

Presentata al convegno della Fondazione Bellisario la ricerca Cerved sulla presenza femminile nei ruoli apicali delle aziende nel 2017: laddove è applicabile la legge sulle quote di genere la situazione è migliorata, altrove i passi avanti sono più modesti

Le donne ai vertici delle imprese italiane: per la prima volta nelle società quotate sono più di un terzo del board

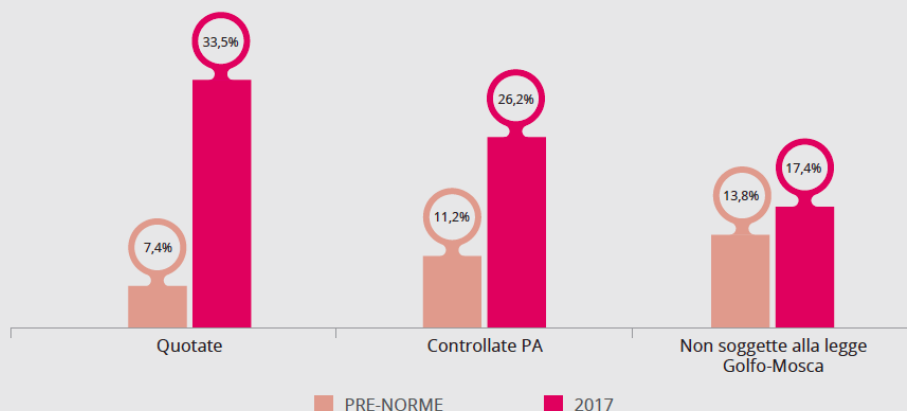
Nelle PMI il numero di donne cresce lentamente, soprattutto grazie a fattori demografici. Segnali più incoraggianti dalle aziende con un fatturato di oltre 200 milioni, dove “l’effetto trascinamento” sembra più visibile

Roma, 24 gennaio 2018 - Per la prima volta, nel 2017, le donne che siedono nei board delle società quotate è maggiore di un terzo rispetto al totale dei membri dei Consigli d’Amministrazione. La rappresentanza femminile è cresciuta di 558 unità tra le società quotate in borsa e di 660 tra le controllate pubbliche, in gran parte grazie all’introduzione della legge sulle quote di genere, approvata nel 2011, che impone loro di riservare almeno un terzo dei componenti degli organi di amministrazione e controllo al genere meno rappresentato. Sono 162 (70%) le società quotate che ottemperano l’obbligo, tuttavia solo in 26 (11%) il numero supera di almeno un’unità il minimo richiesto: infatti a fine 2017 sono 751 le donne che siedono nei Consigli d’Amministrazione delle 227 società quotate alla Borsa di Milano, pari al 33,5% dei 2.244 membri dei board. Parliamo di un aumento del 9,3% sul 2016 e di un numero quattro volte superiore a quello del 2011. Rimangono marginali invece i casi di donne che ricoprono la carica di Amministratore Delegato (18 a fine 2017, una in più del 2016, pari al 7,9% delle società) o di presidente del Cda (23, due in più del 2016).

Lo evidenzia la ricerca “Le donne ai vertici delle società italiane” condotta da Cerved, primario operatore in Italia nell’analisi del rischio del credito, e presentata oggi nella biblioteca del Senato “Giovanni Spadolini” nell’ambito di un convegno promosso dalla Fondazione Marisa Bellisario. I dati elaborati da Cerved mostrano che al grande successo avuto dalla legge nel favorire l’aumento della presenza femminile nei board delle società quotate e controllate non è corrisposta un’eguale capacità di produrre un ‘effetto trascinamento’ sulle altre imprese. Nelle posizioni di vertice delle società che non sono soggette alla legge sulle quote di genere, infatti, la presenza femminile cresce lentamente, in gran parte grazie a fattori demografici, con una maggiore quota mano a mano che le nuove generazioni assumono il comando. Segnali più incoraggianti si osservano nel segmento delle imprese di maggiore dimensione (fatturato oltre 200 milioni), dove le norme sulle società quotate potrebbero aver prodotto effetti indiretti.

EFFETTO DELLA LEGGE GOLFO-MOSCA SU SOCIETÀ QUOTATE E CONTROLLATE PUBBLICHE A CONFRONTO CON PRINCIPALI SOCIETÀ ITALIANE NON SOGGETTE ALLE NORME

(donne in % al totale dei membri del board)



Nota: per le società quotate il dato pre-norme si riferisce al 2011, per le controllate PA al 2014 per organi non rinnovati prima dell’introduzione della L.120/2011, per le società non soggette alla legge Golfo-Mosca al 2012. Tra le imprese non soggette alla legge Golfo-Mosca, si considerano le società con fatturato oltre i 10 milioni di euro nell’intero periodo e con board collegiale.

