



**LE DONNE AL VERTICE
DELLE SOCIETÀ ITALIANE**

I RISULTATI IN SINTESI

Con l'introduzione della Legge Golfo-Mosca del 2011, le società quotate in borsa e le controllate pubbliche devono riservare almeno un terzo dei componenti dei propri organi di amministrazione e di controllo al genere meno rappresentato.

I dati che Cerved ha elaborato indicano che la legge ha avuto successo nel favorire un maggiore accesso delle donne al vertice di queste imprese che risultavano quasi off limits prima dell'introduzione delle norme. La rappresentanza femminile è cresciuta di 558 unità tra le società quotate in borsa e di 660 unità tra le controllate pubbliche. 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 di queste aziende.

Le statistiche indicano che – se la norma ha avuto successo dal punto di vista dell'applicazione, che è risultata ampia e puntuale – minore è stata la capacità di produrre un 'effetto trascinamento' e di favorire cambiamenti oltre il perimetro di adozione delle norme. Nell'ambito delle quotate solo in 26 società (l'11%) il numero di donne che siedono nei board supera il minimo richiesto dalla legge; il numero di donne che ricoprono la carica di AD o di presidente del Cda rimane marginale e ben lontano dalla soglia di un terzo prevista dalle norme per gli amministratori.

Nelle posizioni di vertice delle società che non sono soggette alla legge Golfo-Mosca la presenza di donne cresce lentamente. L'incremento è attribuibile soprattutto a fattori demografici, con una maggiore quota di donne mano a mano che le nuove generazioni assumono il comando delle imprese. Segnali più incoraggianti si osservano nel segmento delle imprese di maggiore dimensione (fatturato oltre 200 milioni): in questo caso, l'incremento risulta più consistente, a indicare che le norme sulle società quotate potrebbero aver prodotto effetti indiretti in questo specifico segmento.

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 PRESENZA DI DONNE NELLE SOCIETÀ SOGGETTE A NORME SULLA PARITÀ DI GENERE

LE NORME SULLA PARITÀ DI GENERE

A partire dal 2011 sono state introdotte in Italia alcune norme per favorire una maggiore presenza di donne nelle posizioni apicali delle imprese. L'esigenza nasceva dalla bassa presenza femminile al vertice delle società quotate in borsa, molto al di sotto della media europea e, più in generale, dallo scarso impiego della forza lavoro femminile nella nostra economia.

In particolare, 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.

Il legislatore ha individuato come destinatarie delle norme le società quotate e quelle a partecipazione pubblica perché in grado di svolgere una funzione esemplare in tema di governance, auspicandone una virtuosa imitazione da parte delle imprese esentate dai vincoli di legge.

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 (quindi fino al 2023). 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.

Norme analoghe sono in vigore dal 12 febbraio del 2013 anche per le società a controllo pubblico, per cui la disciplina di dettaglio è stata regolamentata dal D.P.R. 30 novembre 2012, n. 251 che affida la procedura di enforcement al Ministro delegato per le Pari Opportunità.

LA PRESENZA DI DONNE NELLE SOCIETÀ QUOTATE

Da quando la legge 120/2011 è entrata in vigore, è fortemente aumentata la presenza di donne ai vertici delle società quotate, sia in termini assoluti sia in termini relativi. Nel corso del 2017, il numero di donne nei consigli d'amministrazione delle società quotate in borsa ha continuato ad aumentare in modo consistente e, per la prima volta nella storia, ha superato la quota di un terzo rispetto al numero totale delle persone che siedono nei board di queste imprese.

In base ai dati tratti dagli archivi di Cerved, sono infatti 751 le donne che a fine 2017 siedono nei consigli d'amministrazione delle 227 società quotate alla Borsa di Milano, pari a una percentuale del 33,5% rispetto al complesso dei 2.244 membri¹ dei board. Si tratta di un significativo incremento sull'anno precedente (+9,3%) che porta quasi a quadruplicare la presenza femminile rispetto al 2011, anno in cui le norme sulla rappresentanza di genere ancora non avevano iniziato a produrre effetti. Nello stesso periodo, il numero di uomini nei consigli si è invece fortemente ridotto, passando da 2.415 a solo 1.493 unità.

