

COVERSTORY

# UNA BELLA SCIACQUATA DI ROSA

Si fa presto a sbandierare la parità di genere, ma alzando il tappeto si trova la polvere. Eppure non è difficile allenare lo sguardo per scovare il pinkwashing dove meno ce l'aspettiamo. Vogliamo deciderci a fare un po' di pulizia?

di Marina Marinetti

SI LEGITTIMA LA PROPRIA ATTIVITÀ CON INIZIATIVE SIMBOLICHE PER RISPONDERE ALLE RICHIESTE DI STAKEHOLDERS E REGOLATORI

L'ITALIA FIGURA TRA I PAESI PIÙ VIRTUOSI, CON UN GENDER PAY GAP DEL 4,1%, MA NEL SETTORE PRIVATO È DEL 16,5%

CON IL DELISTING DALLA BORSA È DIMINUITO IL NUMERO DI SOCIETÀ DIVERSE-BOARD, CHE OGGI SONO 206 QUANDO SOLO TRE ANNI FA ERANO 223

Joella Gallesi, Managing Director di Hunters Group



**Q**ual è quella celebre casa di moda, la prima ad aver ottenuto la **Certificazione della parità di genere**, che dopo aver stabilito nel 2015 come obiettivo l'eliminazione del **gender pay gap**, nel proprio report d'impatto scrive in questi otto anni ha "iniziato ad analizzare la gender pay parity in più di 45 Paesi"? E chi è quel gestore di concessioni autostradali e aeroportuali "premiato" per le sue politiche nella parità di genere con l'inserimento nel **Gender Equality Index** di Bloom-

berg che dopo il **delisting** ha nominato un Cda composto da soli uomini? E qual è quella banca che dopo aver sottoscritto il **Ceo Champion Commitment** "Towards the Zero Gender Gap", prima di deliberare un aumento del 30% del compenso del proprio a.d. ha accolto le dimissioni immediate dal Cda del(la) presidente del comitato remunerazione (donna), sostituendola dopo qualche giorno con un uomo? Si dice il peccato, ma non il peccatore (però chi cerca, trova). «È chiaro che lo applichiamo bene - il

patriarcato, ndr-, ma lo nascondiamo ancora meglio» fa dire **Greta Gerwig** nel film Barbie al Ceo di Mattel, uomo, che vuole essere chiamato "madre". Una bella spruzzata di rosa et voilà, il pinkwashing è servito.

Il campanello d'allarme del **pinkwashing** deve suonare ogni qualvolta un'azienda sbandiera il fatto di avere donne come maggioranza dei propri dipendenti (ma magari si tratta di un call center o di un'impresa di pulizie) e poi fornisce anche il dato sul gap salariale, ammettendo di pagarle meno. O quando nomina

una donna in una posizione di responsabilità (tipicamente su temi con sostenibilità o inclusione)... ma senza fornirle un budget. O ancora quando un brand indossa (metaforicamente, s'intende) un **fiocco rosa** per sponsorizzare il mese della prevenzione del cancro al seno, ma poi fa donazioni ridicole. E in generale ogni qual volta ci sia vaghezza negli obiettivi di inclusione. Il catalogo delle **worst practice** è ampio e a dare il buon (anzi il cattivo) esempio è stato per primo lo Stato, quando nel 1996 ha istituito il **ministero per le Pari Opportunità**, con le migliori intenzioni, ma senza portafoglio. Già allora avremmo dovuto capire che qualcosa non stava andando per il verso giusto.



CLAUDIA SEGRE

LE DONNE NEI BOARD SONO SEMPRE LE STESSIE, COME I PEZZI DELLA SCACCHIERA: SI SPOSTANO MA NON AUMENTANO DI NUMERO



E infatti a più di due decenni di distanza, ci ritroviamo in Italia ancora oggi - o meglio, a ottobre 2022, a quando risalgono i dati **Istat** più aggiornati utili a fare un raffronto - con il 51,4% delle donne occupate contro il 69,5% degli uomini, confermando del gap di genere del 18% che caratterizza il mercato del la-

voro italiano da più di 30 anni. Ma è un dato spruzzato di rosa anche quello dell'occupazione femminile se, come sottolinea l'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (Inapp), le donne (ossia il 41,5% di tutti i contratti attivati nei primi sei mesi dell'anno scorso) sono solo il 35% dei 764.870 contratti a tempo indeterminato, ma sono il 38,7% dei 1.769.940 a termine, il 40% dei 180.645 in apprendistato, il 48% dei 617.272 stagionali, e il 52% dei 377.738

contratti intermittenti. Tradotto: per le donne il lavoro è stagionale (il 16,7%), in somministrazione (14,4%) o intermittente (11%).