Fonte: elaborazioni Cerved su dati interni, dati Consob e dati Dipartimento Pari Opportunità - Presidenza Consiglio dei Ministri.

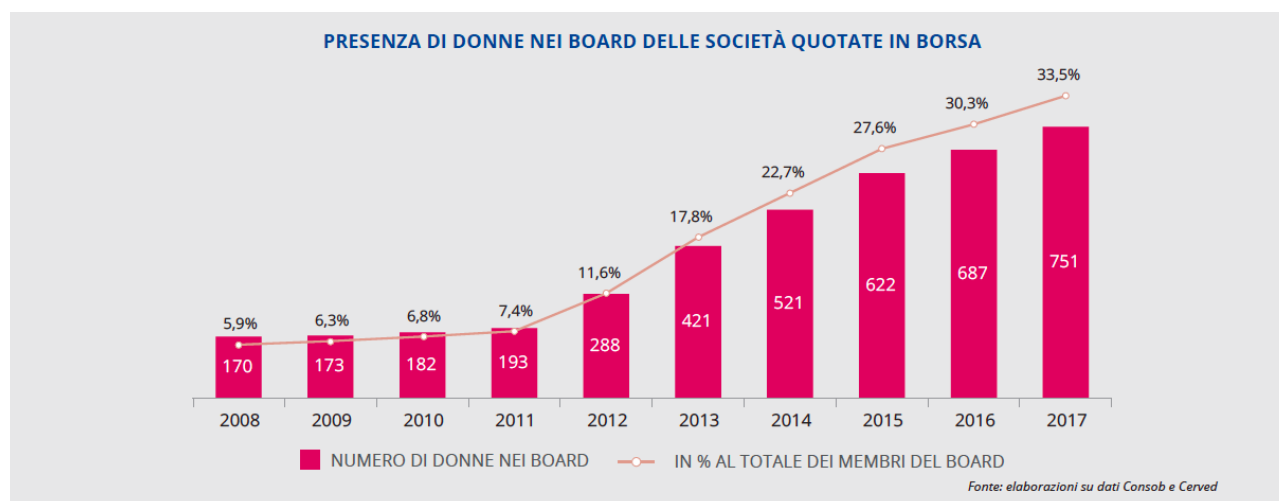
“La legge è stata un successo e ha trovato ampia applicazione anche se la crescita dove non ci sono quote rosa è lenta – commenta Marco Nespolo, Amministratore Delegato di Cerved, che ha illustrato la ricerca -. Per avere un risultato profondo nel tessuto economico del Paese e per promuovere una maggiore presenza femminile anche negli spazi non contemplati dalla legge c'è molto da lavorare. Le imprese, ad esempio, possono utilizzare di più e meglio la tecnologia e lo smart working per favorire percorsi di carriera femminili più rapidi”.

“La mia battaglia sulle quote di genere - commenta Lella Golfo, Presidente della Fondazione Marisa Bellisario, promotrice e prima firmataria della legge omonima - ha prodotto un vero e proprio miracolo. A cambiare sono stati prima di tutto i dati, con un numero di donne mai visto nei board, ma anche la cultura e la mentalità. Le imprese hanno potuto apprezzare il contributo femminile e oggi abbiamo board più giovani e competenti. Ma ora dobbiamo andare oltre. Servono più donne nei ruoli esecutivi e, prima che la legge scada, dobbiamo amplificarne l'effetto di contagio sull'intero sistema economico. Avere più donne ai vertici significa traghettare il Paese verso un orizzonte di crescita, benessere, modernità”.

La presenza di donne nelle società soggette a norme sulla parità di genere

A partire dal 2011 sono state introdotte in Italia alcune norme per favorire una maggiore presenza di donne, molto al di sotto della media europea, nelle posizioni apicali delle imprese. In particolare, la legge 120/2011 ha individuato come destinatarie di queste norme le società quotate e a partecipazione pubblica, sperando che venissero successivamente imitate anche dalle imprese esentate da vincoli. Per legge, dunque, le società italiane quotate devono riservare al genere meno rappresentato almeno un terzo degli amministratori e dei componenti del collegio sindacale: al primo rinnovo la soglia minima deve essere di un quinto e la norma si applica per tre mandati consecutivi (fino al 2023). Norme analoghe sono in vigore dal 12 febbraio 2013 anche per le società a controllo pubblico.