Dati di dettaglio relativi alle singole società indicano che in tre imprese i board sono completamente maschili, in due casi la quota è inferiore alla soglia del 20%² prevista dal primo mandato e in 60 società le donne rappresentano una quota compresa tra il 20 e il 33%.

¹ Si considerano le società quotate in borsa attive alla data di estrazione dei dati (escluse le società in procedura concorsuale e in liquidazione). Per ogni società si considerano le persone (e non le cariche) che siedono nei board. Persone che hanno incarichi in più società quotate sono conteggiate due volte.

² Si tratta di società che si sono quotate in borsa nel corso del 2017, e che presumibilmente non hanno ancora rinnovato i propri organi, o di consigli di gestione con meno di tre membri di società amministrate secondo il sistema monistico, per cui non sono applicabili le norme sulla parità di genere.

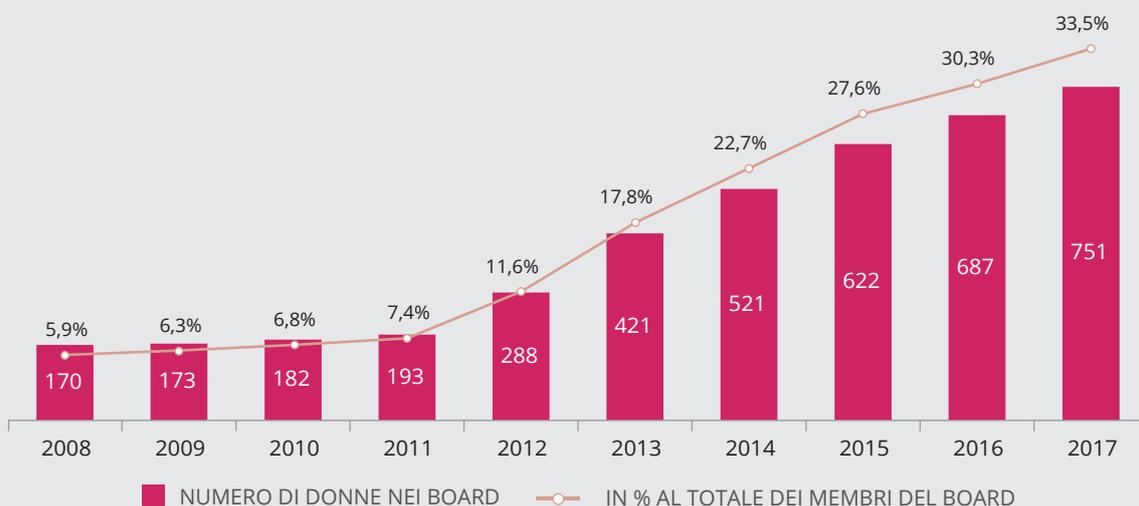
In base ai dati, sono 162 le società in cui le donne hanno una rappresentanza all'interno dei board pari almeno a un terzo (70% dei casi). È interessante notare che in un'ampia maggioranza di questi casi (in 136 società) le donne nei board sono il minimo necessario per rispettare le norme di legge; solo nelle restanti 26 aziende³ il numero di donne supera di almeno un'unità quanto previsto dalle norme.

La presenza femminile risulta proporzionalmente più alta all'interno dei collegi sindacali: sono donne 489 dei 1.215 sindaci, pari a una percentuale del 40,2%. La quota di un terzo è superata da 200 quotate e, anche nel caso del collegio sindacale, è molto alto il numero di società in cui il numero di donne è il minimo necessario per rispettare gli obblighi di legge (in 155 società su 200).

