

MA A VOLTE NE BASTA UNA SOLA

LUCIA ANNUNZIATA

Sono umilianti ma funzionano. Ridotto alla classica dimensione del guscio di noce, questo è il più realistico giudizio che si può dare delle quote rosa.

È dunque con lieta mestizia che accogliamo la decisione finalmente presa dal governo di approvare un disegno di legge che porterà più donne nei cda delle aziende a partire dal 2015, con una misura che in realtà avrebbe già dovuto essere da anni parte della nostra storia sociale.

La parità per imposizione, l'uguaglianza ottenuta dall'alto, non è certo un orizzonte entusiasmante per la metà del cielo dei cittadini. Fra le donne che hanno sempre dato battaglia, ma anche fra quelle che semplicemente si sono limitate a difendere il loro percorso nel mondo del lavoro, le quote sono ragione di disagio spesso, di controversia sempre. Paradossalmente, vi sono dentro principi offensivi proprio della parità: la definizione di uno status speciale lavorativo è infatti molto simile alla formalizzazione del ghetto; e la abolizione del merito a favore del «genere» è una indubbia offesa della pari dignità intellettuale. Soprattutto nel mondo in cui abbiamo vissuto, attraversato da decenni di grande orgoglio delle donne (dentro e fuori e spesso anche contro il femminismo), le quote sono insomma sempre sembrate concessive e paternaliste. Laddove le donne hanno voluto e vogliono contare per le loro storie, i loro risultati, il loro impegno.

Nella vita reale tuttavia si tratta sempre di materialità pesante, discriminazioni impalpabili, percorsi interrotti da detti e non detti, per cui quando ci si trova davanti ai dati è difficile non sostenere che sono disastrosi e che qualcosa va pur fatto.

La Commissione Europea ha di recente reso pubblici i risultati del «Report on progress on equality between women and men», e l'Italia vi spicca per avere i più bassi livelli di occupazione femminile, insieme alla Grecia, e per aver raddoppiato la quota di disoccupazione, passando in cinque anni dal 4 all'8 per cento. In questo quadro, l'esiguo 5 per cento di donne che in Italia siedono nei cda è, si potrebbe dire, quasi un miracolo. In Svezia e Finlandia ce n'è il

25%, il 15% in Usa, mentre la media europea è del 12%. Dunque, perché no? Fare qualcosa va bene - che si festeggino anche le quote.

La funzione di stimolo al sistema ottenuto negli anni dalle nuove misure appare - per quel che si riesce a capire, vista la impalpabilità della materia - efficace.

Secondo i dati di uno studio Cerved riportato dal Corriere Economia del 7 marzo nel triennio 2007-2009 le imprese con un cda «rosa» hanno avuto migliore redditività e una minore probabilità di insolvenza rispetto a quelli con una più ridotta partecipazione femminile. Uguale la conclusione dello studio di Renée Adams e Daniel Ferreira «Women in the boardroom and their impact on governance and performance», Journal of Financial Economics 2009, citato due giorni fa su La Voce.info nell'articolo «Se le quote rosa diventano mimose», di Fausto Panunzi.

Uno stimolo che, per quel che riguarda le donne, rimane tuttavia di natura numerica e non qualitativa.

La settimana scorsa ha dato voce a questa insoddisfazione una delle più brillanti firme del giornalismo inglese, Lucy Kellaway, editorialista nonché membro dell'executive board del Financial Times, che si è chiesta, sul suo stesso giornale, a cosa mai serva che un terzo dei posti nei consigli di amministrazione delle società quotate in Borsa sia riservato per legge alle donne, se poi queste vengono messe all'angolo dai colleghi e le loro decisioni prevaricate dalla maggioranza maschile. Anche lo studio già citato di Renée Adams e Daniel Ferreira tira conclusioni finali in chiaroscuro sull'impatto della presenza delle donne nei cda. Se è vero infatti, scrive Panunzi, che le donne si comportano in modo diverso dagli uomini nei cda, ad esempio hanno un maggior tasso di presenza alle riunioni e partecipano a un maggior numero di comitati, «Tuttavia, una volta che si sia controllato per la possibilità di causalità inversa e di possibili variabili omesse, Adams e Ferreira trovano che le imprese con un rapporto più paritario tra uomini e donne nei cda hanno una performance peggiore. Gli autori scrivono esplicitamente che i loro risultati suggeriscono che l'imposizione di quote obbligatorie per i consigli di amministrazione possa, in alcuni casi, ridurre il valore delle imprese».

Infine le quote aprono la strada an-

che a impliciti effetti collaterali. Lo fa notare l'economista Luigi Zingales, che ricorda che con la imposizione delle quote c'è il rischio di cooptare donne non «preparate», cioè donne che non arrivano al vertice dopo un percorso che le porti in quel luogo, ma in qualche modo scelte per rispondere a un obbligo legale. Dobbiamo temere dei cda pieni di professoresses, avvocati, suore, giornaliste e ereditiere?

La questione della qualità, dunque, ritorna centrale alla fine di ogni valutazione. Il dubbio che solo una selezione, per quanto dura e ingiusta, porti poi a dare un reale impatto alla scelta delle donne, rimane il dubbio di fondo. Anche perché, come abbiamo spesso visto nella storia, di donne al vertice a volte ne basta una per fare la differenza. Il loro materializzarsi basta da solo a togliere le ragnatele a vecchie istituzioni e a imporre nuovi modi, nuove regole o anche solo nuovi percorsi all'interno del potere. Angela Merkel o Susanna Camusso insegnano.