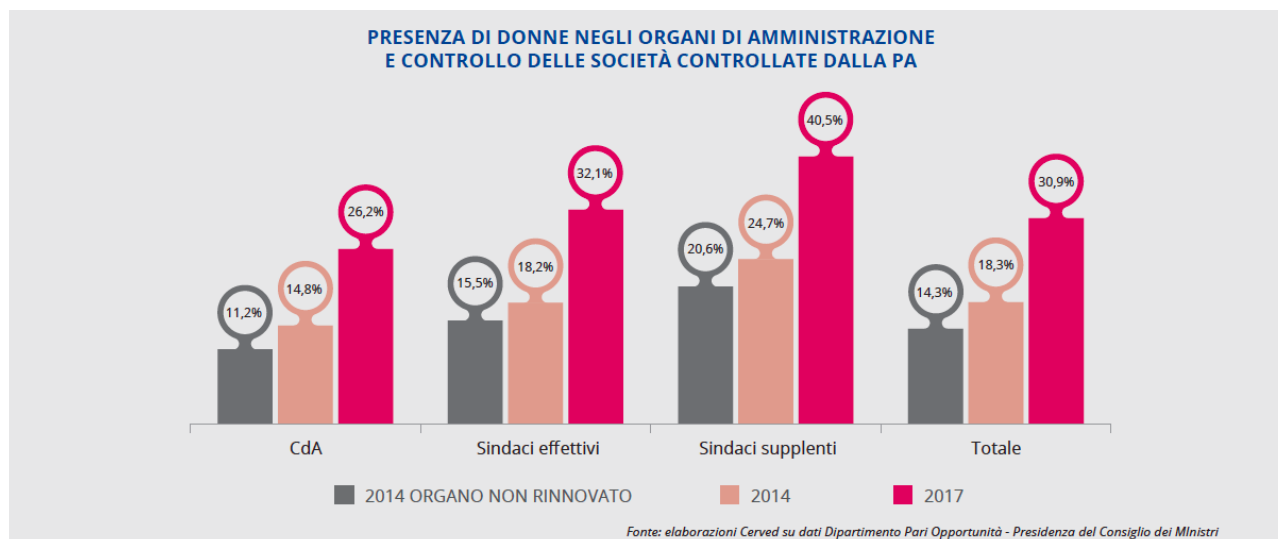
Ciò ha fortemente aumentato - in termini sia assoluti sia relativi - la presenza di donne ai vertici delle società quotate, che l'anno scorso per la prima volta nella storia è risultata superiore a un terzo del board. In base ai dati tratti dagli archivi di Cerved, a fine 2017 sono 751 le donne che siedono nei Consigli d'Amministrazione delle 227 società quotate alla Borsa di Milano, pari al 33,5% dei board: il 9,3% in più rispetto al 2016, un numero quattro volte superiore a quello del 2011. Nello stesso periodo, gli uomini nei consigli si sono invece fortemente ridotti, passando da 2.415 a 1.493. Più in dettaglio, in 3 imprese i board sono completamente maschili, in 2 la quota è inferiore alla soglia del 20% prevista dal primo mandato e in 60 le donne rappresentano una quota compresa tra il 20 e il 33%.



La presenza femminile risulta proporzionalmente più alta all'interno dei Collegi sindacali: sono donne 489 dei 1.215 sindaci (40,2%) ma in 155 società delle 200 che raggiungono la percentuale prevista, il numero di donne è il minimo di legge. Il ruolo di Presidente è ricoperto da 46 donne (20% di tutte le quotate). Le donne presenti negli organi amministrativi e di controllo delle società quotate risultano mediamente più giovani dei loro colleghi uomini e hanno più frequentemente cariche multiple.

La presenza di donne nelle società controllate

Tra il 2014 e il 2017 il numero di donne nei Consigli d'Amministrazione e nei Collegi sindacali (gli organi oggetto delle norme) delle società a controllo pubblico è aumentato di 660 unità, passando dal 18,3% al 30,9%: la presenza femminile si attesta al 26,2% nei Consigli d'Amministrazione delle controllate pubbliche (14,8% nel 2014), al 32,1% nei Collegi sindacali (18,2%) e al 40,5% tra i Sindaci supplenti (24,7%).



L'entrata in vigore del D.P.R. 251/2012 è stata seguita dallo sforzo del legislatore di limitare i costi delle partecipate pubbliche, che "di norma" dovrebbero avere la forma di società con Amministratore unico. Di conseguenza, si è ridotto da 3.954 a 3.154 il numero di controllate che devono rispettare le norme sull'equilibrio di genere (-20%). A questo è corrisposta una forte diminuzione del numero di uomini negli organi collegiali (da 19 a 11 mila), mentre è aumentato da 4.301 a 4.963 il numero di donne. Diversamente dalle società quotate, nel caso delle controllate pubbliche si osserva una forte eterogeneità territoriale nella presenza femminile nei Consigli d'Amministrazione, con molte regioni del Mezzogiorno in cui le donne al vertice occupano meno del 20% delle cariche.