Nell'ambito dei board, non esistono differenze apprezzabili nella presenza di donne riguardo al settore o alla sede in cui opera la società, con una quota di donne nei consigli che comunque si aggira intorno a un terzo del totale dei membri.

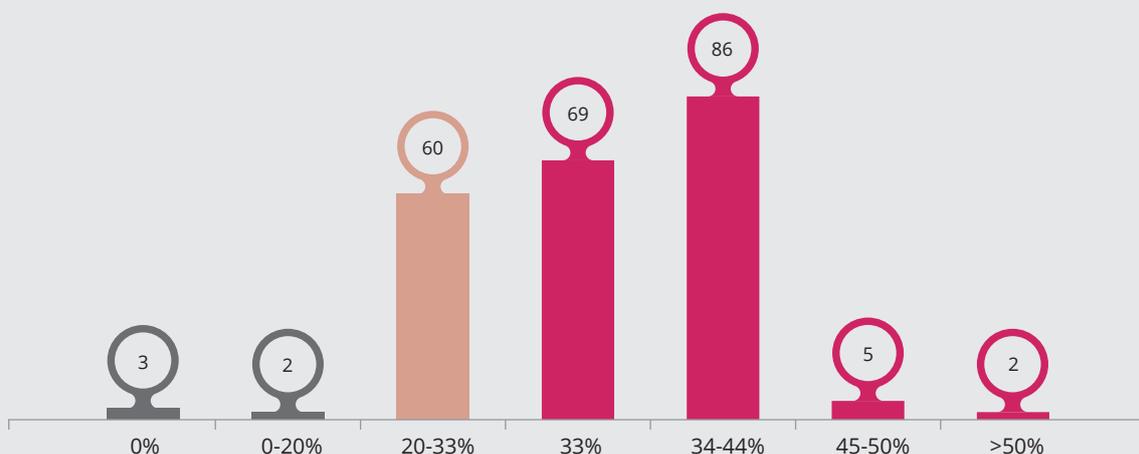
La presenza femminile cresce ma rimane ancora molto marginale nelle posizioni di maggiore rilievo delle società quotate, per le quali non esistono disposizioni normative a tutela della diversità di genere. In base alle rilevazioni sugli

PRESENZA DI DONNE NEI BOARD DELLE SOCIETÀ QUOTATE IN BORSA



Fonte: elaborazioni su dati Consob e Cerved

DISTRIBUZIONE SOCIETÀ QUOTATE IN BASE ALLA PERCENTUALE DI DONNE PRESENTI NEI BOARD

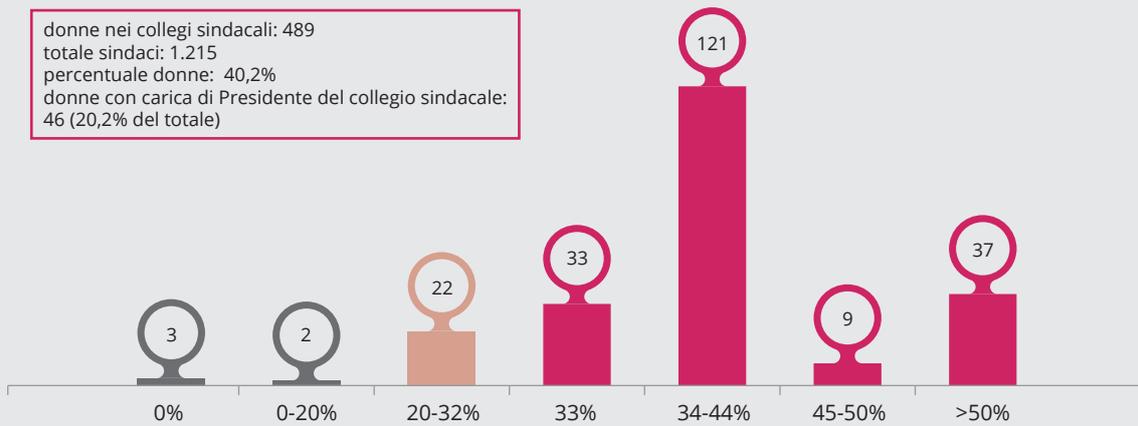


Fonte: elaborazioni su dati Consob e Cerved

³ La norma 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%). Il numero considera quindi le società che hanno almeno un membro femminile in più rispetto al minimo previsto per il rispetto della normativa.