### PIÙ DONNE PERCHÉ COSTANO MENO

Se le donne in un'azienda sono di più, molto probabilmente è perché costano di meno. Non nel settore pubblico, altamente normato, che vede l'Italia tra i Paesi più virtuosi, con un **pay gap** di appena il 4,1%. Quando però si apre recinto, nel settore privato, ci posizioniamo subito tra i peggiori, con un pay gap del 16,5%.

È come se le lavoratrici italiane iniziassero a percepire uno stipendio dai primi di marzo, lavorando regolarmente dal 1° gennaio. «Il differenziale retributivo di genere nel 2022 è dell'8,7% per la Rab», commenta **Federico Ferri**, Senior Partner di **JobPricing**. «È interessante notare come il gap si concentri soprattutto tra le figure impiegatizie e operaie, mentre tende a ridursi tra la popolazione manageriale. Un ragionamento diverso va fatto guardando al gender pay gap ai vertici delle aziende quotate. Infatti, oltre a una sostanziale assenza delle donne, osserviamo, gap salariali sensibilmente maggiori rispetto al mercato nel suo complesso. Se guardiamo alla classifica dei top earners nelle aziende quotate, dobbiamo scendere fino al 66esimo posto per trovare la prima donna, e in ogni caso, tra le 125 persone che hanno un compenso complessivo annuo superiore al milione di euro, troviamo solo 8 donne».

Sarà forse per questo che le aziende, quando devono sbandierare le proprie virtù nel bilancio di sostenibilità o nel report d'impatto, si dimenticano qualche pezzo. L'ultimo **Osservatorio sulla rendicontazione non finanziaria** pubblicato da Deloitte con il Dipartimento Scienze economiche e aziendali dell'Università di Parma conferma che appena il 55% delle società include nella Dnf l'indicazione del

rapporto tra il salario dei dipendenti uomini e quello delle dipendenti donne. «Per affrontare attivamente il problema del gender pay Gap» sottolinea **Deloitte** «oltre all'informativa in merito alle policies e ai sostegni atti a ridurre il divario, risulta estremamente importante l'utilizzo di metriche quantitative comuni per misurare i progressi effettivamente compiuti». La metrica c'è, ma non si vede: i **Gri Sustainability Reporting Standards** forniscono un indicatore specifico sulla diversity, il Gri 405, declinato in due sottoindicatori, il 405-1 sulla diversità negli organi di governance e fra i dipendenti, e il 405-2, che appunto si riferisce al rapporto tra il salario di base e la retribuzione delle donne rispetto agli uomini. Peccato che quando il Gri 405 viene compilato, quasi sempre si tratti solo del 405-1, mentre del 405-2 molto raramente si trova traccia. Il motivo è presto detto: «Tramite questo indicatore è possibile notare come nel 3% del campione



FEDERICO FERRI

analizzato ci sia ancora un divario salariale tra uomo e donna superiore al 20% in tutte le categorie professionali». Ed ecco perché i bilanci di sostenibilità che vedete in giro solo

raramente sono "in accordance" coi Gri (cioè interamente aderenti) ma solo "with reference" (in pratica si forniscono solo alcuni indicatori liberamente scelti. Non è anche questo è pinkwashing?

