

I limiti di una legge

Scusate tanto ma le quote rosa non mi piacciono

di **Alessandro De Nicola**

La legge Golfo-Mosca del 2011 prevedeva l'introduzione all'interno dei consigli di amministrazione delle società quotate di una presenza percentuale minima (oggi 33%) del genere meno rappresentato (in pratica le donne).

● a pagina 29

La polemica

Le quote rosa non mi piacciono

di **Alessandro De Nicola**

La legge Golfo-Mosca del 2011 prevedeva l'introduzione all'interno dei consigli di amministrazione delle società quotate di una presenza percentuale minima (oggi 33%) del genere meno rappresentato (in pratica le donne). Una delle caratteristiche migliori della norma era il termine di scadenza. Poiché l'intento era di cambiare la cultura maschilista delle aziende (all'epoca le donne erano solo il 7% dei consiglieri), dopo 3 mandati (vale a dire 9 anni) la legge avrebbe perso effetto perché nel frattempo si sperava che le imprese avrebbero aperto gli occhi sull'importanza della diversità. In effetti, la legge è stata un successo: non solo le donne rappresentano il 36,4% dei cda italiani ma la percentuale è superiore a quella degli altri Paesi europei, che si aggira sul 24%. Inoltre, sia Borsa italiana nel suo Codice di autodisciplina sia alcune grandi società nel loro statuto hanno istituzionalizzato il principio della diversità. Le donne nelle stanze dei bottoni sono in media più preparate, quanto a *curriculum*, degli uomini, anche se alcune di loro sono così richieste da essere presenti in molti consigli formando, per così dire, una piccola casta. Orbene, la Commissione Bilancio del Senato ha

approvato un emendamento alla legge di Bilancio per estendere di altri 9 anni le disposizioni della Golfo-Mosca e portare la quota rosa al 40%.

Una legge simile rischia di essere sbagliata. Prima di tutto è una questione di libertà, sia economica che individuale. Le persone vanno scelte per i loro meriti, non per il loro sesso. All'obiezione "sì, ma c'è un pregiudizio maschilista" è assai facile rispondere che è maledettamente difficile quantificare i pregiudizi. Perché una giovane donna bianca, istruita e benestante, dovrebbe essere soggetta a preconcetti più di un anziano maschio di umili origini, nero e magari musulmano (le cause di discriminazione per età e razza sono in America molto di più di quelle per sesso)?

Bisognerebbe fare classifiche che tengano conto di tutte le minoranze e di tutti coloro i quali asseriscono di esserlo: etnia, religione, orientamento sessuale, aspetto fisico (è noto che il cosiddetto *bias* verso obesi o nani può essere terribile), provenienza geografica (chi si ricorda della Lega che voleva le quote nella Pa per i poveri settentrionali emarginati dai "terroni" negli uffici pubblici?), età e chi più ne ha più ne metta. E la velocità dei cambiamenti sociali è fulminante: non è raro il caso di maschi, bianchi, etero che si sentono superati in carriera solo per non essere "diversi". Saranno matti, ma loro la vedono così.

Si dice che i *board* con più diversità funzionino meglio, e si porta a esempio uno studio della Consob sul periodo 2011-2016 per il quale secondo un'analisi econometrica statica non ci sono differenze, mentre queste sono positive utilizzando una dinamica (che tiene conto dei fattori temporali e porta a conseguenti previsioni) se la percentuale femminile è superiore al 20%.

Lo studio è però utilizzabile in molti modi. Prima di tutto, potrebbe essere vero che il livello di preparazione del *board* migliori grazie alle donne nominate, e quindi bisogna potenziare – come per le banche – i requisiti richiesti per fare gli amministratori, non il *gender*. In secondo luogo, se la percentuale rilevante è sopra il 20%, a cosa serve il 40%? Infine, altri studi recentissimi (Snellman – Solai, Insead) trovano che l'ingresso di donne nel *board* penalizzi il valore di Borsa delle società ma, in ogni caso, chi meglio del mercato potrebbe punire quelle imprese così stupide da scegliere uomini inetti al posto di donne capaci? Sarà il valore decrescente dei profitti a sanzionare le fisime dei soci.

Difendere le ragioni della persona e dei suoi talenti nonché della libertà non è molto popolare, né tra i progressisti che cercano nuove forme di ingegneria sociale, né tra i conservatori e i reazionari rinchiusi nei loro piccoli mondi, ma è l'unica via per evitare un mondo rancoroso, identitario, feudale e diviso in tribù.

© RIPRODUZIONE RISERVATA