

LE DONNE AI VERTICI DELLE IMPRESE 2020



In collaborazione con



LE DONNE AI VERTICI DELLE IMPRESE 2020



In collaborazione con



Il Rapporto “Le Donne ai Vertici delle Imprese 2020” è stato curato da Guido Romano e Antonio Angelino di Cerved con la collaborazione di Agata Maida, ricercatrice dell’Università di Milano e VisitInps scholar.

Il Rapporto è stato chiuso con le informazioni disponibili al 31 Luglio 2019.

Tutti I diritti sono riservati.

Finito di stampare a Febbraio 2020

Impaginazione e layout: The Big Fusion S.r.l. – Roma

Stampa: Rotari S.r.l.

INDICE

	EXECUTIVE SUMMARY	5
1	IL CONTESTO ED EVOLUZIONE NORMATIVA	8
2	LE DONNE AI VERTICI DELLE IMPRESE	15
	Società quotate	15
	Società partecipate	24
	Società non quotate	28
3	GLI EFFETTI SULLE LAVORATRICI	37

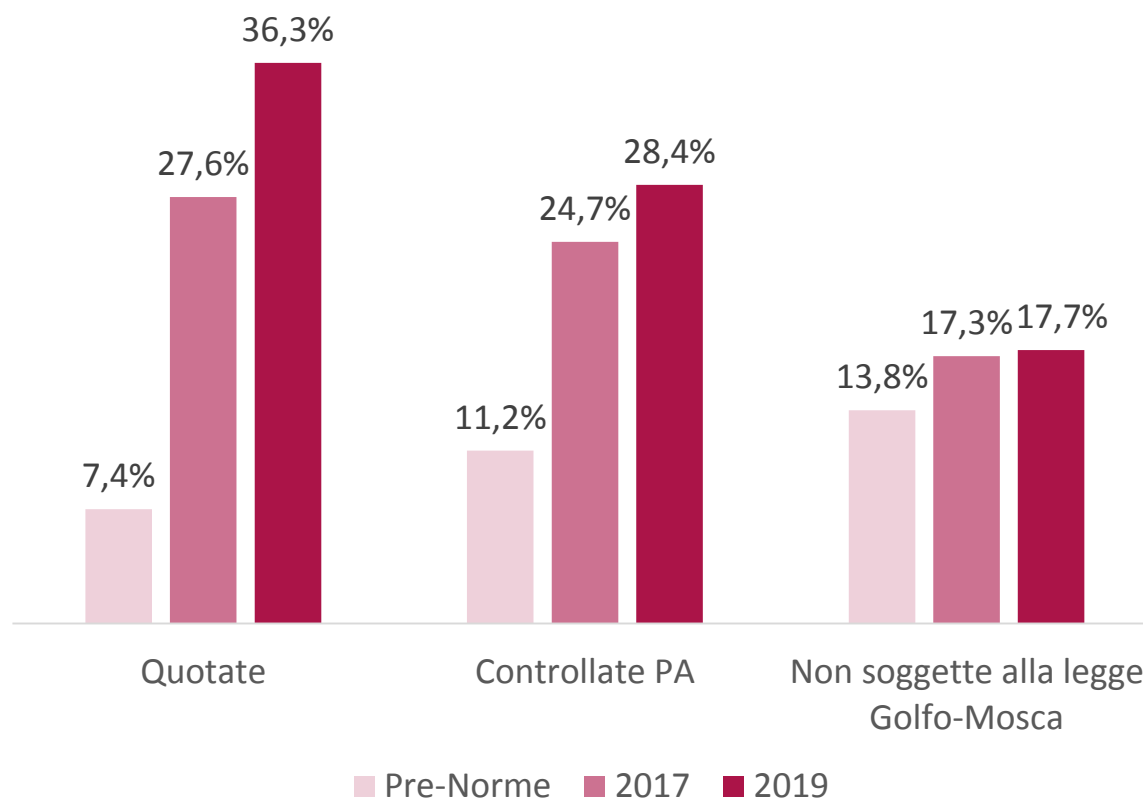
Executive Summary

Il primo Rapporto Cerved – Fondazione Marisa Bellisario sulle Donne ai vertici delle imprese, realizzato con la collaborazione dell'Inps, analizza l'impatto che le norme sulla parità di genere hanno avuto sulle imprese italiane, sia in termini di rispetto delle nuove disposizioni, sia in termini di riflessi su altre dimensioni del gender gap.

La legge Golfo-Mosca sulla parità di genere nei CdA delle società quotate e il DPR 251/2012 sulla rappresentanza nelle controllate pubbliche hanno richiesto quote minime del genere meno rappresentato nei Consigli di amministrazione e di sorveglianza di queste società.

Le statistiche dimostrano che le norme sono state applicate con successo e hanno permesso un salto nella presenza di donne nei board delle quotate e delle controllate, senza il quale la quota femminile sarebbe cresciuta lentamente, per effetto di tendenze demografiche e della maggiore diversità di genere tra le generazioni più giovani.

Presenza di donne nei Consigli di Amministrazione di società quotate, controllate nella PA e non soggette a legislazione sulla parità di genere



Fonte Cerved

Executive Summary

A un'analisi più attenta, i dati indicano tuttavia che l'introduzione delle 'quote di genere' ha prodotto un'applicazione puntuale delle nuove norme, ma non ha, almeno finora, ancora promosso cambiamenti profondi nel nostro sistema economico.

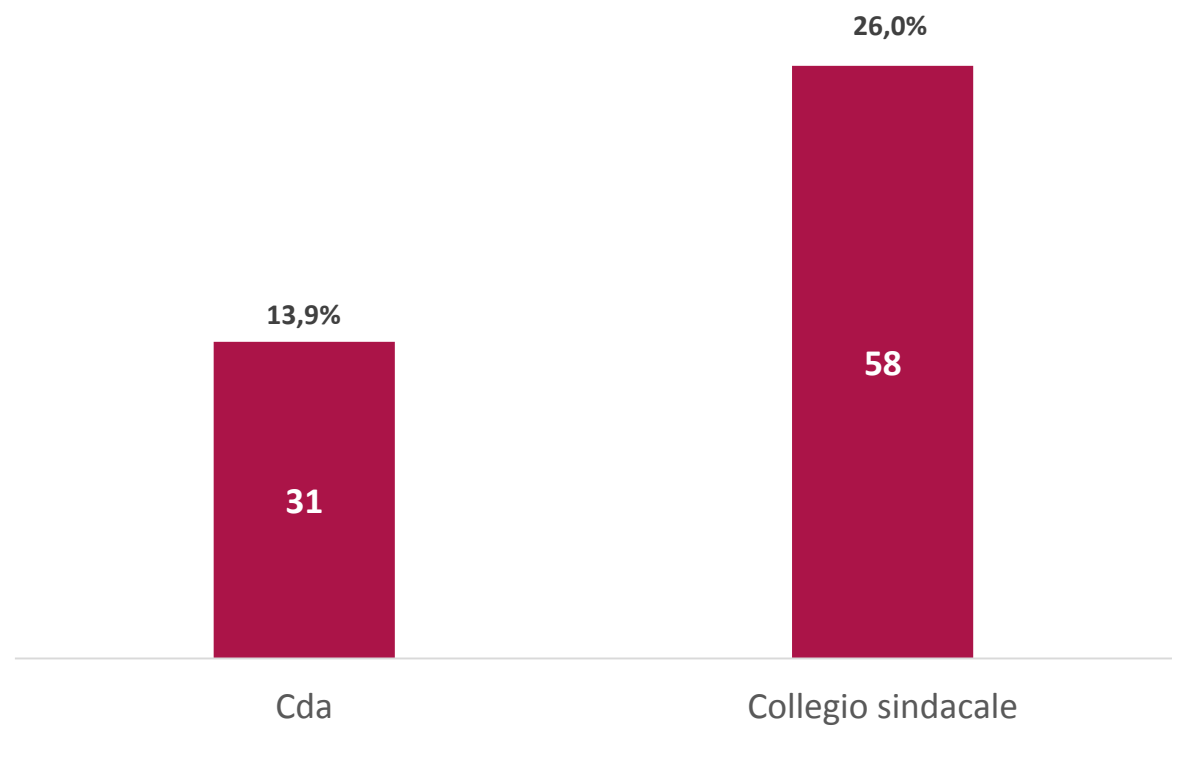
Sono poche le società quotate che sono andate oltre le disposizioni normative, superando lo stretto necessario per rispettare la legge.

Sono ancora molto poche le donne che occupano le posizioni di maggiore rilievo all'interno del CdA (AD o Presidente), una quota ben lontana da quella imposta per legge nei consigli.

Più frequentemente le donne occupano cariche multiple, forse per una minore presenza femminile tra chi ha già un'esperienza nel CdA di una società quotata.

Società in cui il numero di donne supera di almeno un'unità il minimo richiesto dalla legge

Numero e %



Fonte Cerved

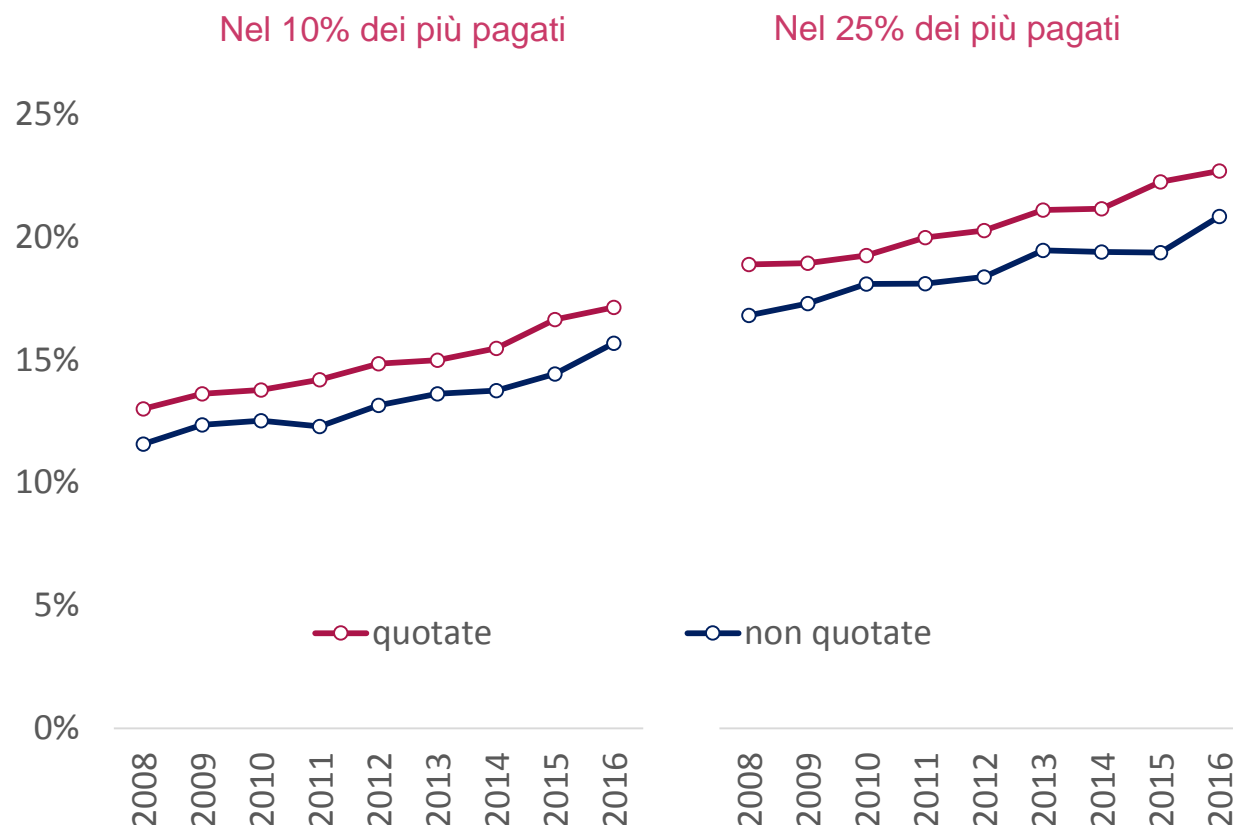
Executive Summary

Attraverso un ricco dataset che ha combinato le informazioni sulla composizione dei CdA di fonte Cerved con i dati di imprese e lavoratori forniti da INPS all'interno del programma VisitINPS, nel Rapporto si sono confrontati gli effetti sulle quotate e su un campione gemello di imprese non quotate, per verificare l'eventuale esistenza di un 'effetto a cascata'.

In base ad analisi su diverse misure differenziali di genere nella forza lavoro all'interno delle imprese, l'incremento della quota di donne nel CdA non si è tradotta in un incremento nella rappresentazione femminile nelle posizioni apicali o tra le occupazioni a più elevato reddito, né ha promosso una maggiore presenza di donne nelle società non quotate.

È necessario indagare sulle ragioni di questo mancato 'effetto a cascata', per individuare soluzioni efficienti a favorire una crescita dell'economia italiana attraverso una maggiore partecipazione delle donne nell'economia.

Quota di donne tra gli addetti con maggiore retribuzione nell'impresa, 2008-2016, % nel primo quartile e nel primo decile



Fonte: VisitInps e Cerved



CONTESTO ED EVOLUZIONE NORMATIVA

Italia agli ultimi posti tra i paesi avanzati per divari di genere

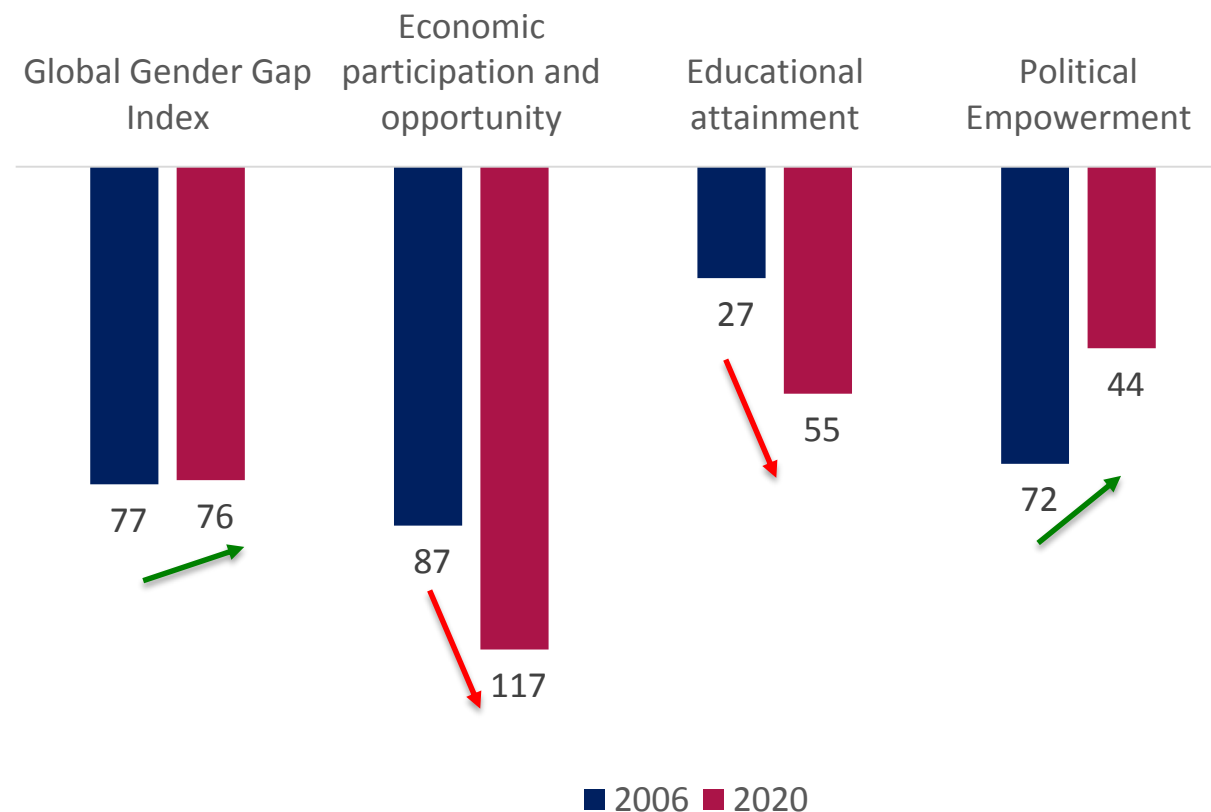
Secondo l'indice costruito dal World Economic Forum, l'Italia è il 76° Paese per disparità di genere su 149 Paesi censiti dall'indagine, agli ultimi posti tra i Paesi più avanzati.

Rispetto al 2006, l'Italia ha guadagnato una posizione, grazie al forte miglioramento nel Political Empowerment, che ha beneficiato dell'introduzione delle quote di genere nella composizione delle liste elettorali.

Negli altri ambiti, l'Italia ha però evidenziato chiari peggioramenti.

Nel campo più vicino ai temi di questo Rapporto, quello della partecipazione e delle opportunità economiche, l'Italia ha fortemente peggiorato il proprio *ranking*, posizionandosi al 117° posto, con performance particolarmente negative in termini di parità salariale.

Il Gender Gap Ranking dell'Italia 2006 e 2020



Fonte: World Economic Forum

Solo Macedonia e Turchia hanno tassi di occupazione femminile più bassi di quelli italiani

In Italia sono occupate il 56,2% delle donne che hanno un'età compresa tra 15 e 64 anni, contro una quota pari al 75,1% tra gli uomini.

Il tasso di occupazione femminile risulta uno dei più bassi tra i 37 Paesi censiti da Eurostat: solo Macedonia e Turchia evidenziano tassi più bassi.

Al diminuire delle fasce di età, il divario tra tassi di occupazione femminile e maschile si riduce (tra i 15 e i 34 anni, ad esempio, il gap occupazionale è nell'ordine degli 11 punti percentuali), ma non si annulla: in altri termini, solo in parte il gap è attribuibile a ragioni generazionali.