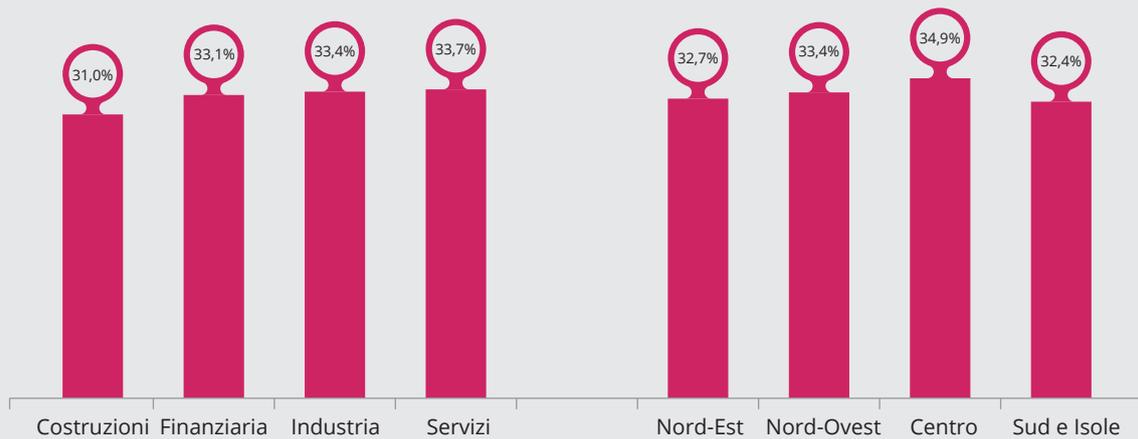
DISTRIBUZIONE PER PRESENZA DI DONNE NEI COLLEGI SINDACALI DELLE SOCIETÀ QUOTATE

donne nei collegi sindacali: 489
 totale sindaci: 1.215
 percentuale donne: 40,2%
 donne con carica di Presidente del collegio sindacale:
 46 (20,2% del totale)



Fonte: elaborazioni su dati Consob e Cerved

PRESENZA DI DONNE NEI BOARD DELLE SOCIETÀ QUOTATE PER SETTORE DI ATTIVITÀ E AREA GEOGRAFICA DELL'IMPRESA



Fonte: Cerved

archivi di Cerved, a fine 2017 hanno la carica di Amministratore Delegato⁴ solo 18 donne (il 7,9% delle società), una in più dell'anno precedente. Di poco più alto il numero di donne che ricoprono la carica di Presidente del Cda, pari a 23 e in crescita di due unità rispetto al 2016. Nell'ambito dei collegi sindacali, il ruolo di Presidente è ricoperto da 46 donne, pari a una quota del 20% di tutte le società quotate.

