

«come minimo al 20%».

Per capire il perché di questa disillusione è utile pensare a uno degli appuntamenti tradizionali dell'economia italiana, il forum Ambrosetti che si tiene a Cernobbio: quest'anno le professioniste invitate alle riunioni a porte chiuse si contavano su una mano sola. Loro lo hanno notato. E raccontano lo abbia notato anche Kathleen Kennedy, chiamata a parlare dell'amministrazione Obama. «Dove sono le donne?», dicono abbia chiesto.

D'altra parte, come è solita dire Anna Maria Tarantola, vice direttore generale della Banca d'Italia, «la cooptazione propende per gli uomini», per questo occorre «raggiungere massa critica di donne presenti nei consigli. L'esperienza dei Paesi nordici è significativa. Se le donne sono scelte in base al merito le quote non sono umilianti, ma molto utili».

Perché sì

«Meglio il rischio che entri qualche "nano e ballerina" oggi, piuttosto che una parte così importante di competenze di un Paese resti fuori per sempre», dice Chiara Fornasari, partner di Prometeia. «Bisogna essere pragmatici — aggiunge Federica Guidi, presidente dei Giovani di Confindustria, "una pentita delle quote rosa" — serve uno scossone al sistema per poi dare il via a un processo che sia di vera meritocrazia». Alla concretezza si richiama anche Tiziana Primori, vice presidente Coop Adriatica: «È una posizione pragmatica, dal momento che finora non si è riusciti in altro modo ad assicurare un'adeguata rappresentanza femminile».

«Pensavo che la meritocrazia fosse sufficiente, ma con più anni di esperienza e maggiore visibilità sulle dinamiche di potere ritengo che per rompere i paradigmi sia fondamentale ribilanciare le presenze, altrimenti le logiche del sistema si ripercorrono immutabili», sostiene Monica Possa, direttore risorse umane Rcs MediaGroup (il gruppo che pubblica il *Corriere della Sera*).

Le quote sono necessarie «perché ci sono forti resistenze, anche culturali, non solo da parte degli uomini ma anche da parte delle stesse donne, ri-

luttanti a competere e a chiedere il riconoscimento delle proprie potenzialità e talenti», spiega Cristiana Compagno, rettore dell'Università di Udine. «Sono necessarie per aprire una breccia nel sistema — aggiunge Barriatti —. Obbligherebbero a cercare veramente le professionalità esistenti sul mercato, ce ne sono ben più di quante appaiono nei cda attuali» e in questo modo si inizierebbero «a demolire le barriere culturali», dice Maria Bianca Farina, amministratore delegato di Poste Vita. «Se non ci fosse stato un intervento come questo negli Usa, oggi Obama non sarebbe presidente», conclude Diva Moriani, vice presidente di Intek.

Perché no

Storicamente contraria a forzature è Rosalba Casiraghi, presidente di Nedcommunity e consigliere di amministrazione, che spinge sulla «crescita culturale e per introdurre il principio "o metti una donna o spieghi perché non l'hai fatto"». Anche Elena David, amministratore delegato di Una Hotels, dice no: «Il senso delle quote è di per sé discriminante. C'è un numero di donne elevatissimo che per l'alto livello professionale e le proprie capacità può meritocraticamente guadagnarsi posti di comando, purché superi le proprie barriere culturali interne». Decisamente contraria Alessandra Gritti, amministratore delegato di Tip: «Una persona deve meritare di essere in un consiglio di amministrazione a prescindere dal proprio sesso. È molto importante invece trovare modalità per cui ci sia una maggiore conoscenza del "patrimonio femminile", professioniste validissime che tuttavia non sono minimamente conosciute all'esterno dei loro mondi specifici».

(Ha collaborato
Corinna De Cesare)

Maramotti



In Parlamento

Sono due i progetti di legge presentati in Parlamento per introdurre anche in Italia, come già è stato in Norvegia, l'obbligo di riservare alle donne una parte dei posti in consiglio di amministrazione delle società quotate. Il primo è stato proposto già alcuni mesi fa da Lella Golfo, presidente della Fondazione Bellisario e deputata Pdl. «Occorre uno strumento legislativo per cambiare un trend desolante che esclude le donne dai cda delle aziende», ha detto la Golfo. «In Norvegia — ha precisato Morten Huse, della Norwegian Management School BI — se non fosse stata introdotta la legge, le cose non sarebbero cambiate.

L'importante è sottolineare che quando la donna è sola all'interno del consiglio d'amministrazione, è portata a seguire le dinamiche maschili. La situazione cambia, invece, quando le donne sono almeno tre e diventano così massa critica». Il secondo disegno di legge è stato presentato dalla senatrice Maria Ida Germontani due settimane fa.