



Nelle società di grandi dimensioni, però, regnano i maschi

dali».

Secondo **Roberta Di Vieto**, partner di **Pirola Pennuto Zei & Associati** «la sfida più impegnativa è quella di superare la resistenza culturale, nonché quella derivante dall'interpretare la norma come un ulteriore obbligo normativo cui attenersi. Nel corso degli ultimi anni l'imprenditoria italiana ha iniziato a riconoscere i benefici – sia tecnici che relazionali – apportati dalla presenza femminile all'interno dei cda. La valutazione dei componenti, che si affianca a quella delle competenze del Consiglio, è centrale in linea con il percorso tracciato dall'autorità di vigilanza. La fase di selezione rappresenta uno dei momenti più delicati nella gestione del rapporto con il cliente interessato a valutare l'inserimento di una professionista all'interno del proprio organo gestorio. È fondamentale individuare una professionista che – oltre ad essere in possesso delle competenze tecniche necessarie – sia dotata di soft skills che permettano un inserimento efficace all'interno del tessuto societario. Proponiamo ai nostri clienti professionisti che, oltre ad aver maturato esperienze professionali di valore all'interno di organizzazioni complesse, abbiano ricoperto cariche di controllo, maturato competenze di risk management e si distinguano per l'attitudine nella gestione dei rapporti con amministratori, comitati, sindaci e soggetti terzi al fine di agevolare le dinamiche del confronto».

«Ho partecipato personalmente alla stesura di proposte di estensione della Legge Golfo Mosca, con l'associazione "Fuori Quota" di cui sono co-fondatrice», dice **Luitgard Spogler**, partner di **Legalitax Studio Legale e Tributario**. «Posso dire che è ancora diffuso il fenomeno dell'autoesclusione fra le donne: molte si considerano ancora naturalmente destinate

ad accudire i figli e i famigliari bisognosi, più dei propri compagni. Spesso la rinuncia alla carriera da parte delle donne è anche collegata al minore capacità reddituale della donna rispetto all'uomo. Inoltre le giovani donne appaiono ancora meno propense a esplorare le proprie potenzialità in termini di leadership; tendono a mettersi meno in gioco, scoprono più tardi rispetto ai maschi le proprie capacità organizzative, gestionali, decisionali. Ho osservato che non tutte le donne che arrivano a ricoprire queste posizioni sono adeguatamente motivate e determinate, in molti casi sono poco consapevoli del loro ruolo ed eccessivamente defilate. Occorre uno sforzo maggiore da parte delle donne, in termini di impegno e di professionalità, per poter acquisire autorevolezza ed incisività».

«Lo studio ha politiche rigide in materia di possibilità per i professionisti di ricoprire ruoli nei Cda, anche se promuove la partecipazione delle professioniste in ruoli di rilievo sia in esse sia negli Organismi di vigilanza e nei Collegi sindacali nel rispetto del requisito dell'indipendenza», spiega **Marilena Hyeraci**, senior associate e **Francesca Petronio**, partner dello studio legale **Delfino e Associati Willkie Farr & Gallagher LLP**. «Prima della proroga della legge Golfo molte società avevano introdotto politiche di diversità tese a mantenere la diversity nel board. Il tema della diversity rappresenta un fattore di valutazione importante anche da parte del mercato e degli investitori che sempre più attentamente prendono in considerazione anche questi aspetti nelle loro scelte di investimento. La legge Golfo non ha fatto che da mero "acceleratore" normativo rispetto ad un fenomeno "naturale" già in corso. La valutazione dei componenti dei Cda deve essere condotta sulla base di criteri obiettivi e trasparenti. L'esame delle competenze

puramente tecniche va ormai inscindibilmente abbinato a quello delle soft skills. Le competenze da considerare senza dubbio oggi sono anche la capacità di gestione del rischio, l'abilità di combinare il pensiero strategico con l'inclusione e la visione eco-sostenibile. Non vorrei sembrare di "parte" ma credo che le donne che hanno una preparazione altamente specializzata di tipo legale e una solida esperienza di studio combinino degli skills perfetti per essere validi membri di organi sociali e di controllo».

Infine **Cristina Ravelli**, avvocato con una lunga esperienza in società come direttore degli affari legali, ricorda come l'effetto della legge Golfo-Mosca «Sia positivo anche se i dati cambiano tantissimo nelle non quotate verso le quali opera solo la "moral suasion". Non è sempre facile trovare persone con cv adeguati. Quote rosa significa comunque preparazione non solo un genere».

— © Riproduzione riservata —



Luitgard Spogler