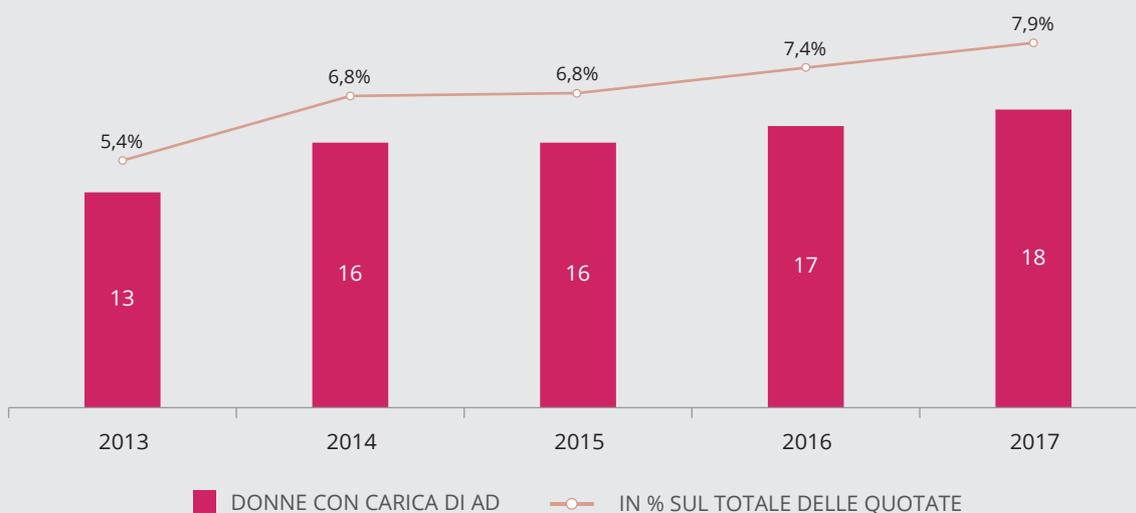
Le donne presenti negli organi amministrativi e di controllo delle società quotate risultano mediamente più giovani dei loro colleghi uomini. Nell'ambito dei consigli d'amministrazione, tra gli amministratori l'età media è di 52 anni delle donne contro 59 anni degli uomini, tra gli AD di 53 contro 57 anni e tra i presidenti di 63 contro 64 anni. Situazione analoga nei collegi sindacali, in cui le donne hanno mediamente 51 anni contro i 54 degli uomini e in cui i presidenti hanno 53 anni se sono donne e 59 anni se sono uomini.

Rispetto agli uomini, le donne presenti nei board hanno più frequentemente cariche multiple in altre società quotate. Delle 599 amministratrici⁵ che hanno cariche nelle società quotate, 100 siedono almeno in un altro board, in proporzione più dei loro colleghi uomini (16,7% contro il 9,6%). È relativamente più alta anche la quota di donne che hanno tre o più incarichi.

⁴ Si considerano anche le persone con carica di consigliere delegato. In base alle informazioni depositate in Camera di Commercio, esistono diverse società in cui più membri del board hanno la carica di AD o di consigliere delegato.

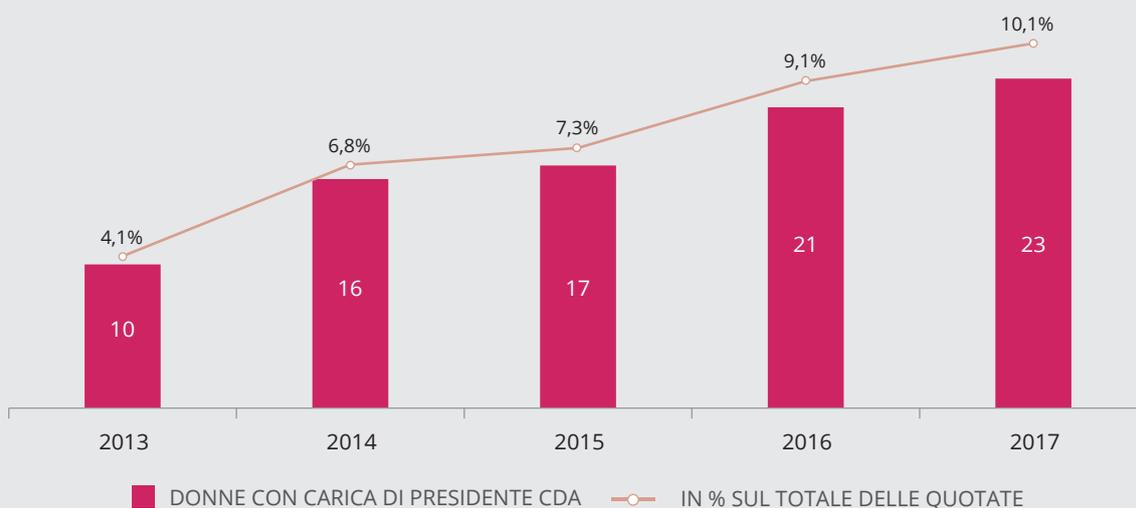
⁵ Il numero differisce dalle 751 donne esposto in precedenza perché in questo caso le persone che hanno incarichi in più board sono contate una sola volta.

