

TALENTO: LA DIVERSITÀ CHE CREA VALORE NEL GOVERNO DELLE IMPRESE

di **Michela Colin ***

Lo chiamano «chilometro rosa»: quando l'avversario uomo ha tagliato il traguardo, le donne dovranno ancora percorrere 300 metri. Una metafora sportiva che ben rappresenta lo stacco che separa uomini e donne nel lavoro e nella società. In Italia il 42,7% della forza lavoro è composto da donne, che però occupano solo il 9% delle posizioni di top management. L'introduzione della Legge Golfo-Mosca ha permesso di raddoppiare la presenza nei Cda e per il 2020 l'UE ha proposto un obiettivo ambizioso: portare al 40% la percentuale femminile nei Cda delle società quotate. Il tema della board diversity e dell'accesso delle donne nei CdA è senza dubbio per numero, cultura e iniziative, uno degli aspetti che interessa in modo sempre più stringente anche le professioniste. Nella nostra categoria cresce costantemente la componente femminile che costituisce il 31,4% degli iscritti all'Albo. Nonostante questo a livello di vertici vi è ancora una sotto-rappresentanza: nel Tri-veneto vi sono 14 Ordini nei cui board siedono solo quattro donne, come vicepresidenti.

E' necessario cambiare prospettiva e cominciare a pensa-

re in termini di partecipazione, diritti, qualifiche, insomma ad un'integrazione che va ben oltre la gender diversity e che punta al valore del merito, alle competenze, alla capacità di essere flessibili e interdisciplinari. Per questo l'Associazione che presiedo ha messo al centro della sua prima giornata, che si è svolta venerdì scorso, i temi dell'integrazione e della valorizzazione della diversità come le chiavi per guardare con maggiore consapevolezza al futuro di una professione che aspira ad avere un ruolo nelle importanti sfide delle riforme. Le donne commercialiste hanno tutte le qualifiche per poter accedere alle posizioni apicali, le numerose iniziative portate avanti anche dai comitati Pari opportunità della nostra categoria ci dimostrano che donne preparate e motivate per assumere i ruoli di top management ci sono.

E' necessario allora promuovere una «cultura della diversità» per realizzare quei cambiamenti strutturali nel governo di istituzioni e imprese, fondamentale per rilanciare la crescita e per affermare quel concetto di leadership al femminile come asset competitivo.

** Presidente Associazione
Dottori Commercialisti
ed Esperti contabili
delle Tre Venezie*