Più della metà dei quasi 10 milioni di addetti di genere femminile è impiegata al Nord (54,2%), la quota è del 23,3% nel Mezzogiorno e del 22,5% nel Centro

Tasso di occupazione femminile
%, 2018



Fonte Eurostat

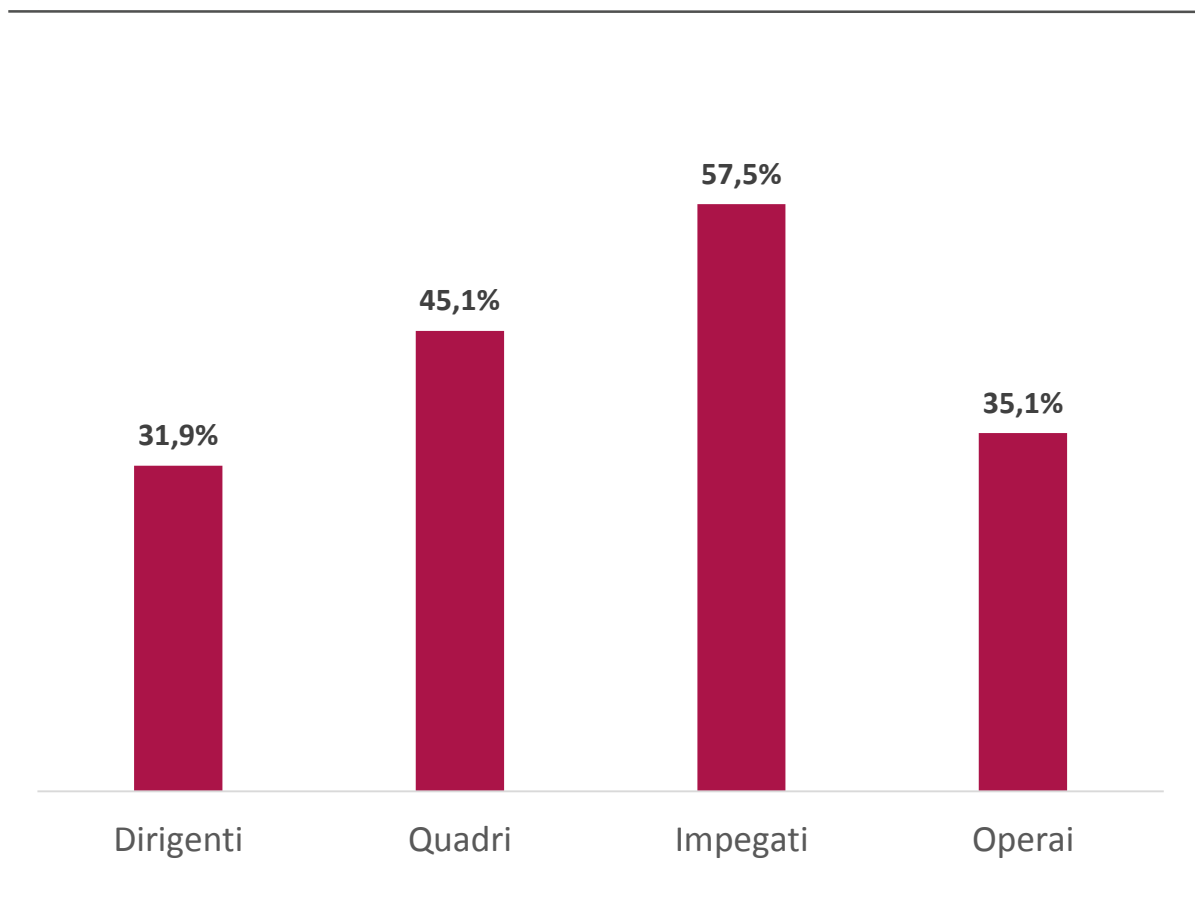
Meno di un terzo le donne tra i dirigenti delle imprese italiane

Presenza di donne per inquadramento contrattuale
%, 2018

I dati Istat relativi alla presenza di donne per profilo professionale all'interno delle imprese offrono un quadro chiaro del divario di genere, con una quota femminile che si riduce nelle posizioni di maggiore responsabilità.

Sono donne oltre la metà (57,5%) dei circa 8 milioni di impiegati. La quota scende considerando gli operai (35,1%). Tra i quadri la percentuale di donne è del 45%, mentre cala significativamente tra i dirigenti (31,9%).

Il Centro è la macroarea con una più alta incidenza di donne dirigente (33,6%), contro percentuali pari al 31,5% nel Nord e del 31% nel Sud



Fonte: elaborazioni Cerved su dati Istat

Le donne guadagnano circa il 10% in meno dei loro colleghi maschi

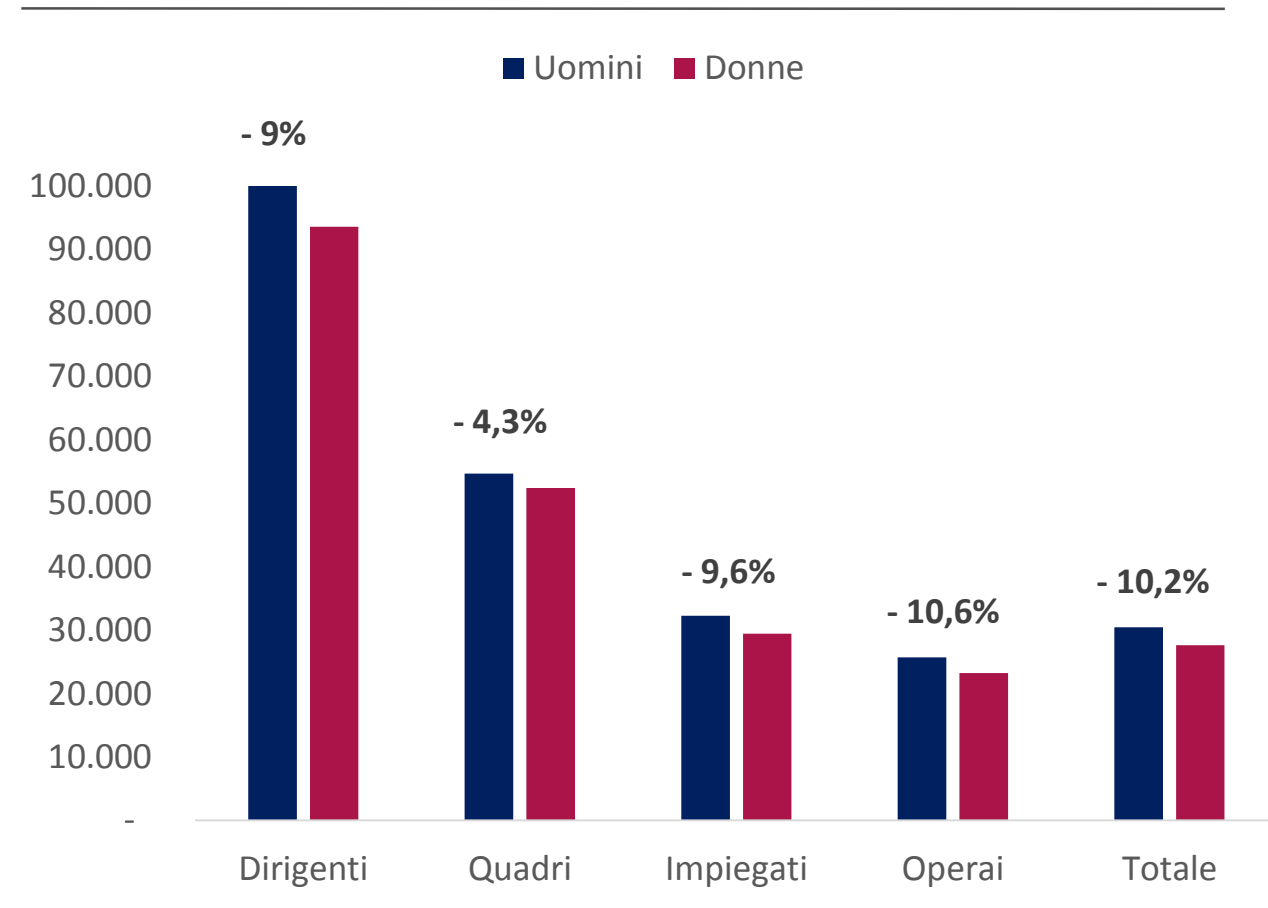
Il gender gap salariale in Italia continua a essere molto elevato.

In base ai dati di *Job Pricing*, la disparità di retribuzioni tra uomini e donne è in media del 10,2%.

Quantificando il gap, è possibile immaginare che in media una donna inizi a guadagnare, rispetto ai colleghi maschi, solo a partire dalla seconda metà di febbraio.

Il gap risulta essere più elevato per i profili professionali di impiegato (-9,6%) e operaio (-10,6%), si assottiglia per i quadri (-4,3%) per poi ritornare alto tra i dirigenti (-9%).

Retribuzione annua lorda media per inquadramento e genere euro, 2018



Fonte: elaborazioni Cerved su dati Job Pricing

I principali fattori all'origine dei divari di genere



Maternità

La maternità è uno degli elementi che contribuisce in maniera più significativa a determinare il divario di genere.

Secondo un recente studio di VisitInps (De Martino, 2018), il periodo post-maternità è generalmente associato a un lento rientro al lavoro, a una riduzione delle ore lavorate e a un rischio di lasciare o perdere la propria occupazione. In aggiunta a questo, la nascita di un figlio genera un divario fra il reddito percepito dalla donna e quello che avrebbe ricevuto in assenza della nascita. Un divario che tendenzialmente non si colmerà nel tempo e che non emerge sulla carriera e sul reddito dei lavoratori-padri.



Istruzione

L'istruzione è un elemento cruciale per ridurre il gender gap.

Livelli più alti di istruzione sono in genere associati a una riduzione delle differenze di genere in termini di tasso di partecipazione e reddito.

Da molti anni le statistiche rilevano tuttavia come le donne primeggino in termini di performance educative, senza che questo si rifletta nelle statistiche sull'accesso al mercato del lavoro, che invece avvantaggiano gli uomini.

Ciò è anche dovuto alla scelta degli studi e alla bassa presenza di studentesse nelle discipline STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*).



Cultura

Ancora oggi l'Italia si caratterizza per la diffusione di pregiudizi valoriali non favorevoli alla presenza femminile nell'economia e nella società attribuendo alla donna un ruolo stereotipato non conciliabile con carriere impegnative e posizioni di responsabilità.

Anche a causa di simili retaggi, l'occupazione femminile è maggiormente distribuita in settori e professioni meno remunerati, con una maggiore diffusione del part time e ruoli poco qualificati nelle aziende incontrando maggiori ostacoli negli avanzamenti di carriera.



Conciliazione vita-lavoro

Sempre a causa di fattori culturali, in Italia la ripartizione dei carichi domestici e di cura risulta particolarmente squilibrata, con gli oneri della gestione dei tempi di lavoro e di cura non condivisi e a carico della donna. La scarsa disponibilità di strumenti di conciliazione tra lavoro e famiglia e le carenze dell'offerta di servizi di cura, incidono soprattutto sulle scelte di partecipazione delle donne mettendole di fronte a carriere più discontinue e retribuzioni più basse.

La legge Golfo-Mosca per la parità di genere nei board



La legge Golfo-Mosca

La legge 120/2011 (legge Golfo-Mosca) ha introdotto significative modifiche al Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, allo scopo di tutelare la parità di genere nelle posizioni di vertice delle società quotate in Borsa e delle società a controllo pubblico.

A tal fine la legge prevede dei vincoli di genere (le cosiddette “quote di genere” o “quote rosa”) negli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati e delle società, costituite in Italia, controllate da Pubbliche Amministrazioni ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati.



Come funziona

In base alle norme, dal 12 agosto del 2011 le società italiane quotate devono riservare al genere meno rappresentato almeno un terzo degli amministratori e dei componenti del collegio sindacale. Gli obblighi previsti dalle norme prevedono un criterio di gradualità, per cui al primo rinnovo la soglia minima del genere meno rappresentato è pari a un quinto, e una clausola temporale, secondo la quale la norma si applica per tre mandati consecutivi. Il controllo sull'applicazione della normativa spetta alla Consob che, dopo una diffida, può irrogare sanzioni amministrative alle società che non rispettano le norme sulla parità di genere e, in casi estremi, decretare la decadenza dei componenti eletti.



La proroga nella legge di bilancio 2020

Con il passaggio dalla Camera al Senato del decreto fiscale collegato alla legge di Bilancio 2020, la legge Golfo-Mosca è stata prorogata, con alcune modifiche. In particolare, è previsto un nuovo periodo di vigenza del vincolo, che assicuri l'equilibrio tra i generi, per 6 rinnovi assembleari invece di 3. Inoltre è previsto un aumento da un terzo a due quinti della quota al genere meno rappresentato negli organi di amministrazione e controllo (una norma che però ha problemi di applicabilità).



LE DONNE AI VERTICI DELLE IMPRESE

Società quotate

Società partecipate

Società non quotate

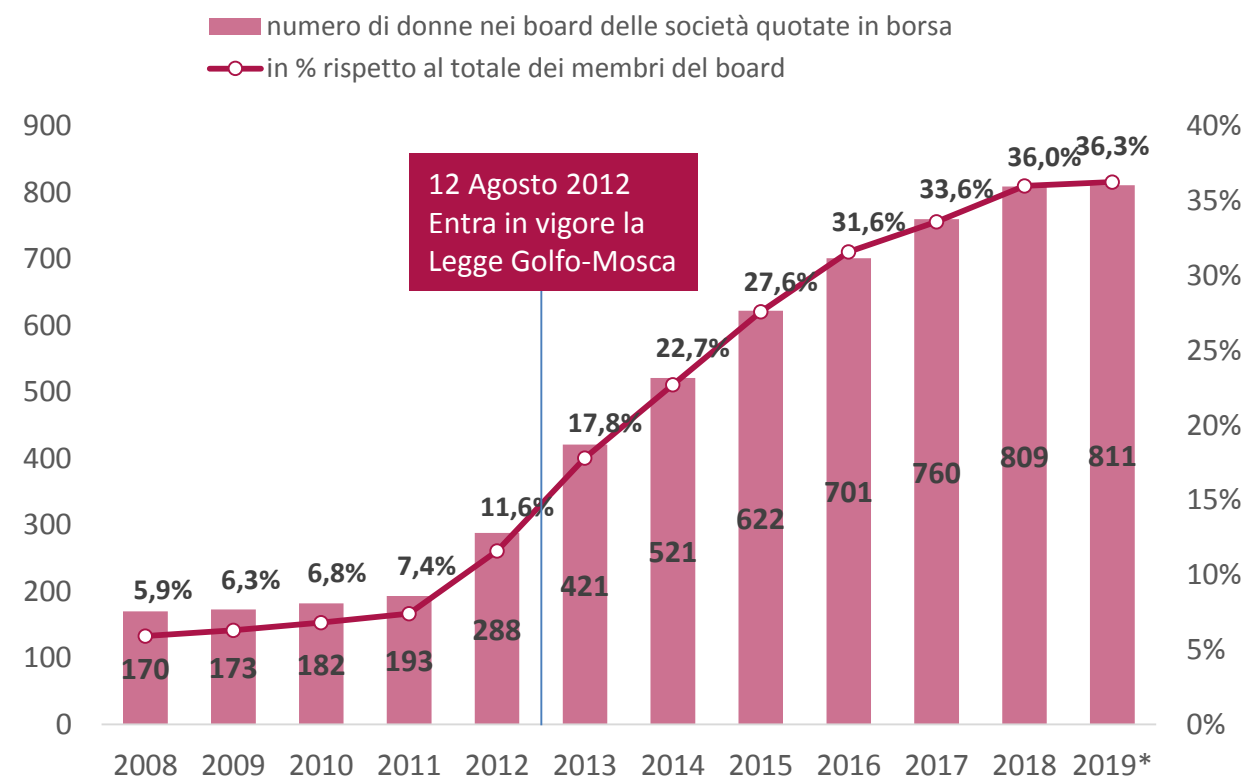
Si è fermata la crescita di donne nei board delle quotate

Con l'entrata in vigore della legge 120/2011 è fortemente aumentata la presenza di donne ai vertici delle società quotate, sia in termini assoluti sia in termini relativi.

In base ai dati tratti dagli archivi di Cerved nel 2019, sono 811 le donne che siedono nei Consigli d'amministrazione delle società quotate alla Borsa di Milano. Nel 2019 la presenza delle donne nei board è pari a una percentuale del 36,3% rispetto al complesso dei 2.235 membri dei CdA delle 224 società considerate.

Dopo il forte aumento seguito all'introduzione della legge 120/2011, il numero di donne si è attestato sui valori del 2018 (+2 unità).

