

Nel Veneto la percentuale è inferiore di 4 punti alla media nazionale Campedelli: «Il cambiamento è in corso, avremo ricadute positive»

# Cda delle quotate poco rosa «Si perdono competenze peccato imporle per legge»

«Più che pregiudizi ci sono cattive abitudini da cambiare Anche nei compensi»

L'INTERVISTA

«**D**evo essere sincera: all'inizio la norma Golfo-Mosca (che impone il 30% di quote rosa nei cda delle società quotate, oggi al 40%, ndr) non mi era piaciuta. Io ho cominciato a lavorare prima di tale legge, e amerei che la professionalità venisse riconosciuta a prescindere dal sesso, l'evoluzione della presenza femminile preferirei non fosse indotta». **Bettina Campedelli**, docente di Economia Aziendale all'Università degli Studi di Verona, attualmente siede nei Cda delle quotate **Cattolica Assicurazioni** e Sit Group. «A distanza di anni ho rivalutato molto la norma, che ha dato un impulso effettivo alla presenza femminile nei cda e credo che tale presenza potrà rimanere nel tempo».

**Come valuta la presenza delle donne nella finanza?**

«A volte non credo siano solo pregiudizi, ma cattive abitudini da cambiare. Quello che conta sono le competenze, in ogni genere. Sono contenta quando qualcuno non si accorge chi sia l'interlocutore, ma valuta solo quello che l'in-

terlocutore fa o dice».

**Attualmente sono quotate in Borsa 27 aziende venete, per un totale di 232 consiglieri di amministrazione. Di questi 77 sono donne, pari al 33,2%, mentre la media nazionale è del 37%. Come valuta questi numeri?**

«Certo siamo un po' indietro, ma voglio vedere il dato positivo: il numero delle quotate è aumentato sensibilmente negli ultimi tre anni in Veneto. Abbiamo quindi un ambito di sviluppo di professionalità anche per le donne».

**Professionalità e diversità apportano maggiore qualità nei cda.**

«Le competenze nulla hanno a che vedere con il genere o con il cognome. Ma i criteri di formazione di un consiglio di amministrazione devono comprendere differenti categorie professionali, bagagli individuali come anzianità di carica, indipendenza dei consiglieri non esecutivi, conoscenze di governance e dei meccanismi tipici del business aziendale. Oltre a ciò caratteristiche personali di formazione, genere ed età. In generale, se questo principio di diversity non è rispettato, difficilmente la situazione societaria risulterà rassicurante per osservatori, clienti e investitori».

**Fuori dai cda come valuta l'affermazione femminile in ambito lavorativo?**

«Se guardiamo i dati non sono confortanti, ma in alcune realtà, come possono essere quelle universitarie, la presenza femminile sta aumentando sensibilmente, anche in campo scientifico. E le ricadute positive le avremo nei prossimi anni. Questo cambiamento sociale deve essere accompagnato, il ruolo femminile all'interno della famiglia non è cambiato e non deve essere svilito».

**Cosa serve per aiutare le donne nella propria affermazione?**

«Servono infrastrutture, asili, scuole che finiscono tardi al pomeriggio per far conciliare la vita professionale della donna con quella familiare».

**Il gap retributivo resta uno dei problemi principali.**

«È un'altra cattiva abitudine, che dubito si risolverà a breve. Io non amo la troppa regolamentazione, ma quando le cattive abitudini tardano a cambiare serve una norma che lo faccia. Nel corso degli anni le cose sono comunque cambiate sensibilmente in maniera positiva, ma occorre continuare a lavorare».

**Nicola Brillo**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Bettina Campedelli**