DONNE CON CARICA DI AD NELLE SOCIETÀ QUOTATE



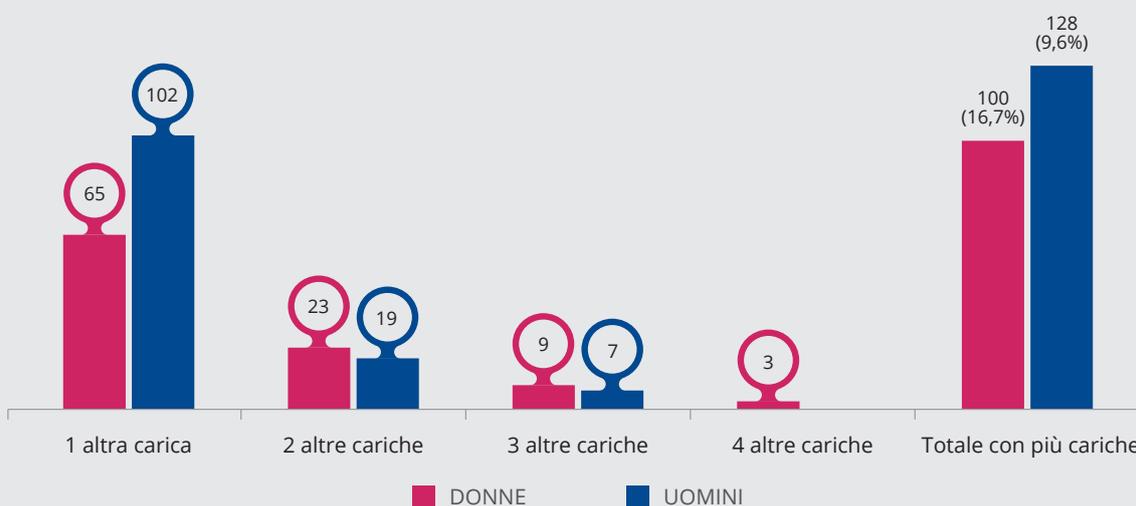
Fonte: elaborazioni su dati Consob e Cerved

DONNE CON CARICA DI PRESIDENTE DEL CDA NELLE SOCIETÀ QUOTATE



Fonte: elaborazioni su dati Consob e Cerved

MEMBRI DEI BOARD CON CARICHE MULTIPLE IN SOCIETÀ QUOTATE



Fonte: elaborazioni su dati Consob e Cerved

LA PRESENZA DI DONNE NELLE SOCIETÀ CONTROLLATE

I dati che Cerved elabora per il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri⁶ 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.

In particolare, tra il 2014 e il 2017 il numero di donne nei consigli d'amministrazione e nei collegi sindacali (gli organi oggetto delle norme) è aumentato di 660 unità passando, in termini relativi, dal 18,3% al 30,9%. Più in dettaglio, la presenza di donne 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%).