### SI FA MA NON SI DICE

La disparità salariale è un po' il segreto di Pulcinella e il 30 marzo (anche se non se n'è accordato quasi nessuno) il **Parlamento Europeo** ha approvato in prima lettura una direttiva che punta a garantire la parità di retribuzione

per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore tra uomini e donne ("principio della parità di retribuzione") attraverso una maggiore trasparenza retributiva e il rafforzamento dei relativi meccanismi di applicazione. Questa spinta alla trasparenza potrebbe essere, quindi, un deterrente allo squilibrio di retribuzioni anche perché, stabilisce la norma, che chi ha subito una discriminazione retributiva basata sul genere avrà diritto a ottenere un risarcimento che comprende il recupero totale delle retribuzioni arretrate (con bonus relativi) e anche un indennizzo per i danni causati. Toccherà alle aziende, inoltre, dimostrare di non aver violato queste norme. Ma non è tutto oro il rosa che luccica. «Non c'è ancora un obbligo di legge», spiega **Joelle Gallesi**, Managing Director di **Hunters Group**, società di ricerca e selezione di personale qualificato. «La direttiva, infatti, entrerà in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea e, entro tre anni dall'entrata in vigore, gli stati membri (Italia compresa) dovranno necessariamente adeguarsi. È importante anche precisare che cosa

si potrà fare: sarà possibile chiedere al datore di lavoro di conoscere le retribuzioni medie e aggregate dell'azienda, ripartite per categorie (quindi i livelli retributivi medi, ripartiti per sesso e categorie tra loro equiparabili), ma continueremo a non sapere quanto guadagna il nostro vicino di scrivania e lui a non sapere quanto guadagniamo noi». Senza contare che basta modificare un **job title et voilà**: il pinkwashing è servito.

### QUEL VIZIETTO CHE VANIFICA IL PNRR

Non vi ammoreremo certo con i milleanni (in realtà "appena" 131, secondo il **World Economic Forum**) che ancora ci vorranno, a questo ritmo, per colmare il divario. Ma vi invitiamo a tenere alta la guardia per distinguere fra autentiche iniziative a favore della parità di genere e pinkwashing. Neanche con il Pnrr e

le sue risorse siamo stati in grado di toglierci il vizietto: «La trasversalità della priorità di genere nel **Pnrr**, così come è stata declinata nella programmazione, non sembra avere sufficiente forza e chiarezza per determinare un impatto realmente incisivo e risolutivo»,

sottolinea **l'Inapp**, evidenziando «criticità nella definizione di obiettivi chiari e nell'individuazione di indicatori e dati utili per la verifica dell'efficacia delle politiche attuate e delle risorse impiegate, tali da costituire un ostacolo per la promozione della piena partecipazione della popolazione femminile e, quindi, per il raggiungimento degli stessi obiettivi fondanti del Pnrr». Avevamo dubbi?

«Quello delle donne nel settore privato, e non solo nel nostro Paese, è un lavoro mal pagato, privo di uguaglianza di diritti, soprattutto salariali, con meno indipendenza e un futuro pensionistico drammatico, con meno libertà di scegliere la propria strada rispetto agli uomini», chiarisce **Claudia Segre**, fondatrice e presidente della **Global Thinking Foundation**. «C'è poi un problema nel problema: quello della rappresentanza, visto che solo circa il 50% delle donne lavora. E l'assenza delle donne non permette progettualità incardinate su un'uguaglianza di fatto e non di facciata. E poi, diciamo: le donne ai vertici sono sempre le stesse». Come i pezzi sulla scacchiera: vengono spostati e casomai vengono mangiati. Qualche

esempio? **Claudia Parzani** dalla presidenza di **Allianz** (sostituita da un uomo, **Sergio Balbinot**) è passata a quella di **Borsa Italiana**; alla guida di **Terna** vediamo oggi finalmente una donna, **Giuseppina Di Foggia**, che prima era alla guida di **Nokia**... dove è stata sostituita da un uomo, **Stefano Grieco**; alla testa di **Jll** c'è **Barbara Cominelli**, ex Coo di **Microsoft**

**Italia**... dove è stata sostituita da un uomo, **Luca Callegari**, così come a sostituire **Silvia Candiani**, promossa vice president del settore Telecomunicazioni del gruppo, è stato messo un uomo, **Vincenzo Esposito**. Perlomeno in **Poste Italiane** una donna, **Maria Bianca Farina**, è stata sostituita da un'altra donna, **Silvia Rovere**, già presidente di **Assoimmobiliare**. È già qualcosa.

Anzi no, dato che alla presidenza di **Assoimmobiliare Rovere** è stata sostituita da un uomo, **Davide Albertini Petroni**.