La presenza di donne nelle società che non sono soggette a norme sulla parità di genere

La presenza di donne nei Consigli d'Amministrazione risulta in aumento anche tra le società italiane che non sono oggetto di norme specifiche sulla parità di genere. Questa tendenza è però lenta e sembra riflettere principalmente tendenze demografiche, con una quota femminile maggiore tra gli amministratori più giovani. Nelle grandi società, che partivano da una presenza più bassa, l'incremento risulta più consistente, a indicare che le norme sulle quotate potrebbero aver prodotto effetti indiretti in questo specifico segmento.

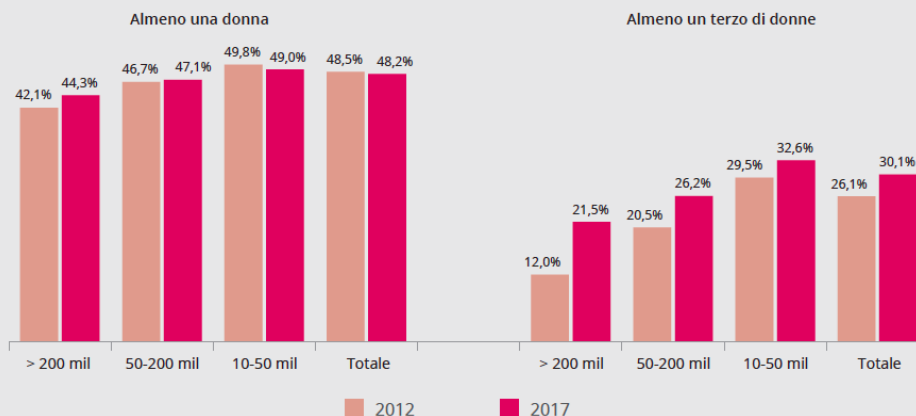
Secondo i dati Cerved, se si considerano le principali società non finanziarie italiane che nel corso dell'ultimo decennio hanno realizzato un fatturato superiore a 10 milioni di euro (circa 14.000), risultano donne 9.000 dei 53.000 amministratori (17,2%), appena 2,2 punti percentuali in più del 2012, con una leggera accelerazione rispetto al quinquennio precedente. Le donne crescono sia nelle società con amministratore unico (da 10,9 a 12,2% tra il 2012 e il 2017) sia in quelle che hanno un *board* collegiale (da 15,2 a 17,4%).

Dati di maggiore dettaglio indicano che le donne sono proporzionalmente più presenti nei board delle PMI, ma la crescita è più forte tra le società di maggiori dimensioni: tra il 2012 e il 2017 la quota femminile nei Consigli d'Amministrazione è infatti cresciuta dal 9,9 al 14,2% nelle aziende che fatturano più di 200 milioni di euro, dal 13,1 al 15,5% in quelle tra 50 e 200 milioni e dal 16,8 al 18,8% in quelle tra 10 e 50 milioni.

Nonostante le tendenze generali positive, tra il 2012 e il 2017 è tornato leggermente a diminuire il numero di società che hanno nel *board* almeno una donna (da 48,5 a 48,2%), in compenso è cresciuto (da 26,2 a 30,1%) quello in cui le donne sono almeno un terzo dei membri del board. La quota di società che risulterebbero in regola secondo le norme stabilite per le società quotate è quasi raddoppiata tra chi fattura almeno 200 milioni di euro, passando da 12 a 21,5%.

SOCIETÀ CON ALMENO UNA DONNA E CON ALMENO UN TERZO DI DONNE NEL BOARD

(società con ricavi oltre 10 milioni di euro in tutto il periodo e Cda di almeno due membri)



Fonte: Cerved

I dati indicano in lenta ma progressiva crescita anche il numero di donne che occupano il ruolo di amministratore delegato: a fine 2017 risultano a capo dell'impresa 1.473 donne, circa il 10% del totale, con un incremento di 133 unità rispetto al 2012. Come nel caso dei componenti dei board, la presenza di donne a capo dell'azienda risulta più frequente nelle imprese di piccole dimensioni, ma la tendenza alla crescita è più pronunciata nelle grandi imprese: sono donne l'11,5% degli ad delle società con ricavi compresi tra 10 e 50 milioni (10,4% nel 2012), l'8,1% di quelle tra 50 e 200 milioni (7,6%) e il 6,3% delle più grandi (3,8%). In generale, le donne che siedono nei board delle società analizzate risultano di due anni più giovani dei loro colleghi uomini (55 contro 57 anni). All'aumentare dell'anzianità degli amministratori diminuisce la quota di donne, che passa dal 27,5% degli under 35 al 15% degli over 55.

Per informazioni alla stampa

Fondazione Marisa Bellisario
 Marina Abbate
 06 85357628 - 338 2910410
info@fondazionebellisario.org
m.abbate@fondazionebellisario.org

Ufficio stampa Cerved
 d'informazione
 Stefania Vicentini - 335 5613180 - sv@dicomunicazione.it
 Piero Orlando - 335 1753472 - po@dicomunicazione.it
www.dicomunicazione.it