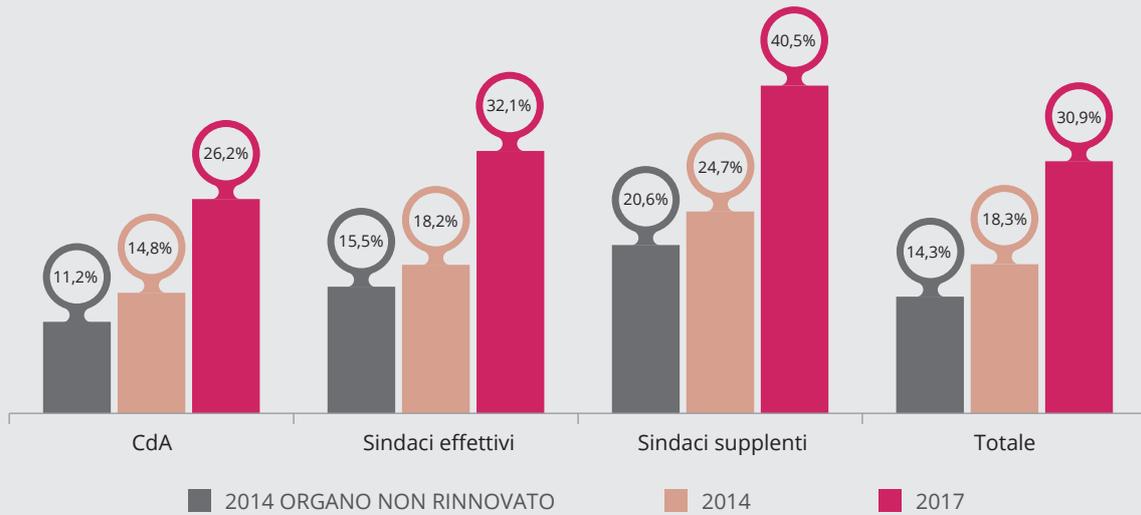
L'aumento risulta ancora più consistente se si confrontano queste percentuali con quelle degli stessi organi che nel 2014 ancora non erano stati rinnovati e che quindi costituiscono una buona proxy della presenza femminile al vertice delle controllate al netto degli interventi normativi.

L'entrata in vigore del D.P.R. 251/2012 è stata seguita dallo sforzo del legislatore di limitare i costi delle partecipate pubbliche attraverso il d.lgs. 175/2016, che ha sancito che "di norma" le controllate pubbliche siano sotto 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. Parallelamente è cresciuto il numero di società con amministratore unico, da 1.153 a 1.256, non oggetto di norme sulla parità di genere: in questo caso, gli uomini sono aumentati di 100 unità (da 1.052 a 1.152), mentre il numero di donne è aumentato solo marginalmente (da 101 a 104), riducendosi in termini relativi.

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.

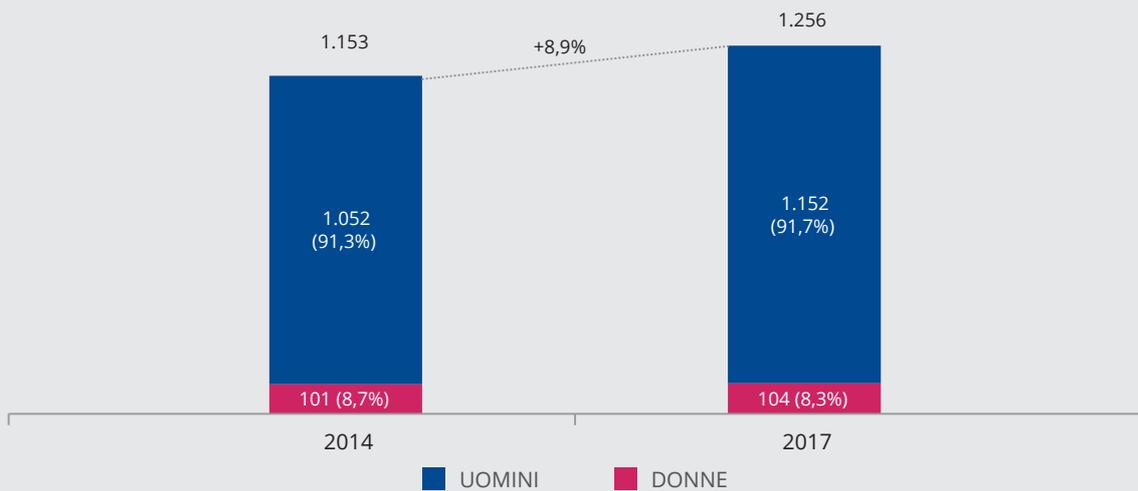
⁶Cfr <http://www.pariopportunita.gov.it/notizie/20102017-quote-di-genero-nelle-societ%C3%A0-pubbliche-le-donne-aumentano-del-12-6-in-tre-anni/>

