donne sarebbero pronte a competere. E in una platea di talenti allargata è più facile selezionare il più adeguato. La qualità media del vincitore non potrà che aumentare, a beneficio di tutti.

Avanti dunque, è ora che la competizione cominci.

© RIPRODUZIONE RISERVATA