Presenza di donne nei board delle società quotate in Borsa Numero e %



Fonte: Consob e Cerved (*) dato parziale

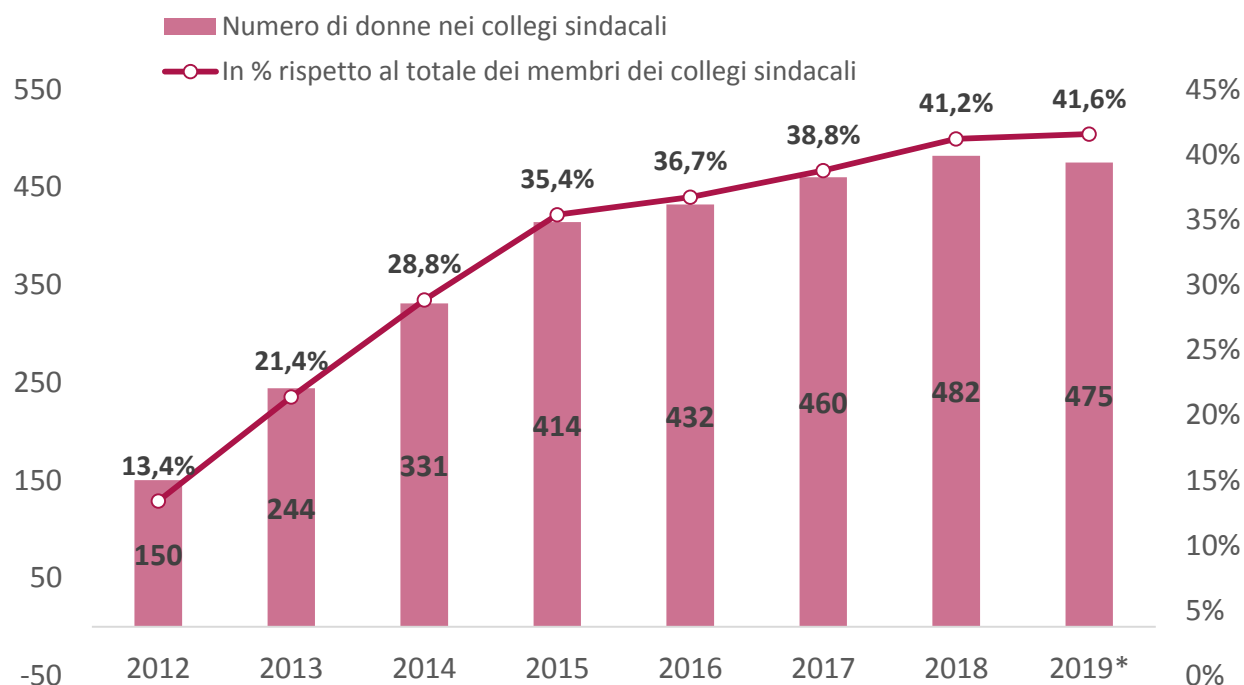
Più alta la quota di donne nei collegi sindacali

La presenza femminile risulta proporzionalmente più alta all'interno dei collegi sindacali: sono donne 475 dei 1.143 sindaci, pari a una percentuale del 41,6%.

Il dato risulta in leggero rialzo in termini relativi, anche se si è ridotto il numero assoluto di donne nei collegi (da 482 a 475 unità).

La quota femminile risulta più alta rispetto a quella osservata nei board soprattutto per il numero più basso di cariche disponibili nei collegi sindacali, che sono normalmente composti da tre o da cinque membri.

Presenza di donne nei collegi sindacali delle società quotate in Borsa Numero e %



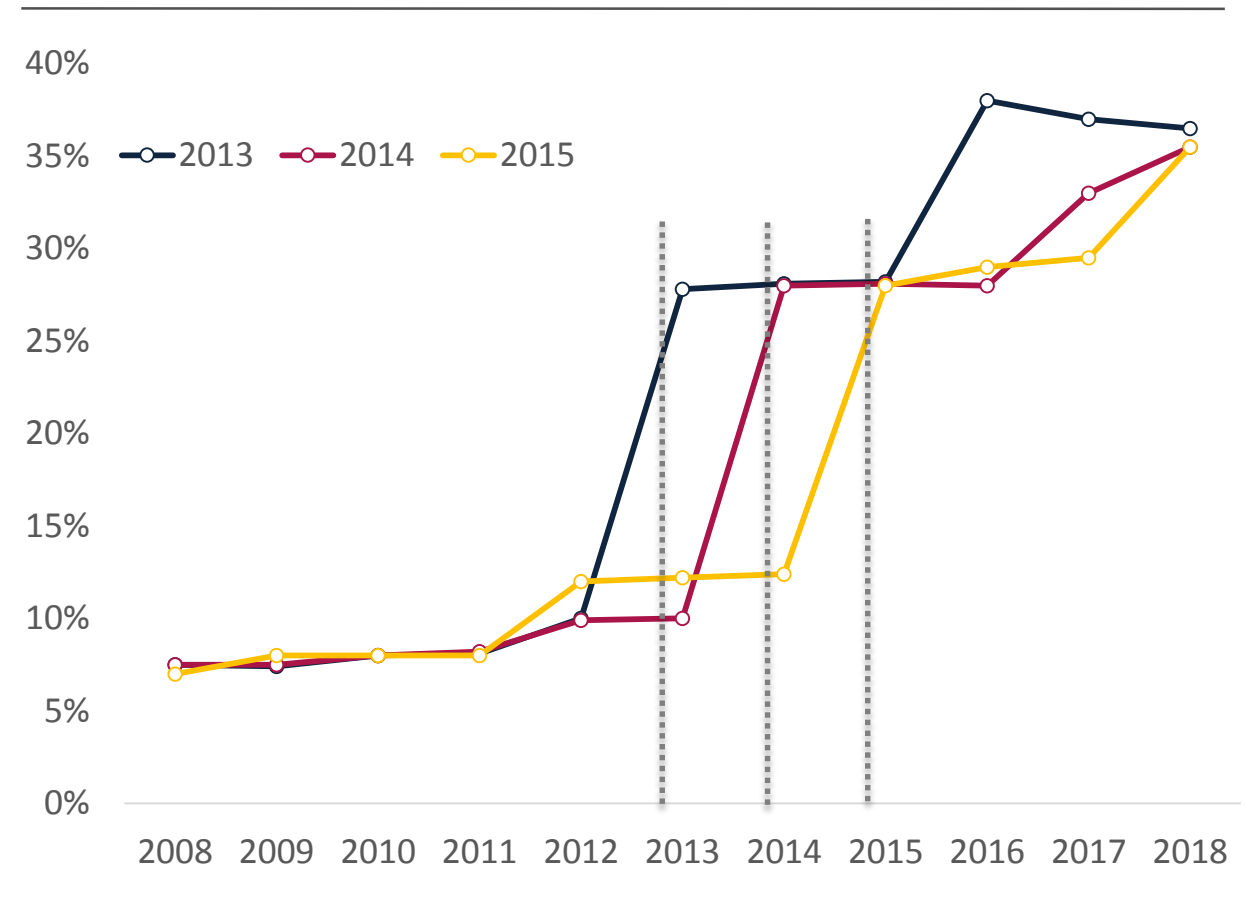
Fonte: Cerved (*) dato a parziale

La crescita della presenza femminile nei board ha seguito i rinnovi dei CdA

Le società quotate in Borsa hanno aumentato la presenza di donne al momento dei rinnovi, adeguandosi alle nuove prescrizioni della legge 120/2011.

Dopo i rinnovi si osserva una lieve crescita del numero di donne oltre la quota minima prevista dalla legge.

Quota di donne per anno di rinnovo dei board
%



Fonte: elaborazioni su dati Cerved

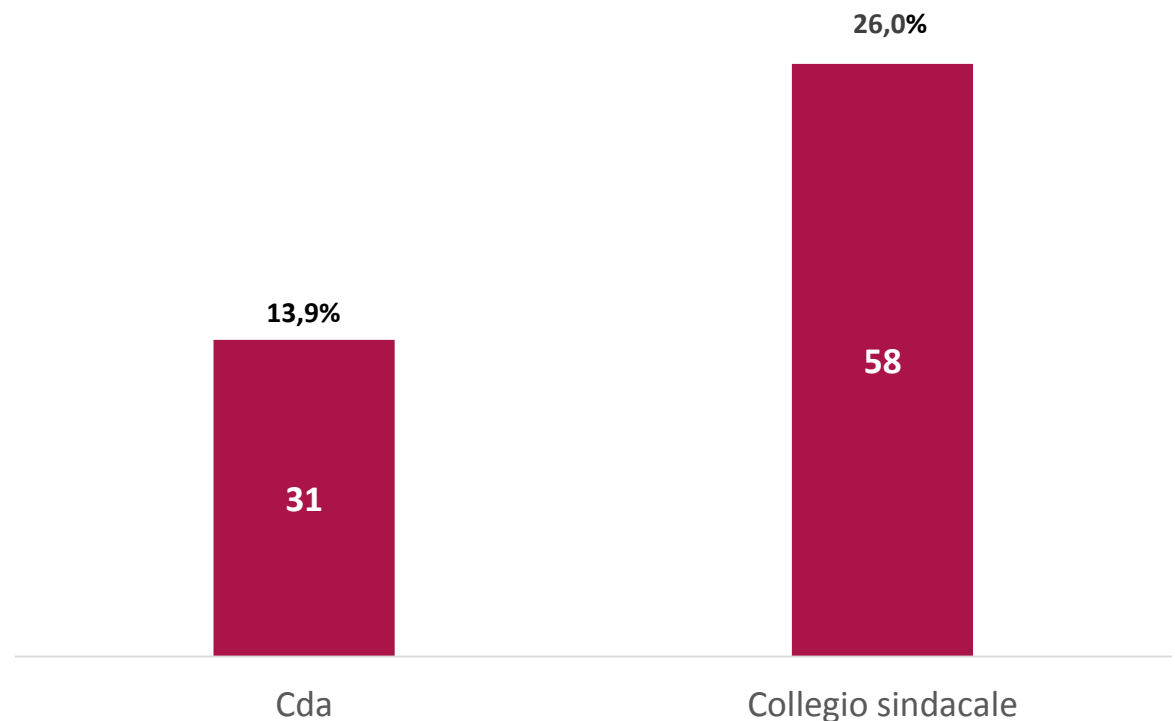
Le società si sono adeguate alle nuove norme con un approccio di tipo 'tokenism'

È interessante notare che, in un'ampia maggioranza dei casi, il numero di donne nei board è il minimo necessario per essere *compliant* rispetto al dettato legislativo.

La norma, infatti, richiede una approssimazione per eccesso della quota femminile: quindi, ad esempio, in un board composto da 5 elementi, 2 devono essere donne (ossia il 40%).

Considerando la presenza femminile all'interno dei CdA e dei collegi sindacali, solo in 31 aziende (13,9% del totale) il numero di donne all'interno del board supera di almeno un'unità quanto previsto dalla norma; nello stesso tempo in 58 casi (26%) la presenza di sindaci donna è superiore di almeno un'unità alla soglia.

Società in cui il numero di donne supera di almeno un'unità il minimo richiesto dalla legge
Numero e %



Fonte: Cerved

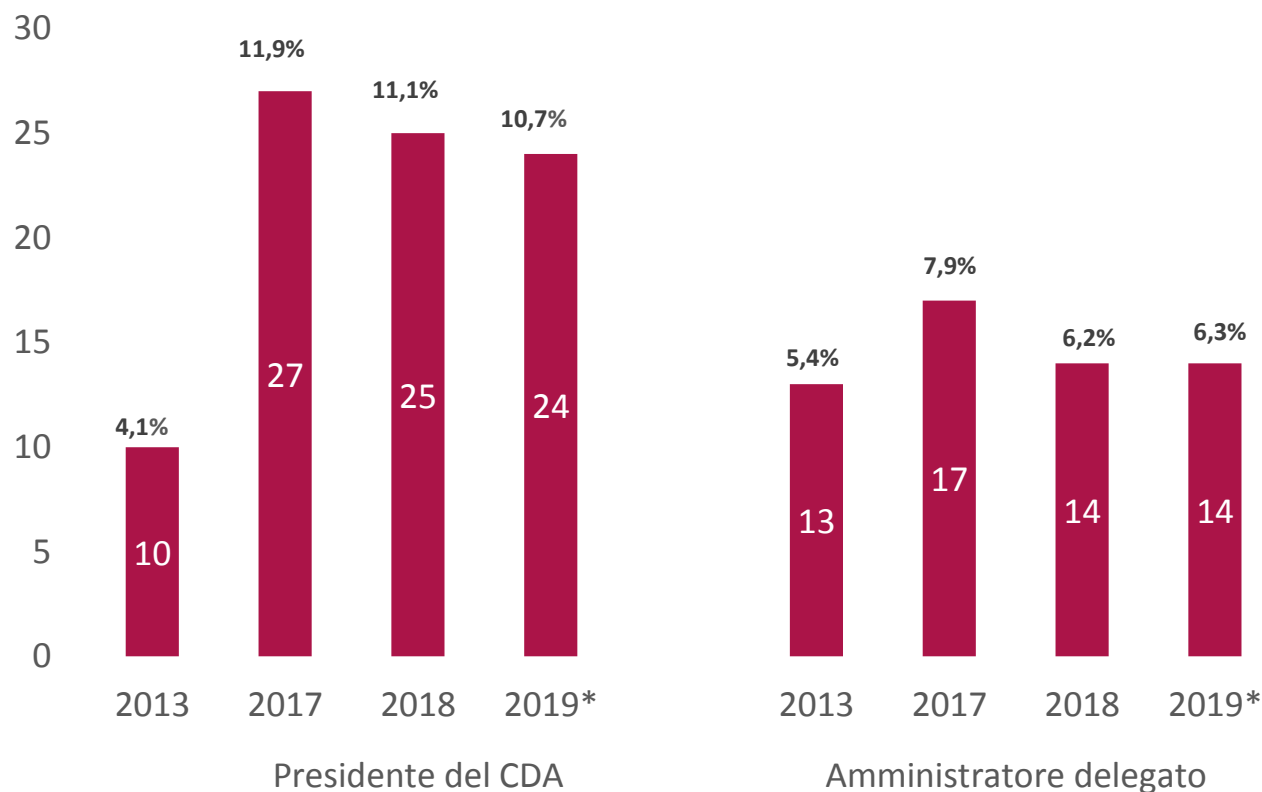
Nelle posizioni apicali dei board, la presenza di donne non decolla

L'incremento del numero e della quota femminile nei CdA ha prodotto un aumento della presenza di donne nelle massime cariche (Presidente e Amministratore Delegato) tra 2013 e 2017; successivamente la tendenza ha esaurito il suo slancio.

In base alle rilevazioni sugli archive Cerved, le donne con carica di Amministratore Delegato sono 14 (il 6,3% del totale delle società), mentre le donne con carica di Presidente del CdA sono 24 (il 10,7% del totale)

Nell'ambito dei collegi sindacali, il ruolo di Presidente è ricoperto da 49 donne, pari a una quota del 22% di tutte le società quotate.

Presenza di donne come AD e presidente del CdA
Numero e %



Fonte: Cerved (*) dato parziale

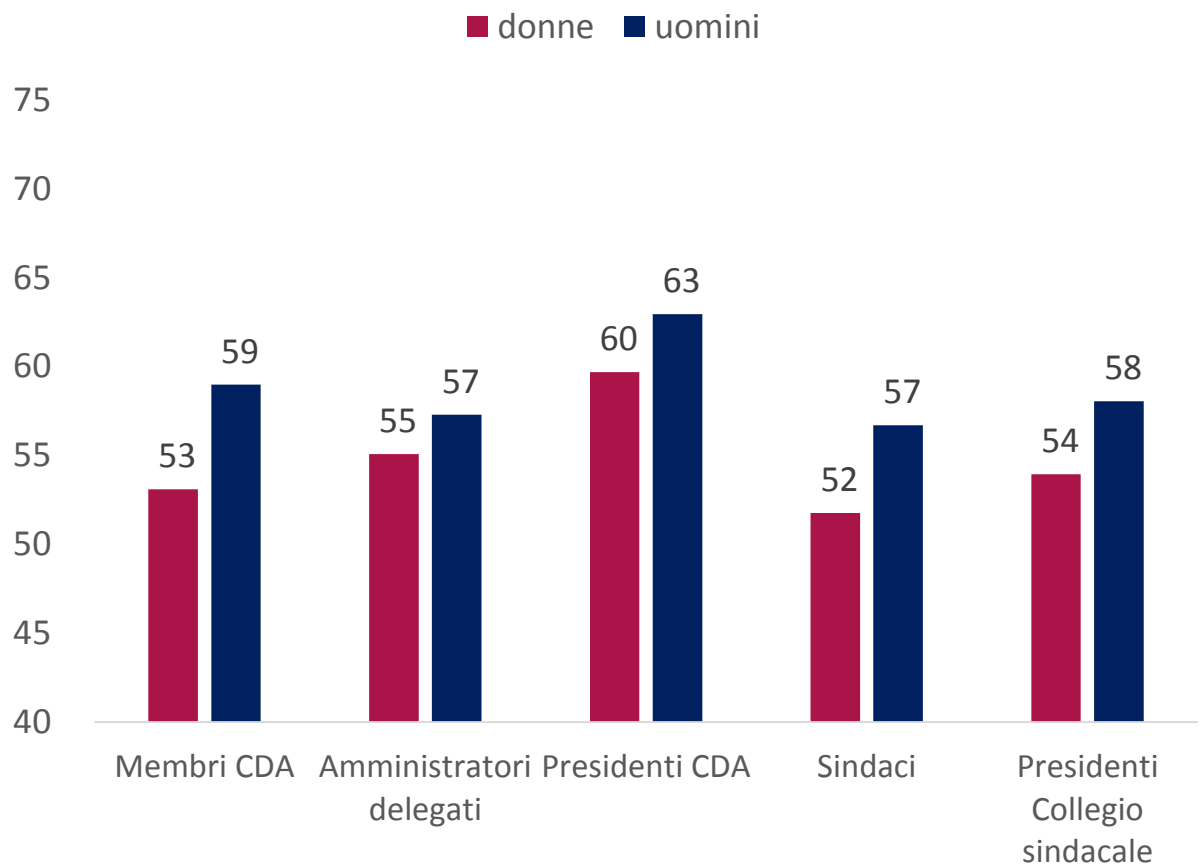
Le donne ai vertici sono più giovani dei loro colleghi maschi

Le donne presenti negli organi amministrativi e di controllo delle società quotate risultano mediamente più giovani dei loro colleghi uomini.

Nell'ambito dei Consigli d'amministrazione, tra gli amministratori l'età media è di 53 anni delle donne contro 59 anni degli uomini, tra gli AD di 55 contro 57 anni e tra i Presidenti di 60 contro 63 anni.

