

GRAZIE ALLA LEGGE GOLFO-MOSCA L'ITALIA È SECONDA SOLO ALLA FRANCIA

La board diversity nell'Unione europea

L'Italia non è il fanalino di coda in Europa nella *board diversity*. Consob evidenzia che, dopo la Francia con il suo 40%, il Belgio è secondo tra quelli che in Europa hanno introdotto una normativa sulla board diversity, seguito dalla Germania (27%), Regno Unito (28,6) e Spagna (19%) hanno invece scelto la via dell'autoregolamentazione.

Ecco cosa fare quando la legge Golfo Mosca si esaurirà. Per **Annalisa Pescatori**, dello studio **Grimaldi**, «la legge ha senza dubbio favorito l'ingresso di professioniste (non solo avvocati) nei boards di società quotate ed ha contribuito ad un cambiamento culturale delle società sempre più orientato verso politiche di diversity e di inclusione. Il giudizio dunque è sicuramente positivo. Una sua estensione potrebbe ancora essere utile; ed in alternativa sarebbe opportuna una applicazione della legge su base volontaria come del resto raccomandato anche dal presidente del comitato per la corporate governance».

Le colleghe commercialiste sono della partita. **Marianna Tognoni** e **Ottavia Alfano** dello studio **Di Tanno & Associati**, per esempio. Tognoni analizza il fenomeno sin dal 1989, quando ha iniziato a lavorare. «Il mondo del lavoro e della mia professione era quasi esclusivamente maschile, ho visto avvenire un cambiamento lento ma profondo e tuttora in corso». Per Tognoni la legge ha «accelerato un cambiamento culturale comunque in atto, che tuttavia si sarebbe realizzato ma in tempi decisamente

più lenti. E ha elevato il livello medio di professionalità degli organismi, perché la componente femminile viene selezionata secondo criteri meritocratici. «Andrebbe stabilizzata, poiché il cambiamento culturale non è ancora avvenuto del tutto. Persistono stereotipi e pregiudizi nei confronti delle donne nel mondo del lavoro». Per la collega **Alfano** la legge «ha rappresentato un'opportunità straordinaria ma non mi pare che la norma abbia necessità di essere stabilizzata anche se non sarei contraria in linea di principio. Non vedrei favorevolmente una modifica della norma finalizzata a favorire l'ingresso del genere meno rappresentato nei ruoli di executive in quanto ritengo che, una volta offerta l'opportunità di farsi apprezzare, il talento debba essere premiato per merito non per legge».

Roberta Toniolo guida **Pwn, Professionale Women's Network** Milano: «La legge sulle quote rosa e le numerose iniziative a sostegno che l'hanno preceduta e accompagnata in questi anni, hanno fatto in modo che gli obiettivi previsti fossero raggiunti e superati. Pwn Milan ha promosso sostenuto questo percorso con la iniziativa «ready for board». Ora l'obiettivo si sposta verso le posizioni c-level o nei board di organizzazioni internazionali. Pwn Global sta preparando un'iniziativa

battezzata «*Balanced board forum*» che sarà lanciata ad inizio 2019. L'iniziativa vuole formare, dare visibilità e promuovere profili di manager femminili di alto livello che possano essere candidate come non-executive director su opportunità internazionali.

Un *hachaton* sulla *gender diversity* nello studio legale. **Asla Women** ha organizzato il mese scorso **Asla Legal hack**, il primo hachathon italiano sui temi della gender diversity negli studi legali associati. L'obiettivo della competizione a squadre, in partnership con H-Farm, è stato lo sviluppo di idee e soluzioni innovative che favoriscano l'avanzamento delle avvocate nella carriera all'interno degli studi legali associati. La squadra vincitrice è stata quella



Roberta Toniolo

di **Law - Law Awards Women** che ha realizzato un sito che mira a comparare gli studi legali anche sotto il profilo delle policy sulla diversity e a certificare quelli più virtuosi. Qualche studio legale ha già compreso il vantaggio ad avere avvocate nella propria governance e a capo di unit strategiche (si veda anche **Affari Legali** «Le avvocate d'affari dietro ai deal che hanno smosso l'economia» del 5 marzo scorso). Ed è certo che un lavoro di squadra sia preferibile ad uno di genere.

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

