

*Empower your Knowledge.*

MILANO | ITALY

## **“READY FOR BOARD WOMEN: DALL’AFFIRMATIVE ACTION ALL’EFFICACIA DELLA CORPORATE GOVERNANCE”**

**- Simona Cuomo -**

**Osservatorio Diversity Management**

**[www.sdabocconi.it/diversity](http://www.sdabocconi.it/diversity)**



# QUALITÀ ED EFFICACIA DELLA CORPORATE GOVERNANCE

The global competitiveness index 2010 - 2011  
*(World Economic Forum):*

- l'Italia è al **48°** posto su 139 paesi
- l'Italia è al **126°** posto in “efficacy of corporate boards”

# IDENTIKIT ATTUALE MEMBRO DEL CDA







- Il 94% del campione è uomo
- Quasi il 100% ha la laurea (titoli dominanti economia e giurisprudenza)
- L'investimento post-graduate non è diffuso
- Mediamente la persona ha cambiato 2 volte città, 3 aziende prima di essere nominato, appartiene a 2 enti non profit
- Il 20% di loro è stato nominato in un'azienda di famiglia
- Il 30% dopo la prima nomina ha ricevuto altre cariche in CDA (che hanno aiutato le cariche seguenti)



# VARIABILI RILEVANTI PER LA NOMINA

Quali caratteristiche anagrafiche e di istruzione aumentano la probabilità di sedere in un CDA?

Gender	n.s.
Età alla nomina	
Laurea in economia	
Master o PhD	
Fondatore / Parentela con il fondatore	

# VARIABILI RILEVANTI PER LA NOMINA

Quali elementi del cv professionale aumentano la probabilità di sedere in un CDA?

---

Geomobility (cambio città)



---

Geomobility (cambio paese)



---

Cambio Interaziendale



---

Non profit e Professional Network

---

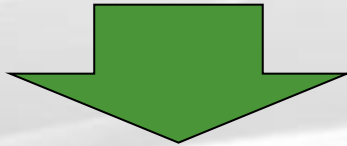


## CULTURAL CLONING

- Il punto non è la qualità dei cv ma la loro **fedeltà** a modelli tradizionali e maschili.
- Il CDA proietta se stesso nella selezione inducendo una forte omogeneità dei profili di competenza (*Philomena Essed, 2008*)

## INTERLOCKING

“La grande maggioranza delle società italiane quotate è collegata in un’unica rete attraverso una piccola minoranza di amministratori”  
*(Santella, Drago, Polo, Gagliardi, 2008)*

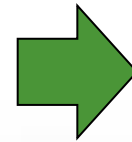


Il sistema appare chiuso e collusivo  
L’accesso è parzialmente bloccato

# STRATEGIE PER IL FUTURO

## Step 1:

Finchè l'accesso ai board avviene tramite meccanismi di cooptazione



Affirmative action e utilizzo tattico dei network femminili

## Step 2:

occorre ripensare ed ampliare lo spettro di competenze necessarie a garantire l'efficacia dei board



Il bacino di talenti femminili diviene più ampio in modo più naturale