Situazione analoga nei collegi sindacali, in cui le donne hanno mediamente 52 anni contro i 57 degli uomini e in cui i Presidenti hanno 54 anni se sono donne e 58 anni se sono uomini

Età media dei componenti degli organi amministrativi e di controllo delle società quotate



Fonte: Cerved

Più spesso le donne hanno cariche multiple nei board delle quotate

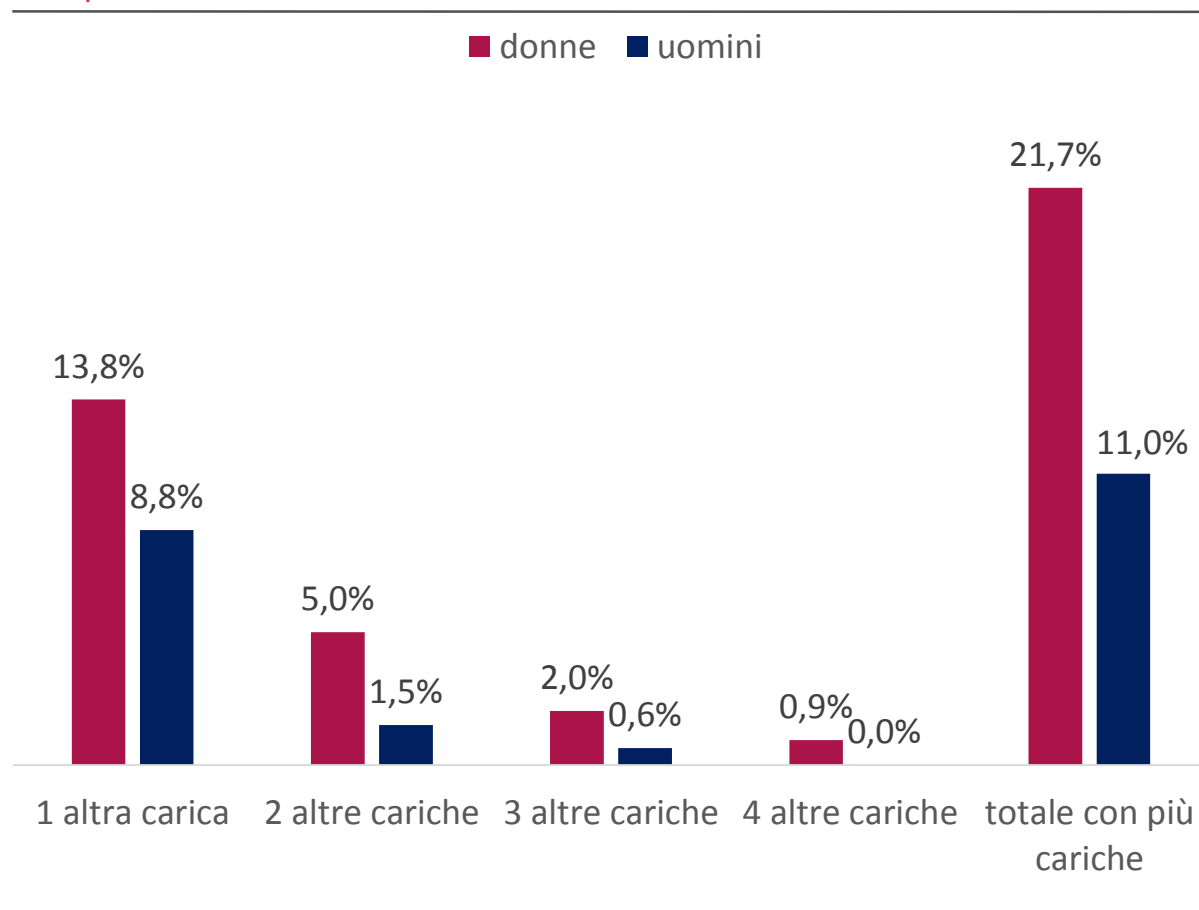
Rispetto agli uomini, le donne presenti nei board hanno più frequentemente cariche in altre società quotate.

Questo può dipendere da una minore presenza di donne con precedenti esperienze nelle quotate.

In termini assoluti, sono 88 le donne che siedono almeno in un altro board, in proporzione più dei loro colleghi uomini (13,8% contro l'8,8%). È relativamente più alta anche la quota di donne che hanno tre o più incarichi.

Nel complesso, il 21,7% delle donne presenti nei board delle società quotate italiane possiede almeno un'altra carica (11% tra gli uomini).

Membri dei board con cariche multiple per genere
% rispetto al totale



Fonte: Cerved

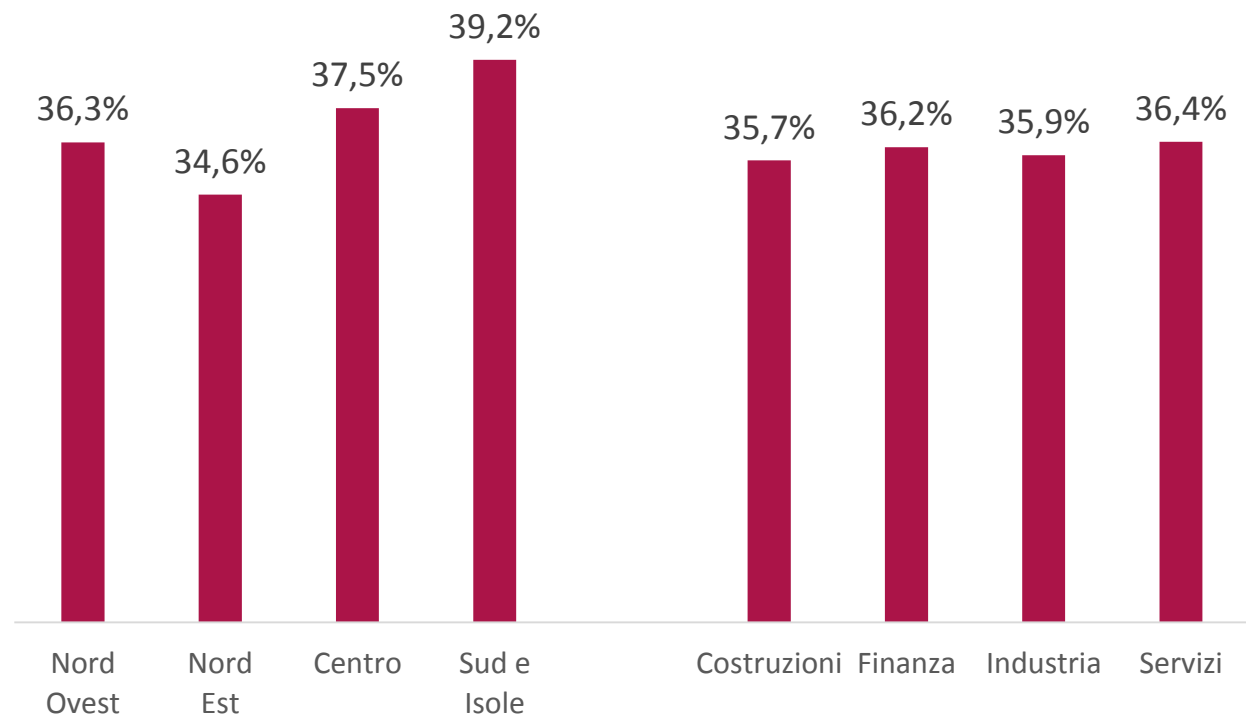
L'area geografica o il settore dell'impresa non influenzano la quota di donne nei CdA

Nel Mezzogiorno si osserva la quota più alta di donne nei board (39%), seguita dal Centro (37,5%), dal Nord Ovest (36,3%) e dal Nord Est (34,6%).

In parte questo dipende da dimensioni più ridotte dei CdA. La quota di imprese in cui le donne superano di almeno un'unità il minimo di legge risulta infatti più alta nel Centro (16%), seguita dal Nord-Ovest (15%), dal Mezzogiorno (12,5%) e infine dal Nord-Est (10%).

A livello settoriale, la presenza di donne risulta piuttosto omogenea, con quote che vanno dal 35,7% delle costruzioni al 36,4% nei servizi.

Presenza di donne nei board delle quotate per area geografica e macrosettore



Fonte: Cerved



LE DONNE AI VERTICI DELLE IMPRESE

Società quotate

Società partecipate

Società non quotate

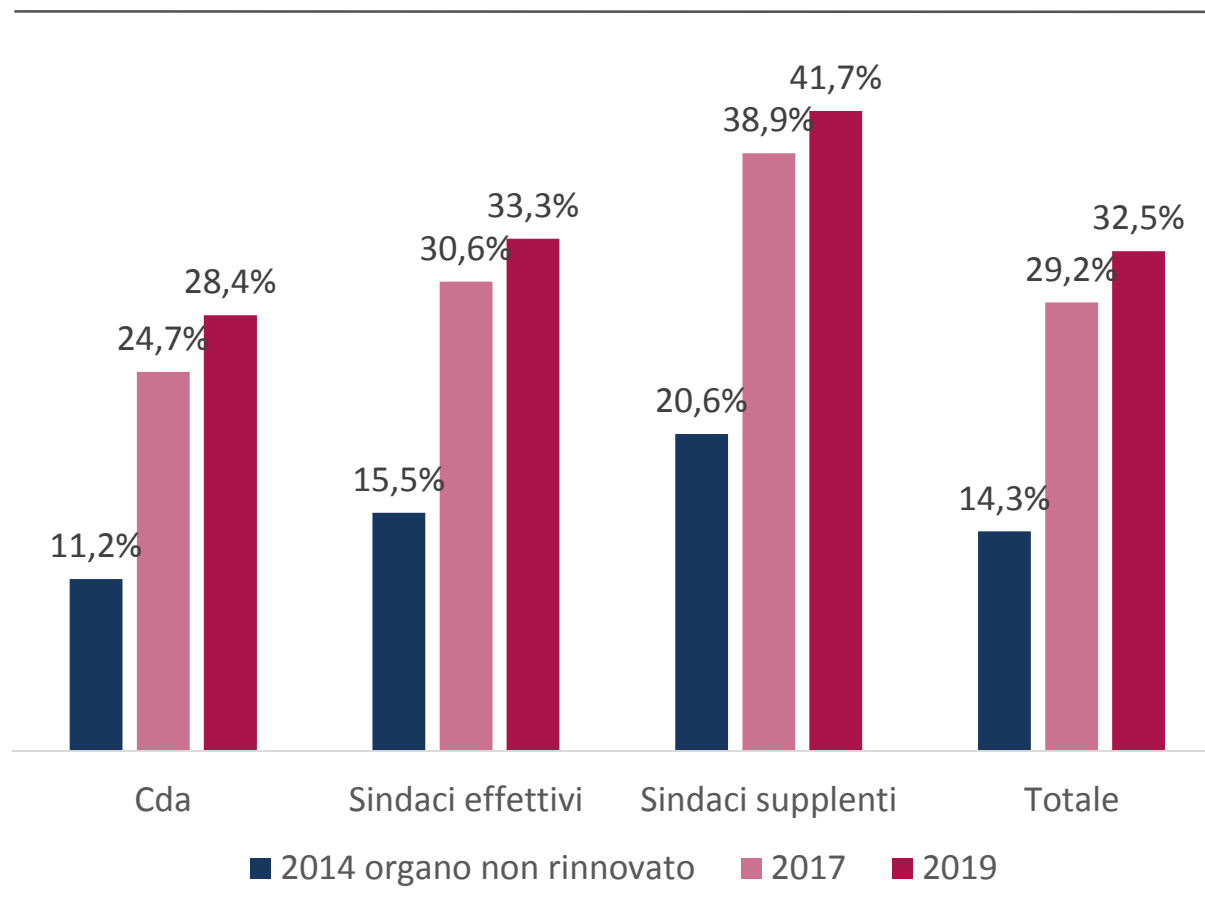
Obiettivo ancora non raggiunto tra le partecipate pubbliche

I dati che Cerved elabora per il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri indicano che dall'entrata in vigore del D.P.R. 251/2012 la presenza di donne negli organi di vertice delle società a controllo pubblico è fortemente aumentata, ma non ha ancora superato la quota di un terzo nei CdA.

Dal 2014 al 2017 il numero di donne nei Consigli d'amministrazione e nei collegi sindacali (gli organi oggetto delle norme) è aumentato di quasi 3 mila unità (da 2.180 a quasi 5 mila) passando, in termini relativi, dal 14,3% al 32,5%.

Nello stesso periodo si osserva una forte diminuzione del numero di uomini ai vertici degli organi collegiali (da 19 a 10 mila).

Presenza di donne negli organi di amministrazione e controllo delle controllate della PA



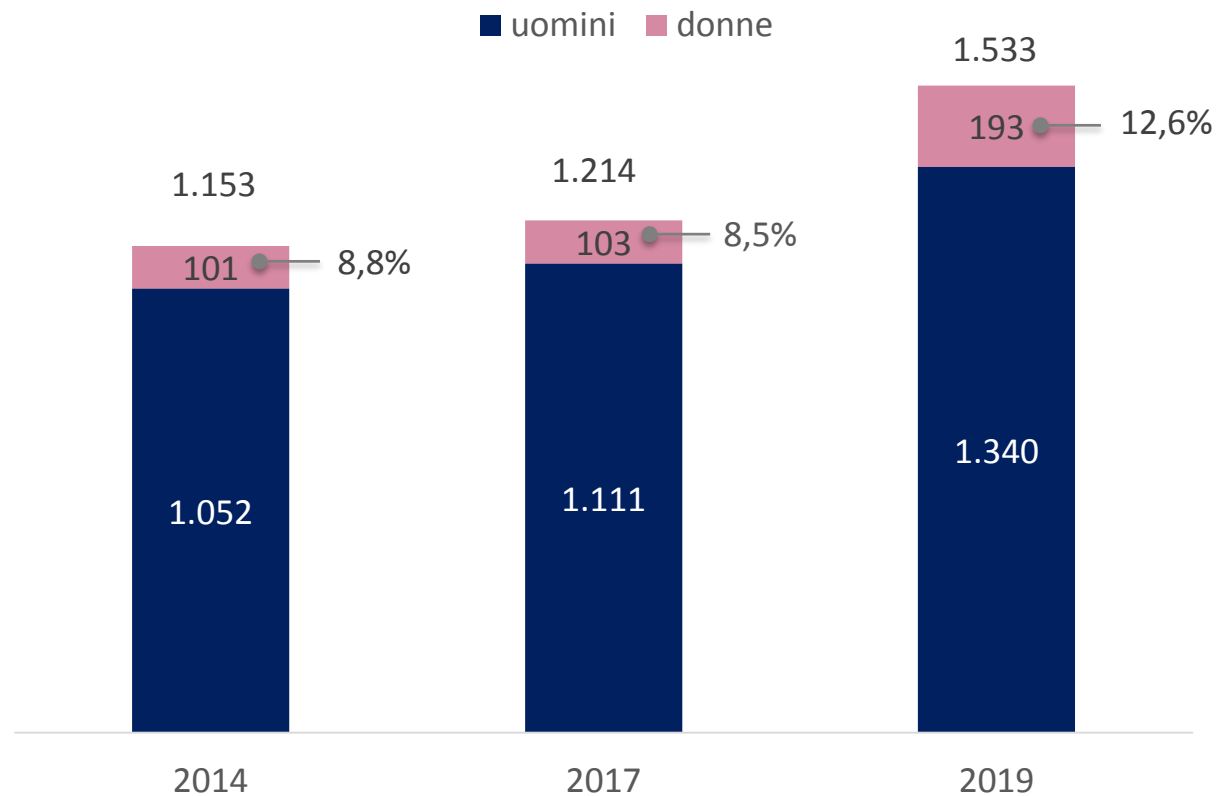
Fonte: Cerved

Minore la quota di donne nelle controllate con amministratore unico, ma in crescita

Dopo l'entrata in vigore del D.P.R. 251/2012 è fortemente aumentato il numero di controllate pubbliche con Amministratore unico (da 1.153 unità del 2014 a 1.533 del 2019), che non hanno obblighi di parità di genere.

Fino al 2017, è cresciuto esclusivamente il numero di amministratori uomini; tra il 2017 e il 2019 si osserva invece un forte aumento di donne che ricoprono la carica di Amministratore unico (da 103 a 193). La quota, cresciuta dall'8,5% al 12,6%, è comunque rimasta ben al di sotto della soglia di un terzo prevista nel caso dei board.