### IL "CROLLO" IN BORSA

Prendiamo le famigerate quote rosa nei board delle quotate, introdotte nel 2011 dalla **Legge Golfo-Mosca**: uno studio di **Bankitalia** firma-

to da Silvia Del Prete, Giulio Papini e Marco Tonello arriva alla conclusione che, nella realtà, il cambiamento promesso è stato solo in parte conseguito: «La legge sulle quote ha aumentato la percentuale di donne al potere nelle banche quotate italiane, sia in qualità di amministratori che di sindaci, generando però indiretti effetti di diversificazione, al netto dell'effetto meccanico della componente di genere, solo nel Cda». Dal momento che la legge sulle quote è stata applicata solo dalle banche direttamente interessate dalla misura, «ci si può chiedere se si atterrano a una composizione equilibrata per genere dei propri consigli una volta cessata l'efficacia del requisito». La risposta, possiamo già anticiparvelo, è "no". Basti vedere gli effetti dell'epidemia di delisting che ha colpito la **Borsa** negli ultimi anni. L'ultimo Rapporto Consob sulla corporate governance delle società quotate italiane vede diminuito nel 2022 il numero di donne presenti negli or-

gani di amministrazione di tre unità (da 852 a 849), quello negli organi di controllo di 8 (da 274 a 262) ma soprattutto è diminuito il numero di società *diverse-board*, che oggi sono 206 quando solo tre anni fa erano 223. Poca roba, direte voi. Mica tanto, rispondiamo noi. Perché è vero che a fine 2022 era del 43% la quota degli incarichi di amministratore delle società quotate esercitata da una donna, ma lo era solo per effetto dell'applicazione del ritocco al rialzo della quota di genere dei due quinti dell'organo prevista dalla **Legge n. 160/2019**, applicata dalla maggior parte delle società (180, pari al 96,8% della capitalizzazione di mercato). La quota di genere di un quinto del board, prevista per il primo rinnovo successivo alla quotazione, invece, è stata applicata da 14 emittenti, con una presenza in media di oltre 3 donne, pari al 37,1% del Cda.

Per il resto, nessuna novità degna di nota: le donne ricoprono il ruolo di amministratore delegato in 17 società di piccole dimensioni (rappresentative appena del 2,1% della capitalizzazione di mercato) e presiedono l'organo amministrativo di 32 emittenti di più elevate dimensioni (rappresentativi del 27,4% della capitalizzazione complessiva). Non stupiamoci poi se le donne nei board sono sempre le stesse: l'interlocking, ovvero la presenza nel board di più società, è una prerogativa femminile: sono 243 le **interlocker** in Borsa, il 28,6% del totale degli incarichi femminili rispetto al 21% dell'intera popolazione degli amministratori. Insomma: l'inclusione è un'illusione ottica.

Comunque sia, il board non basta: «Sono 'pinkwasher' le organizzazioni che cercano di migliorare la loro immagine pubblica attraverso l'adozione di policy che promuovono direttamente o indirettamente l'uguaglianza di genere ma che in

termini di performance presentano risultati piuttosto deludenti», afferma **Valeria Venturelli**, che con le colleghe **Daniela Pennetta**, **Elisabetta Gualandri** (Università di Modena e Reggio Emilia) e **Alessia Pedrazzoli** (Università di Milano-Bicocca) ha recentemente con-

dotto uno studio sul pinkwashing nell'**industry bancaria**. «Le donne presenti nel board potrebbero essere utilizzate come segnali per dimostrare l'impegno verso l'uguaglianza di genere agli occhi degli stakeholder; tuttavia, la presenza di donne potrebbe limitarsi ai vertici aziendali e non rintracciarsi ai livelli inferiori dell'organizzazione rivelando uno scarso impegno concreto». Dallo studio emerge come negli ultimi anni il fenomeno del pinkwashing sia in crescita per

effetto della necessità delle banche di legittimare la propria attività sulle tematiche di genere proponendo perlopiù **iniziative simboliche** con lo scopo di rispondere alle richieste di stakeholders e regolatori. E invece: «L'affinità tra Ceo donna e la presenza di almeno tre donne nel consiglio di amministrazione facilitano la collaborazione e l'impegno per migliorare la performance di parità di genere con effetti sostanziali in termini di donne presenti non solo a livello apicale ma anche manageriale e impiegatizio», rimarca Alessia Pedrazzoli. Ma "chi si somiglia si piglia" e la strada è ancora lunga.