Controllate della PA per genere dell'amministratore unico
Numero e %



Fonte: Cerved

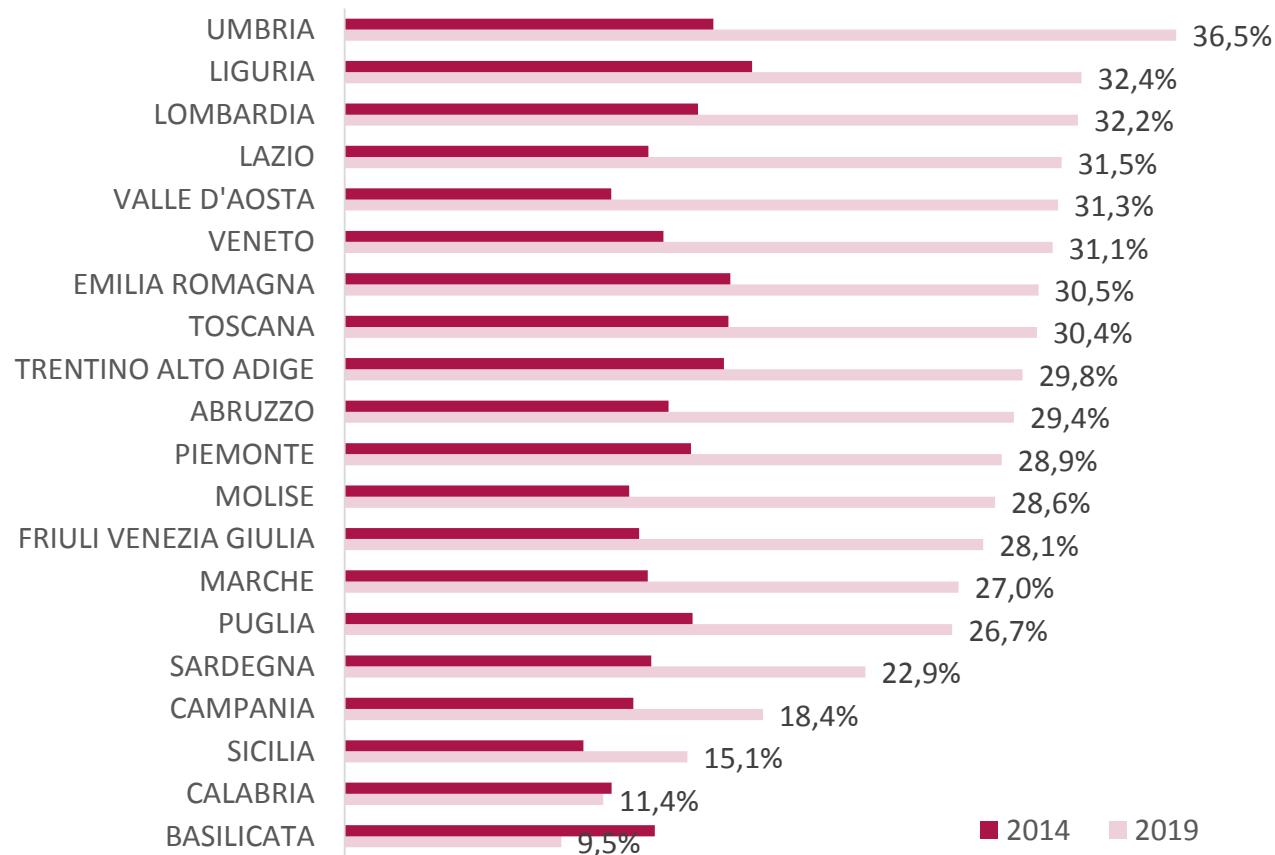
Forte variabilità territoriale nella presenza di donne nelle controllate pubbliche

I dati territoriali indicano un'ampia variabilità nella presenza di donne nei board delle quotate pubbliche, con quote che vanno dal 36,5% di quelle che hanno sede in Umbria al 9,5% della Basilicata.

Più in generale, le regioni del Sud, e in particolare Campania, Sicilia, Calabria e Basilicata, sono ancora molto lontane dalla soglia minima.

In tutte le Regioni, tranne Basilicata e Calabria, è comunque aumentata la quota di donne nei CdA delle controllate rispetto al 2014.

Presenza di donne negli organi di amministrazione e controllo delle controllate della PA



Fonte: Cerved



LE DONNE AI VERTICI DELLE IMPRESE

Società quotate

Società partecipate

Società non quotate

Cresce lentamente la presenza di donne nei board delle società non quotate

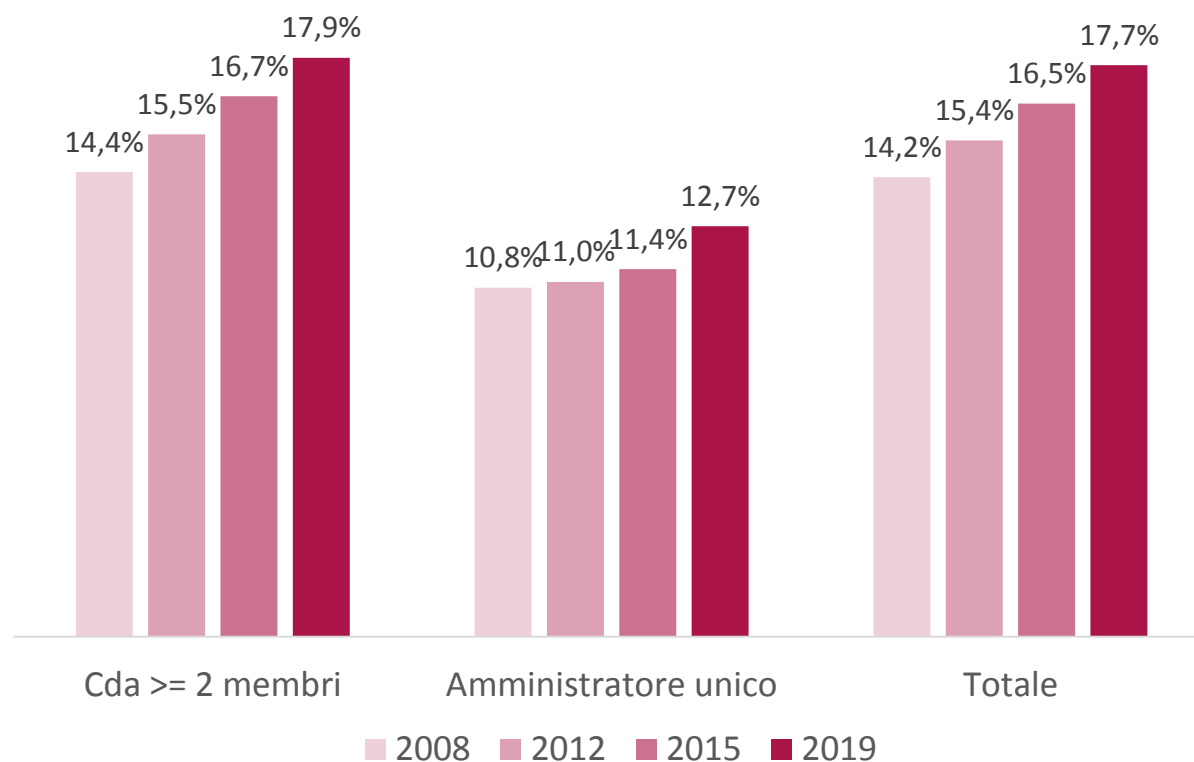
La presenza di donne nei Consigli d'amministrazione risulta in aumento anche tra le società italiane che non sono oggetto di norme specifiche sulla parità di genere.

Questa tendenza è però più lenta e sembra riflettere principalmente un ricambio generazionale, con una maggiore presenza di donne tra gli amministratori più giovani.

I dati indicano che le donne crescono sia nelle società con Amministratore unico (dal 10,8 al 12,7% tra 2012 e 2019) sia nelle società che hanno un board collegiale (dal 14,4% al 17,9%).

Le quote osservate rimangono tuttavia ben al di sotto rispetto alla soglia di un terzo prevista per le società quotate.

Presenza di donne nei board delle società non quotate
Società con ricavi >10 milioni



Fonte: Cerved

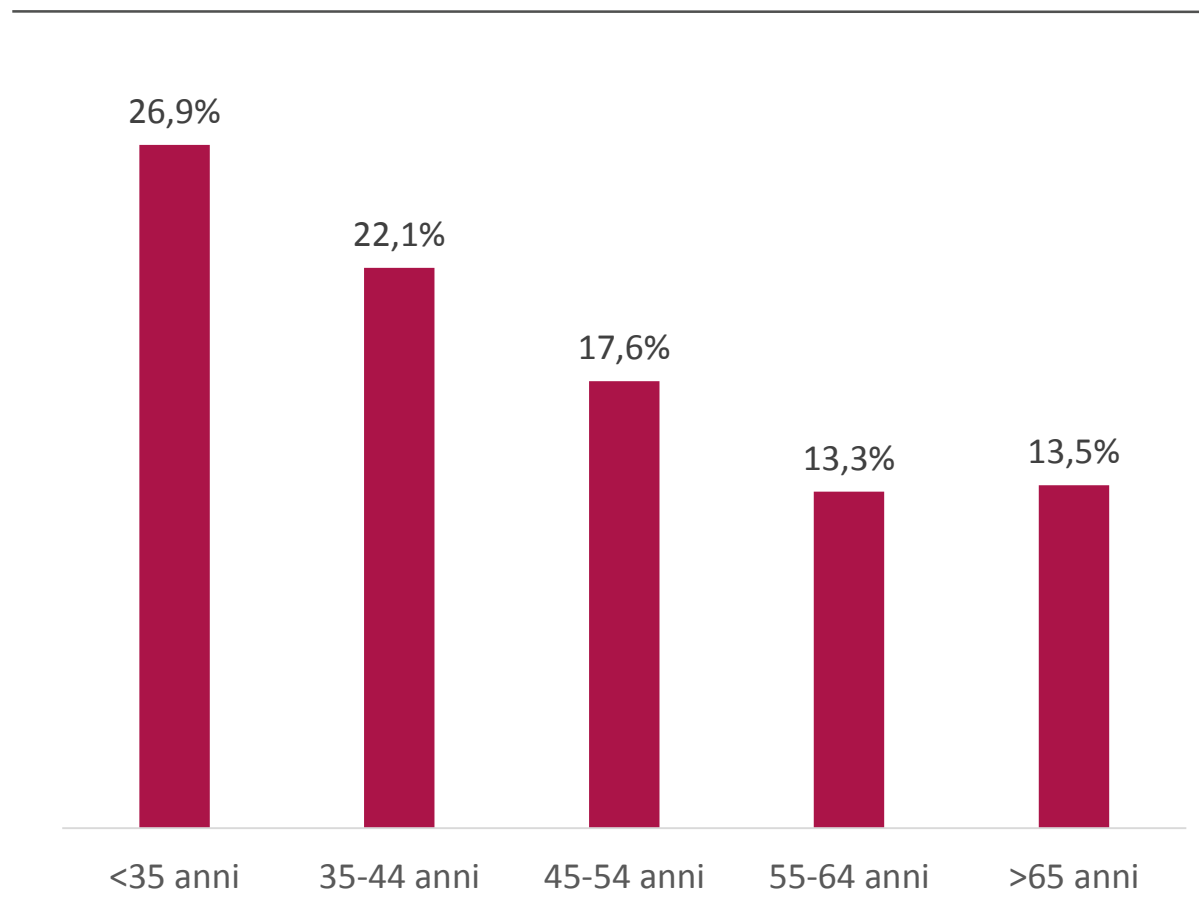
Maggiore presenza di donne tra gli amministratori più giovani

La presenza di donne tra gli amministratori cresce al diminuire della fascia di età considerata, attestandosi intorno al 13% tra quelli con più di 55 anni, al 18% tra coloro che hanno un'età compresa tra 45 e 54 anni, al 22% tra chi ha tra 35 e 44 anni, fino al 27% per gli under 35.

Anche tra i più giovani, la percentuale di donne rimane comunque al di sotto della soglia di un terzo prevista per le società quotate.

Questi numeri sembrano spiegare il graduale aumento della presenza di donne nei CdA delle non quotate.

Percentuale di donne tra gli amministratori per fascia di età
Società con ricavi >10 milioni



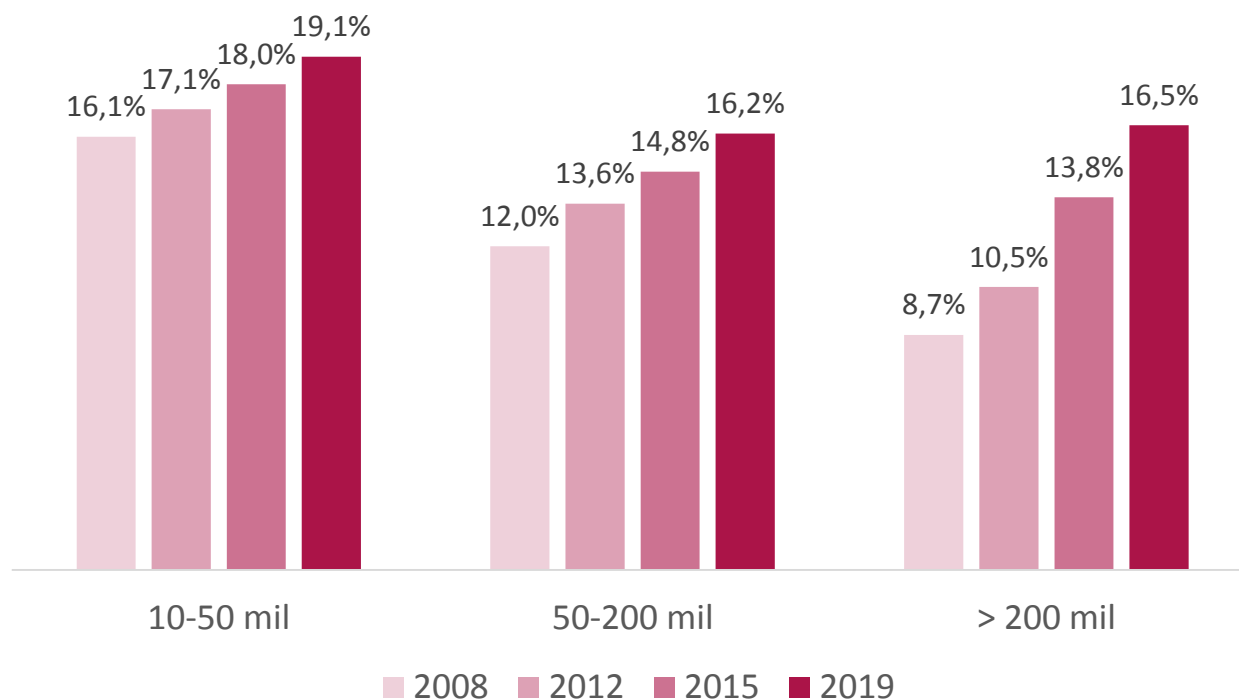
Fonte: Cerved

Segnali incoraggianti tra le non quotate di maggiore dimensione

I dati per fascia dimensionale delle imprese indicano che nelle società di maggiori dimensioni, che partivano da una presenza femminile significativamente più bassa, l'incremento risulta particolarmente consistente, a indicare che le norme sulle società quotate potrebbero aver prodotto effetti indiretti in questo specifico segmento.

Tra 2008 e 2019, la quota femminile nei Consigli d'amministrazione è infatti cresciuta dall'8,7% al 16,5% nelle società che fatturano più di 200 milioni di euro, superando la quota osservata nella fascia 50-200 milioni e avvicinandosi alla fascia 10-50 milioni.

Presenza di donne nei board delle società non quotate per dimensione
Società con CdA ≥ 2 membri



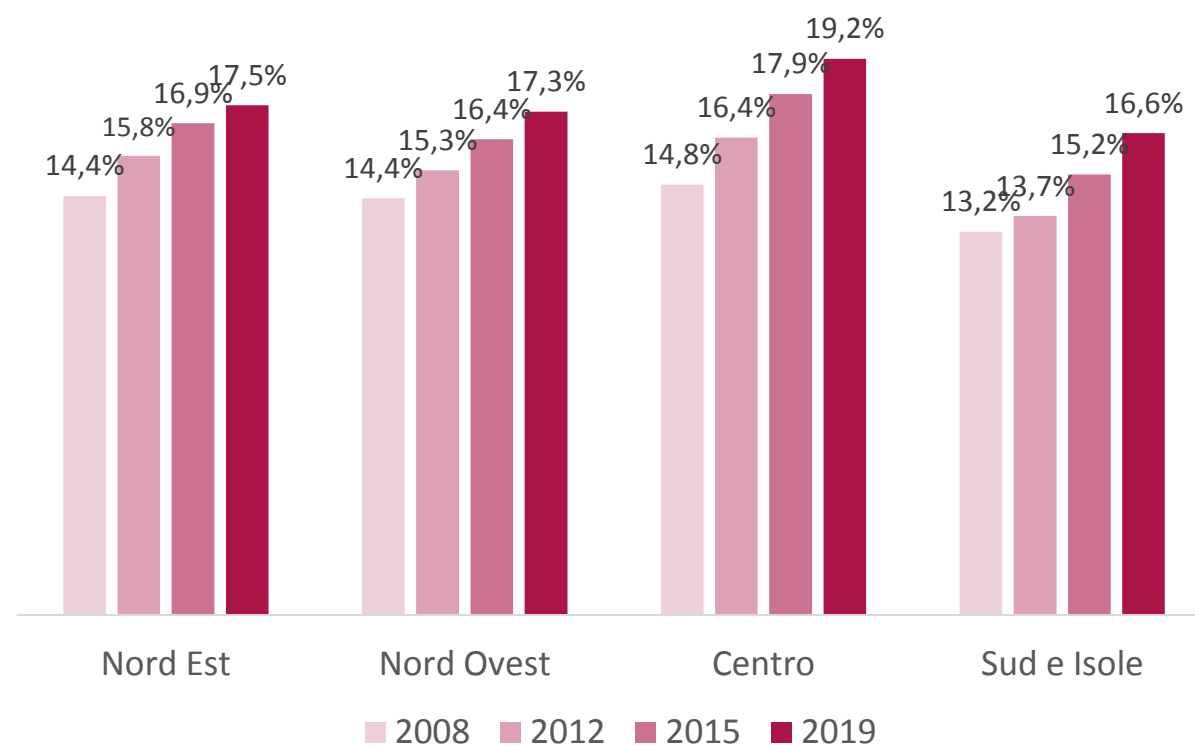
Fonte: Cerved

La presenza di donne cresce gradualmente in tutta la Penisola

La crescita graduale del numero di donne nei CdA delle società non quotate ha riguardato tutta la Penisola.

Le lievi differenze riflettono più le diverse specializzazioni dei territori, con una maggiore presenza di donne nelle aree in cui sono relativamente più presenti società che operano nel terziario.

Presenza di donne nei board delle società non quotate per area geografica
Società con CdA ≥ 2 membri



Fonte: Cerved

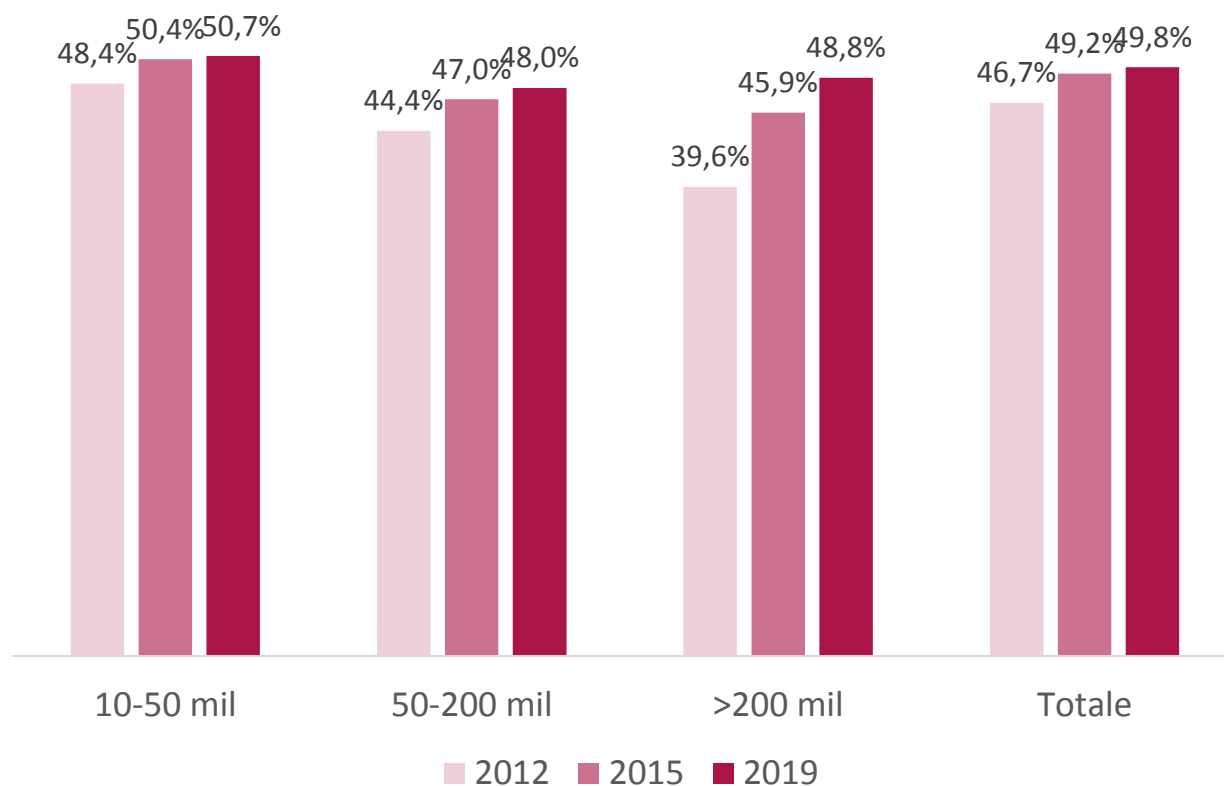
Oltre la metà delle non quotate ha un board di soli uomini

Nel 2019 oltre la metà delle società non quotate con ricavi superiori ai 10 milioni di euro e un CdA di almeno due membri ha nel board solo uomini.

Negli ultimi sette anni questa percentuale si è ridotta di soli tre punti percentuali.

Le PMI fanno registrare una percentuale leggermente più alta di società con almeno una donna nel CdA.

Società con almeno una donna nel board
Società con CdA ≥ 2 membri e ricavi > 10 milioni di euro



Fonte: Cerved

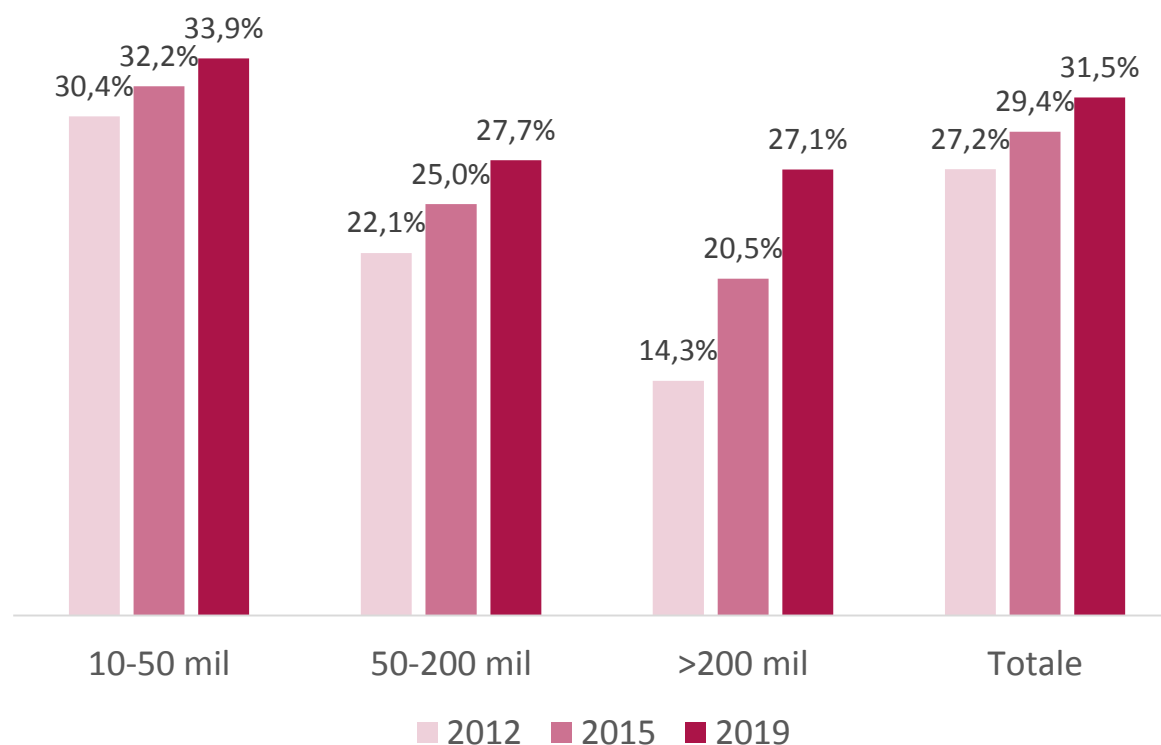
Meno di un terzo delle non quotate rispetterebbe le quota rosa

Il 31,5% delle società non quotate, pur non avendo obblighi di legge, supera le quote di genere, avendo almeno un terzo di donne nel proprio CdA.

La percentuale sale al 33,9% tra le società minori (10-50 milioni) e scende la 27,7% tra quelle con ricavi compresi tra 50 e 200 milioni e al 27,1% tra quelle di dimensione maggiore (oltre 200 milioni).

Quest'ultima fascia, quella che ha evidenziato la crescita più sostenuta, potrebbe aver beneficiato delle norme sulle quotate e della maggiore presenza di donne con esperienza nei CdA di società complesse.

Società con almeno un terzo di donne nel board
Società con CdA ≥ 2 membri e ricavi > 10 milioni di euro



Fonte: Cerved

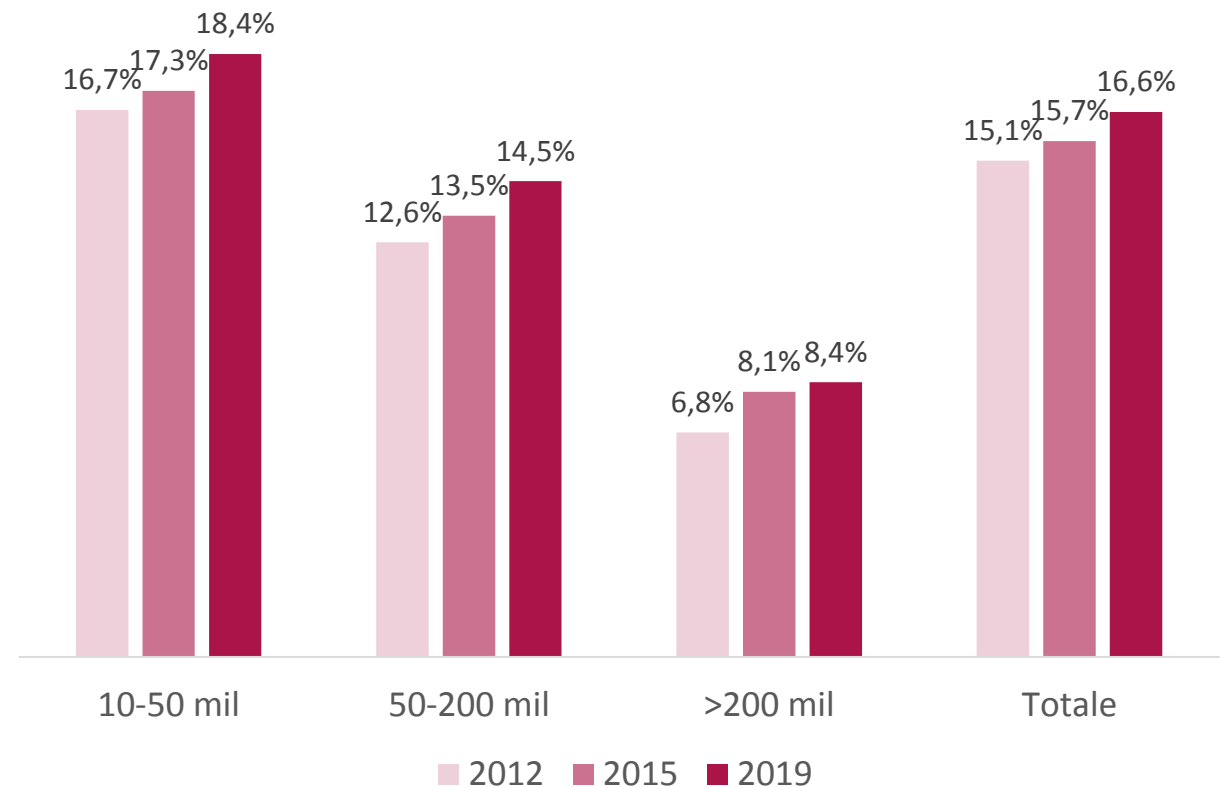
Poche donne AD, specialmente nelle società di maggiore dimensione

La quota di donne che occupano la carica di massima responsabilità operativa si attesta tra le società non quotate al 16,6%, leggermente più bassa rispetto a quella calcolata sulla platea di amministratori (17,9%) e in graduale crescita rispetto agli anni precedenti.

I dati per fascia dimensionale evidenziano che per le donne risulta particolarmente difficile ricoprire la carica di AD nelle società più grandi (solo l'8,4%).

Il forte aumento del numero di donne tra gli amministratori delle società maggiori non è quindi stato seguito da una crescita analoga della presenza femminile sulle poltrone di comando dell'azienda.

Donne con carica di AD nelle società non quotate
Società con CdA ≥ 2 membri e ricavi > 10 milioni di euro



Fonte: Cerved

La presenza di donne è maggiore tra le quotate solo dove vigono le quote rosa

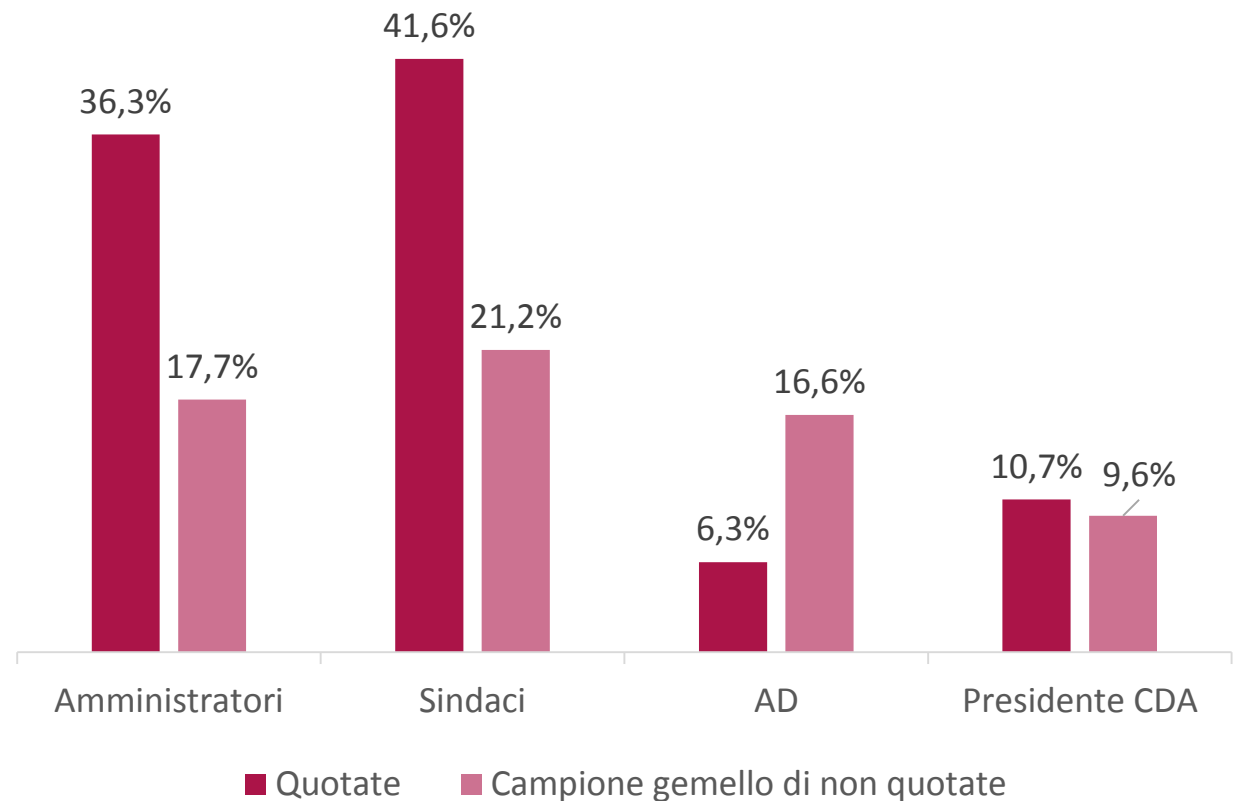
La presenza di donne ai vertici delle società quotate è stata confrontata con quella di un campione gemello di società con caratteristiche analoghe in termini di dimensione, di settore di attività, di variabili economico-finanziarie.

I dati indicano che la presenza di donne risulta più alta tra gli amministratori e i sindaci, in cui le quotate devono rispettare le norme sulla parità di genere.

Viceversa, la presenza di donne che svolgono il ruolo di AD è più bassa; quella di donne con carica di Presidente del CdA risulta leggermente maggiore.

In altri termini, l'introduzione delle quote di genere non ha prodotto un 'effetto a cascata' all'interno dei Consigli di amministrazione.

Donne con carica di AD nelle società non quotate
Società con CdA ≥ 2 membri e ricavi > 10 milioni di euro



Fonte: Cerved



GLI EFFETTI SULLE LAVORATRICI

La legge Golfo-Mosca ha prodotto effetti a cascata?

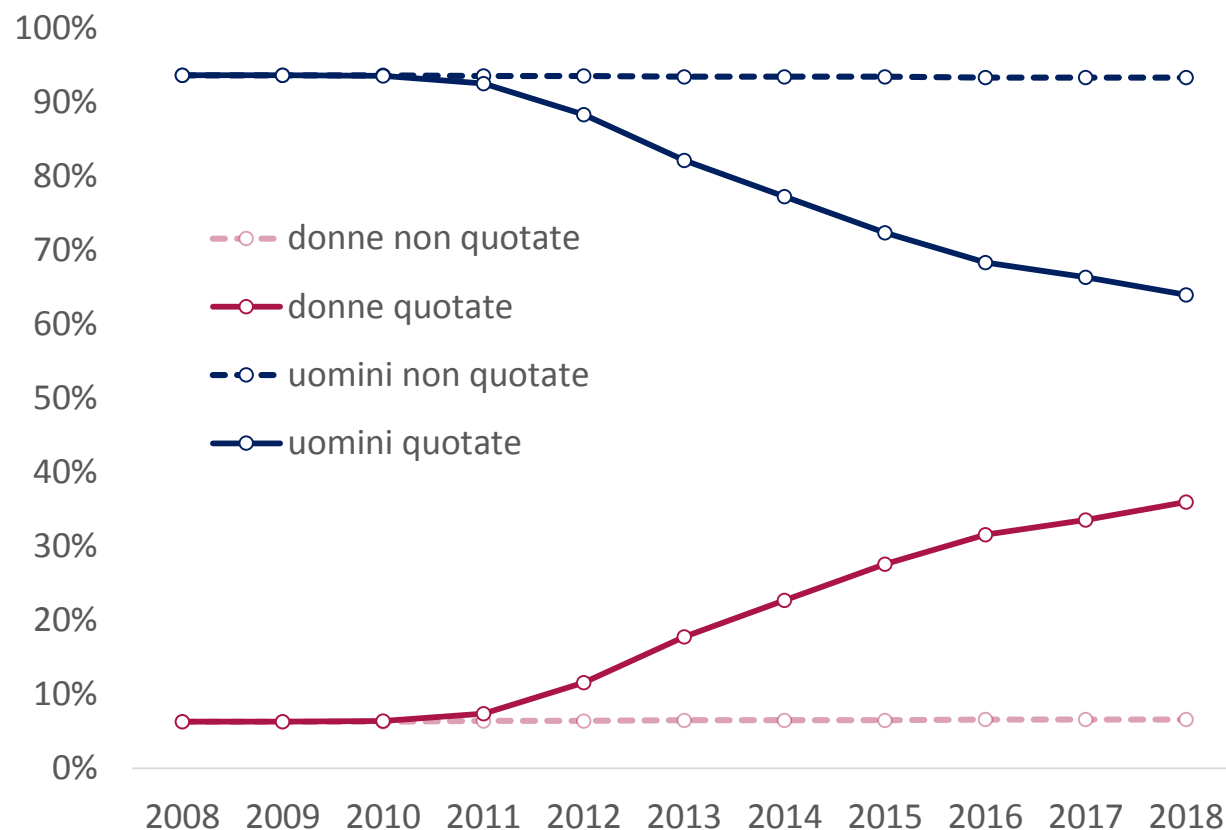
Al fine di fornire una valutazione completa della riforma avvenuta in Italia, è stato costruito un ricco dataset agganciando le informazioni sulla composizione dei CdA di fonte Cerved con i dati di imprese e lavoratori forniti da INPS all'interno del programma VisitINPS.

Si costruisce un campione di imprese quotate e non quotate osservabili in nell'archivio INPS ogni anno dal 2008 al 2016. Per ogni impresa quotata si individua utilizzando metodi statistici (propensity score matching) un'impresa gemella sulla base di molteplici caratteristiche osservabili (dimensione, localizzazione settore, presenza di donne, distribuzione salariale, composizione per qualifiche etc..).

Ne risulta un campione finale di 153 imprese quotate e 149 non quotate.

Per effetto della Legge Golfo-Mosca, aumenta la quota di donne nelle quotate, ma non nel campione gemello.

Presenza di uomini e donne nel CdA delle quotate e di un campione di imprese gemelle, 2008-2018



Fonte: VisitInps e Cerved

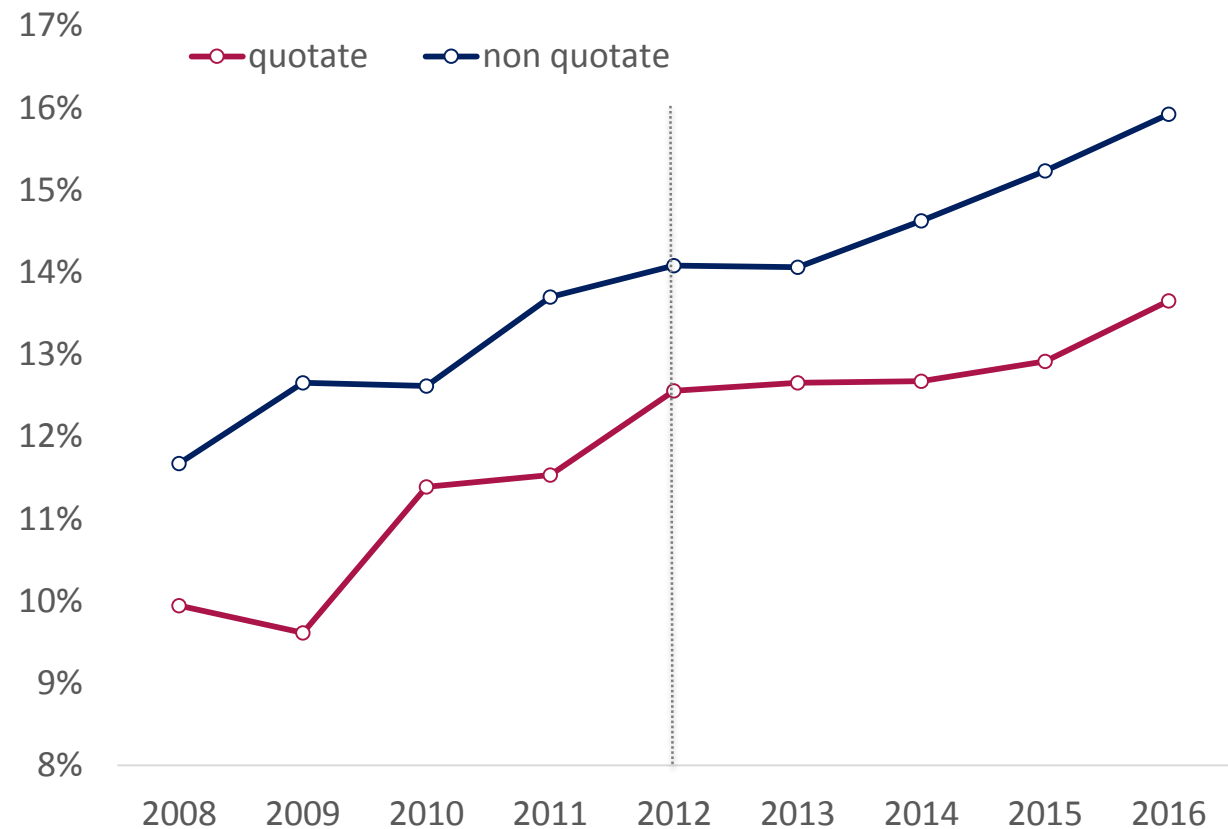
In crescita le donne manager, ma senza differenze apprezzabili tra i due gruppi

Considerando l'insieme delle società quotate e un campione di controllo di non quotate, a partire dal 2012 si registra un incremento di donne nelle posizioni manageriali. Tuttavia, poiché si è partiti da un livello molto basso, l'incremento nel tempo non ha avuto un grande impatto sul raggiungimento di un bilanciamento di genere.

In particolare, in media, prima del 2012 la percentuale di donne manager sul totale dei manager era intorno al 10% e raggiunge solo il 13-15 % nel 2016 in entrambi i gruppi d'impresa.

Cosa più importante non emerge alcuna significativa variazione nel gap tra imprese quotate e non quotate che possa dare indicazione di un qualche effetto delle quote di genere sulla presenza di donne manager

Presenza di donne tra i dirigenti delle società quotate e di un campione di imprese gemelle, 2008-2016



Fonte: VisitInps e Cerved

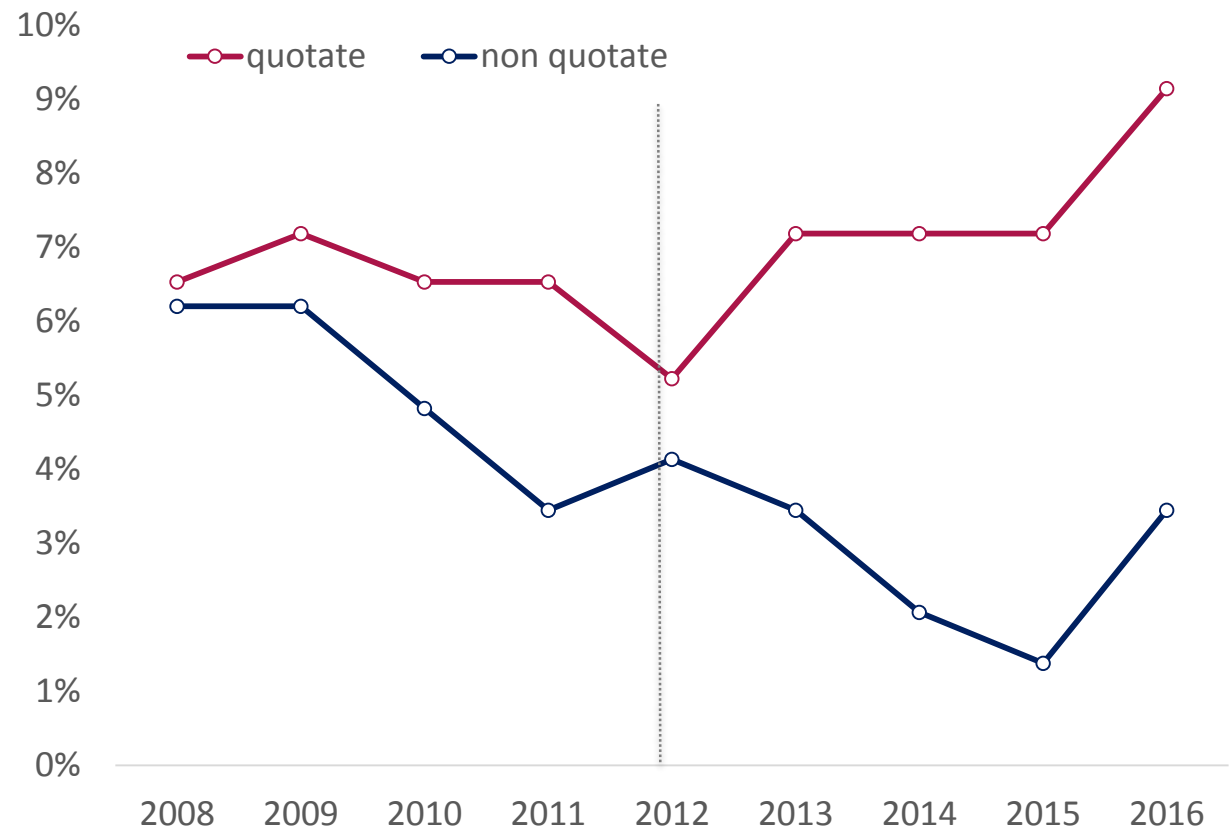
In aumento le donne con carica di AD tra le quotate, ma non grazie alla Legge Golfo-Mosca

Dopo la riforma è invece aumentata la probabilità di promuovere una donna ad Amministratore Delegato tra le società quotate.

La percentuale di imprese quotate con un CEO donna è cresciuta dal 6% nel 2008 a circa l'8% nel 2016. Di contro, non si rileva un incremento di imprese con CEO donna tra le imprese non quotate.

Sono state condotte ulteriori analisi confrontando le imprese sulla base della quota di donne nel CdA prima del 2019 (si veda Maida Weber, 2019). Le nuove nomine di CEO donne sono avvenute solo in quelle società la cui presenza di donne nel CdA raggiungeva già la quota del 20% nel 2012, evidenziando ulteriormente l'assenza di un più vasto effetto a cascata della riforma all'interno dell'impresa.

Donne con carica di AD nelle quotate e di un campione di imprese gemelle, 2008-2016



Fonte: VisitInps e Cerved

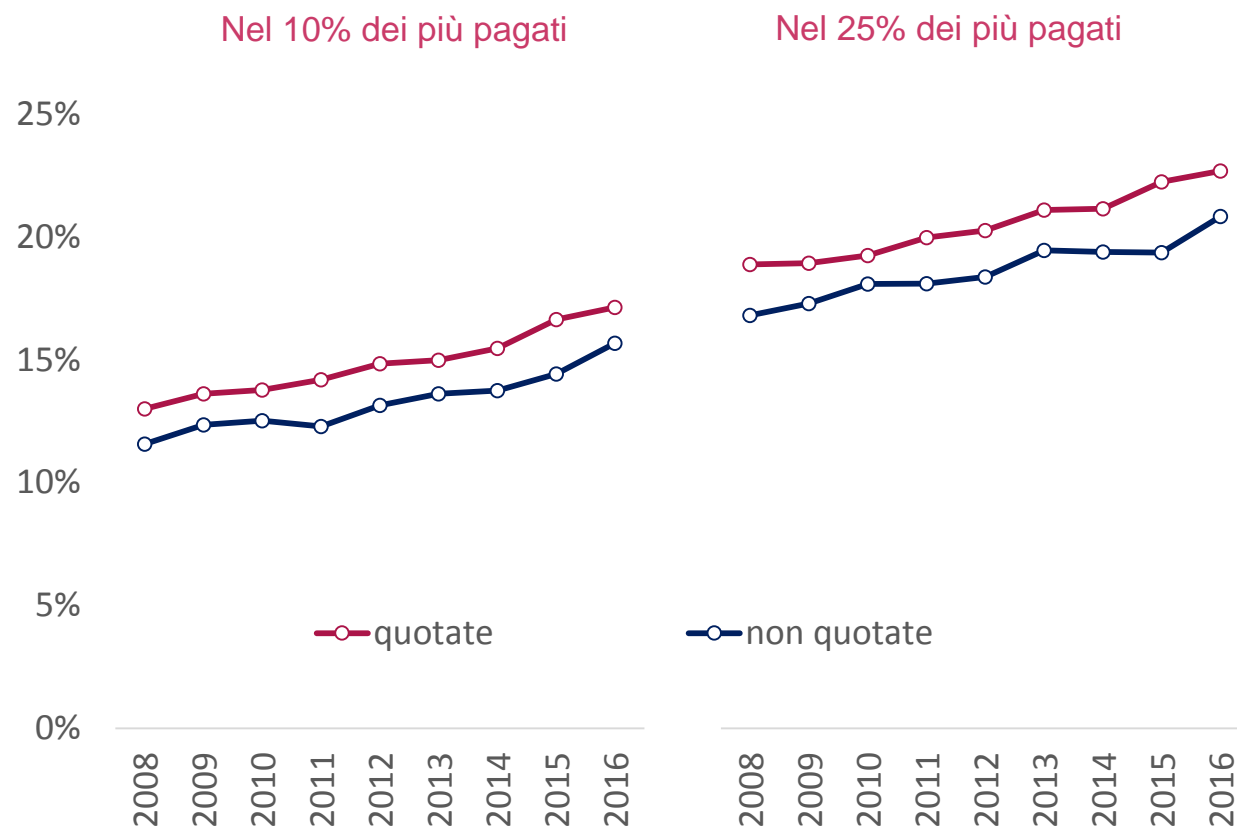
Cresce lentamente la quota di donne con un'alta retribuzione

Tuttavia, questo incremento non si traduce in una maggiore rappresentazione di donne nella parte alta della distribuzione del reddito all'interno della propria impresa.

Come mostrato dai grafici, la rappresentanza femminile nella fascia alta della distribuzione del reddito segue un trend crescente nei due gruppi di imprese, restando comunque molto limitata in tutto periodo preso in considerazione. La quota di donne nel primo quartile di reddito (nel 25% di chi ha la retribuzione più alta all'interno dell'impresa) sale dal 17% del 2008 al 21% del 2016.

Considerando il primo decile (il 10% di chi ha la retribuzione più alta all'interno dell'impresa) la quota di donne passa dal 12 al 16 per cento. Non emerge alcuna variazione significativa nel gap tra i due gruppi d'impresa.

Quota di donne tra gli addetti con maggiore retribuzione nell'impresa, 2008-2016, % nel primo quartile e nel primo decile



Fonte: VisitInps e Cerved

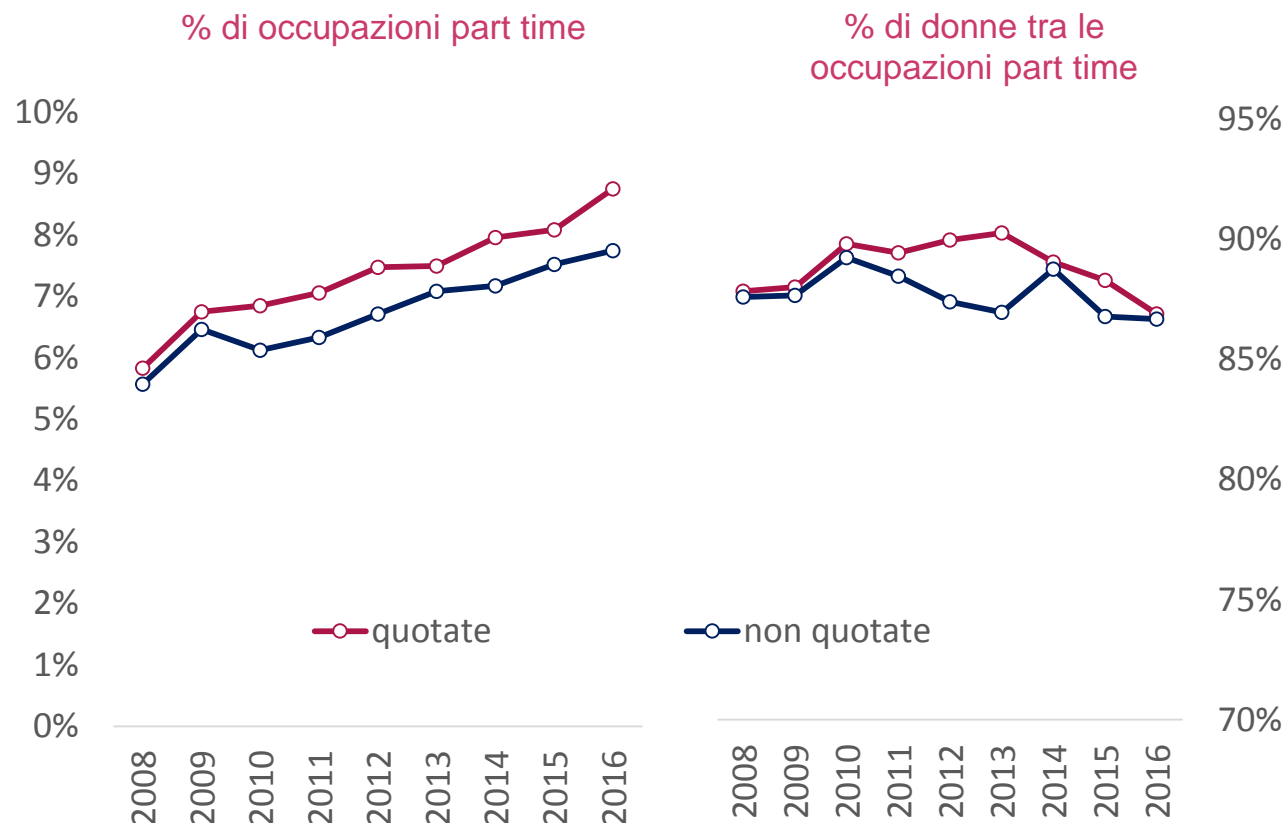
Scarsi gli effetti sul part time, che continua ad essere uno strumento utilizzato principalmente dalle donne

La percentuale di part time è cresciuta dal 6 all'8 per cento circa in entrambi i gruppi di imprese.

La percentuale di donne nel part time si è leggermente ridotta passando da un picco del 90% nel 2013 al 86% nel 2016. Nei dati INPS non è possibile distinguere tra part time volontario e involontario.

Istat rileva che oltre due terzi del part time in Italia negli ultimi anni è involontario, fenomeno prevalente soprattutto negli anni della crisi.

Utilizzo del part time tra imprese quotate e del campione gemello, 2008-2016, %



Fonte: VisitInps e Cerved

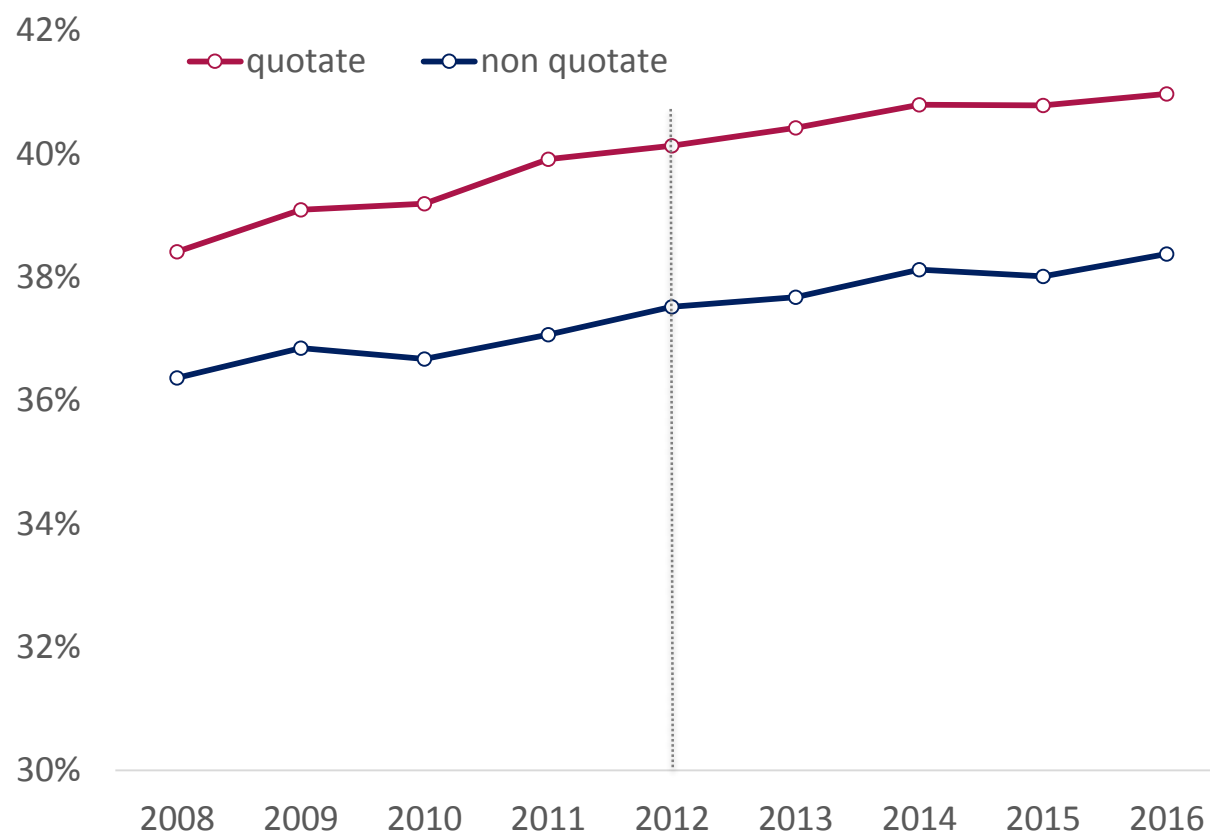
Aumentano le donne, sia tra le quotate sia tra le non quotate

La presenza di donne in azienda aumenta sia tra le quotate sia tra le non quotate.

Dal 2008 al 2016, le dipendenti donne tra le società quotate sono passate da una percentuale del 36,2% al 38,6%. Tra le non quotate si è verificato un aumento di simile entità con un gap di andamento non significativo tra i due gruppi di imprese.

Dai risultati dell'analisi, sembra che l'introduzione di quote di genere non abbia prodotto effetti a cascata sulla presenza di donne in azienda.

Quota di dipendenti donne tra le quotate e in un campione di imprese gemelle, 2008-2016



Fonte: VisitInps e Cerved

Aumentano le donne assunte, sia tra le quotate sia tra le non quotate

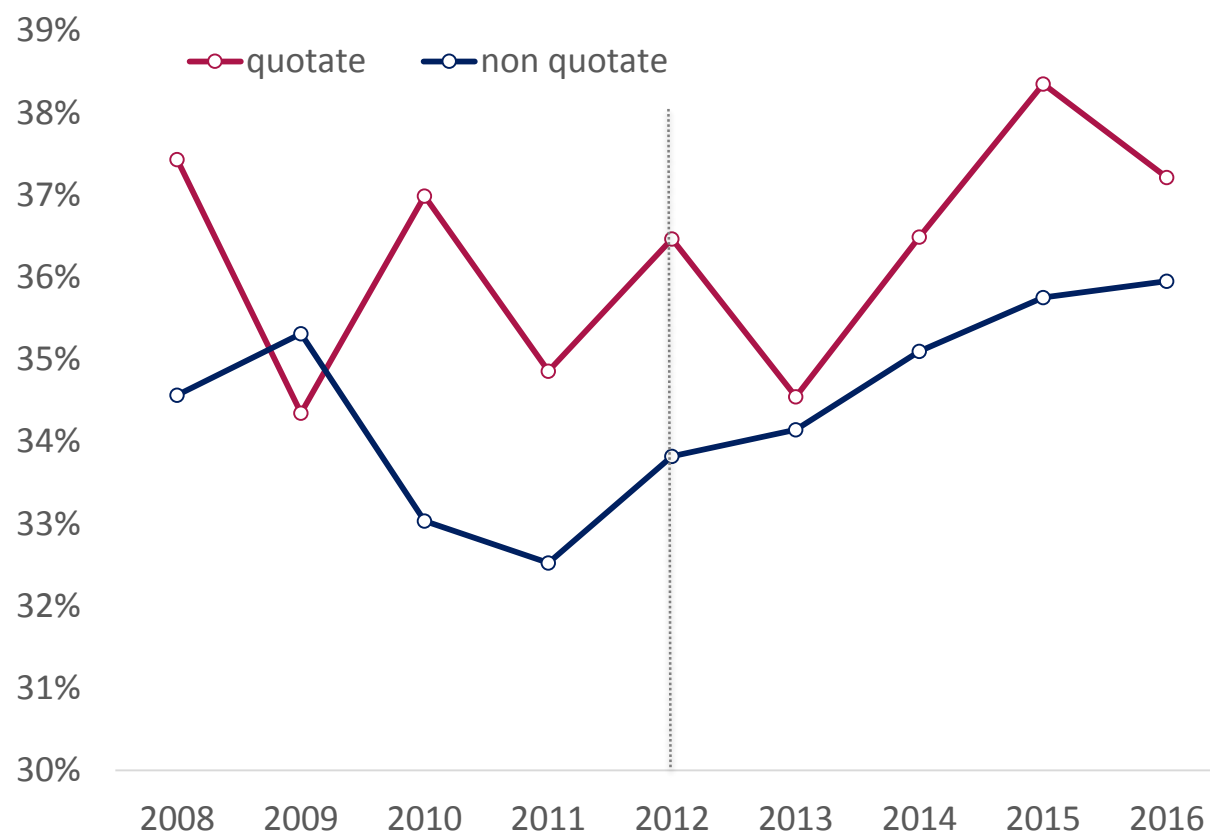
La dinamica delle assunzioni di donne tra le società quotate mostra un andamento altalenante nell'intervallo considerato, su valori leggermente superiori al 38% nel 2016.

Tra le non quotate si registra un trend di costante, anche se lieve, crescita a partire dal 2012 dopo il calo (dal 35% al 33% dovuto alla crisi). Nel 2016 la quota di addetti donna si attesta al 36%.

Il divario tra quota di assunzioni in società quotate e non quotate si è ristretto dai 4 ai 2 punti percentuali negli ultimi anni.

Le percentuali di assunzioni di donne sul totale delle assunzioni non mostrano variazioni imputabili alla riforma.

Quota di donne tra gli assunti nelle quotate e in un campione di imprese gemelle, 2008-2016



Fonte: VisitInps e Cerved

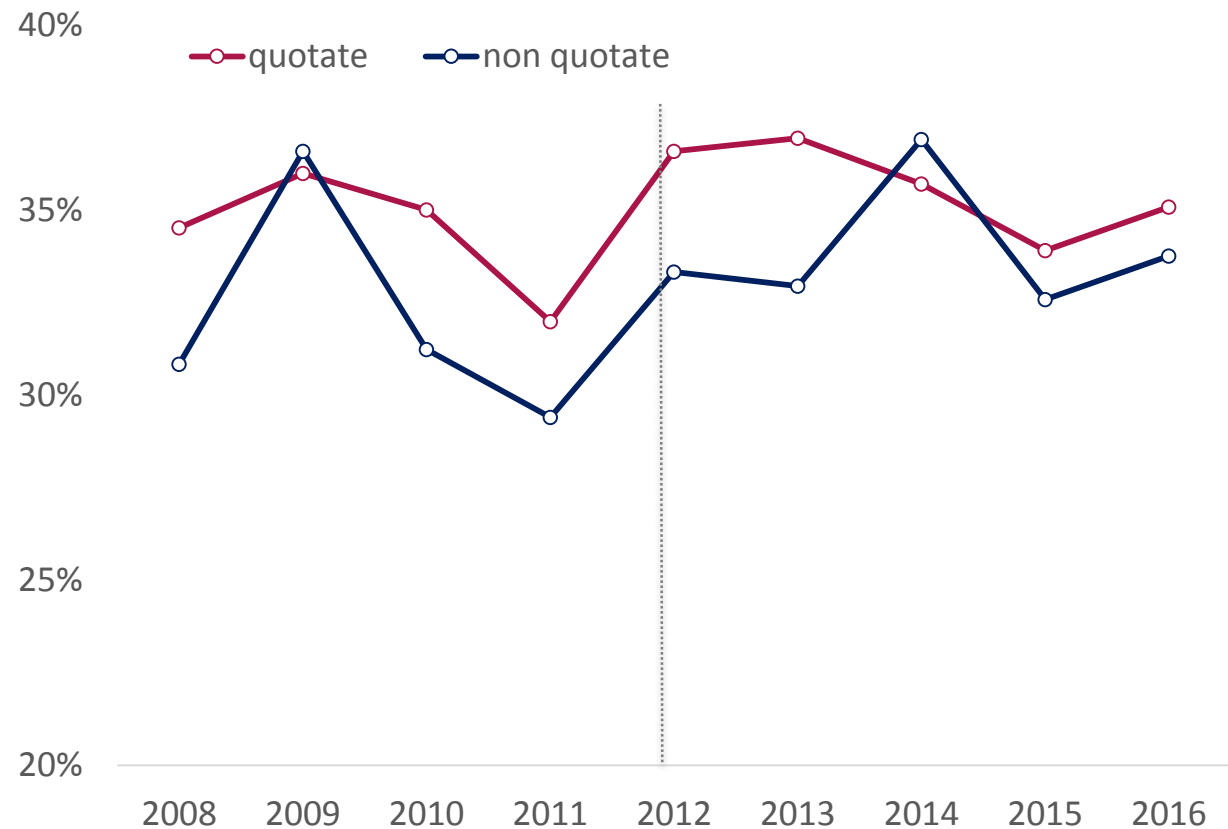
Trend divergente per le separazioni nei periodi di crisi, ma senza effetti della legge Golfo-Mosca

Dal 2008 al 2016 l'andamento del tasso di separazione di donne tra le società quotate ha assunto un trend oscillante tra valori del 32% e del 38%, attestandosi alla fine del periodo su valori vicini al 2008 (35,8%).

Negli anni delle due crisi (2009 e 2012-14), l'andamento del tasso di separazione tra i due gruppi di società è divergente, con le imprese non quotate che mostrano netti incrementi delle separazioni di dipendenti donne nel 2009 e nel 2014.

Le percentuali di separazioni di donne sul totale delle separazioni non mostrano variazioni imputabili alla riforma.

Quota di donne tra chi ha lasciato l'azienda nelle quotate e in un campione di imprese gemelle, 2008-2016



Fonte: VisitInps e Cerved

Quali possibili cause per la mancanza di un 'effetto a cascata'?

Focalizzando l'attenzione sull'effetto dell'incremento quota di donne nel CdA su diverse misure di differenziali di genere nella forza lavoro all'interno delle imprese, non troviamo alcuna evidenza che le quote si siano tradotte in un incremento nella rappresentazione femminile nelle posizioni apicali o tra le occupazioni a più elevato reddito. Perché?



Ancora poche per produrre effetti?

Le posizioni di alto livello create dalla riforma sono ancora molto poche. Nel 2017, quando la riforma era completamente implementata, 758 posizioni nei CdA in Italia erano occupate da donne.

Le donne di recente nomina nei CdA potrebbero non essere in una posizione di potere sufficiente da consentire loro di influenzare dei cambiamenti all'interno dell'impresa. Uno studio recente su dati francesi mostra come le donne di nuova nomina nei CdA francesi abbiano minore probabilità di detenere posizioni chiave rispetto agli uomini, indebolendo ogni potenziale effetto positivo delle quote di genere.



È necessario un cambiamento delle norme sociali?

Se gli effetti della riforma sono determinati dai cambiamenti nelle norme sociali, un'analisi di breve periodo potrebbe non catturare gli effetti complessivi della riforma. Se le norme sociali si modificano lentamente, dubbi potrebbero sorgere sull'utilità di una norma temporanea.



Da sola la norma è sufficiente?

Un più equa rappresentanza di donne nei CdA dell'impresa è sicuramente desiderabile. Tuttavia la politica di imposizione di quote da sola non è sufficiente a ridurre i differenziali di genere.



Fondazione Marisa Bellisario

La Fondazione Marisa Bellisario nasce nel 1989 da un'idea di Lella Golfo. Il suo obiettivo da oltre trent'anni è sostenere le donne nella loro vita professionale e personale, valorizzarne il merito e il talento, favorire le carriere al femminile, sensibilizzare l'opinione pubblica, le istituzioni e l'economia al raggiungimento di condizioni di reale pari opportunità.

La Fondazione Marisa Bellisario è oggi un network che raccoglie migliaia di manager, imprenditrici, professioniste, donne “arrivate” ai vertici e giovani promesse, accomunate dalla consapevolezza del proprio valore e dalla volontà di contribuire alla crescita per portare avanti progetti sul lavoro, sull'imprenditoria, sulle politiche di welfare e sulla violenza di genere. Ma l'azione muove anche dalle iniziative concrete e innovative che negli anni tracciano la strada del cammino delle donne italiane verso la parità.

Il Rapporto in collaborazione con Cerved, giunto alla sua seconda edizione, nasce dalla volontà di monitorare gli effetti della Legge 120/2011 promossa e portata all'approvazione dalla Presidente Lella Golfo. Una legge rivoluzionaria, tanto da essere stata recentemente prorogata e potenziata, che ha consentito una sempre più massiccia presenza femminile ai vertici delle imprese. L'intento del Rapporto – come di altre e numerose iniziative intraprese dalla Fondazione Marisa Bellisario – è di verificare non solo i numeri della partecipazione femminile al governo delle imprese, ma i cambiamenti culturali e gli effetti di contagio della norma oltre il suo ambito di applicazione. Siamo da sempre convinte che una maggiore presenza di donne ai vertici delle imprese non solo garantisce una gestione più innovativa e oculata, più propensa all'innovazione e alle iniziative di welfare, ma svolge anche una funzione di *role model*. È fondamentale monitorare se, come e quanto, le donne nei board svolgono una funzione di stimolo e moltiplicatore del cambiamento della nostra società verso modelli di maggiore equità e meritocrazia.

Con Cerved, la Fondazione Marisa Bellisario prosegue il suo impegno per promuovere la consapevolezza sugli innegabili progressi che il nostro Paese ha compiuto grazie alla Legge Golfo-Mosca e al contempo per incoraggiare, sostenere e favorire ulteriori e fondamentali passi verso un'economia e una società in cui la parità diventi realtà concreta e foriera di crescita.

Cerved

Cerved è la public company italiana che aiuta il sistema Paese a proteggersi dal rischio e a crescere in modo sostenibile, mettendo dati, tecnologia e talento al servizio di persone, imprese, banche e istituzioni.

Grazie al più grande ecosistema italiano di dati per il business e a tecnologie innovative e avanzate per la gestione, l'elaborazione e la visualizzazione dei dati, Cerved aiuta ogni giorno imprese, pubbliche amministrazioni e istituzioni finanziarie a proteggersi dal rischio e a trovare opportunità di crescita. È, inoltre, tra i più importanti operatori indipendenti nella valutazione e gestione di crediti, in bonis e problematici, e dei beni a questi connessi, affiancando il cliente in tutte le fasi di vita del credito.

All'interno del gruppo, opera Cerved Rating Agency, una delle più importanti agenzie di rating in Europa, specializzata nell'elaborazione di rating creditizi e di rating di sostenibilità (ESG). Attraverso MBS Consulting, Cerved accompagna imprese ed istituzioni in processi di cambiamento complessi che richiedono un impegno significativo dal punto di vista strategico, organizzativo e manageriale.

La pubblicazione del Rapporto «Le donne ai vertici delle imprese 2020» fa parte di Cerved per l'Italia, l'impegno del gruppo per crescere insieme al Paese.

Nell'ambito di Cerved per l'Italia, la società presta una particolare attenzione al rilancio della crescita sostenibile. Tra i fattori abilitanti per aumentare la produttività e tornare a crescere in modo sostenibile Cerved riconosce una particolare importanza alla rimozione di ogni forma di disparità di genere e all'aumento della partecipazione delle donne nell'economia, in particolar modo nelle posizioni di vertice e nelle discipline STEM. Con la pubblicazione di questo rapporto, la società intende mettere a disposizione il proprio patrimonio di informazioni, per favorire decisioni data-driven a supporto di un impiego migliore e più ampio delle donne nel nostro sistema economico.



LE DONNE AI VERTICI DELLE IMPRESE 2020