PRESENZA DI DONNE NEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE DALLA PA



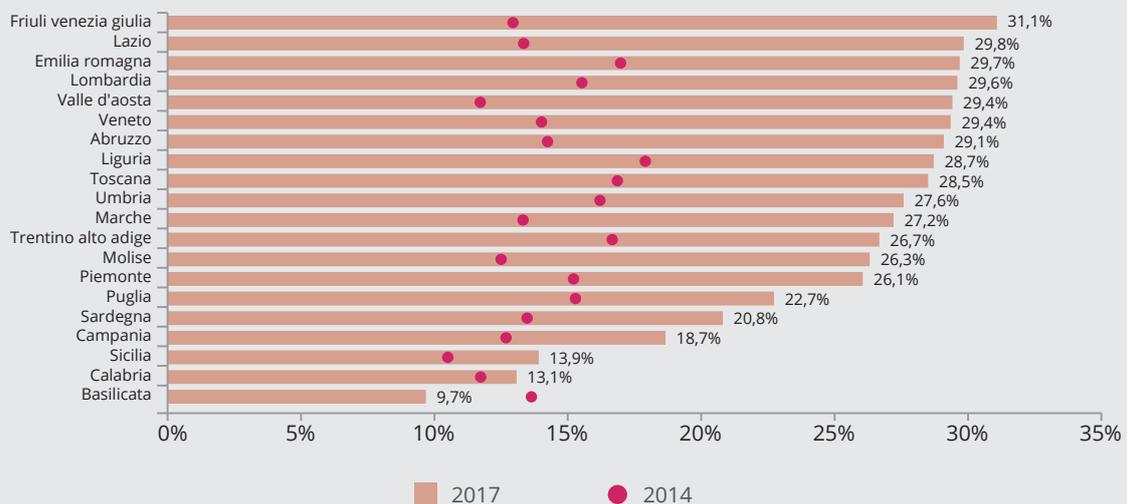
Fonte: elaborazioni Cerved su dati Dipartimento Pari Opportunità - Presidenza del Consiglio dei Ministri

CONTROLLATE PUBBLICHE CON AMMINISTRATORE UNICO PER SESSO DELL'AMMINISTRATORE



Fonte: elaborazioni Cerved su dati Dipartimento Pari Opportunità - Presidenza del Consiglio dei Ministri

PRESENZA DI DONNE NEI CDA DELLE CONTROLLATE PUBBLICHE PER REGIONE DELLA SOCIETÀ



Fonte: elaborazioni Cerved su dati Dipartimento Pari Opportunità - Presidenza del Consiglio dei Ministri

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 maggiore di donne tra gli amministratori più giovani. Nelle società di maggiori dimensioni, che partivano da una presenza femminile significativamente più bassa, l'incremento risulta più consistente, a indicare che le norme sulle società 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 mila), risultano donne 9 mila dei 53 mila amministratori (il 17,2%). Si tratta di una percentuale di 2,2 punti più alta di quella del 2012 (15%), con una leggera accelerazione rispetto al quinquennio precedente (+1,4% dal 13,6%). I dati indicano che le donne crescono sia nelle società con amministratore unico (dal 10,9 al 12,2% tra 2012 e 2017) sia nelle società che hanno un board collegiale (dal 15,2% al 17,4%).

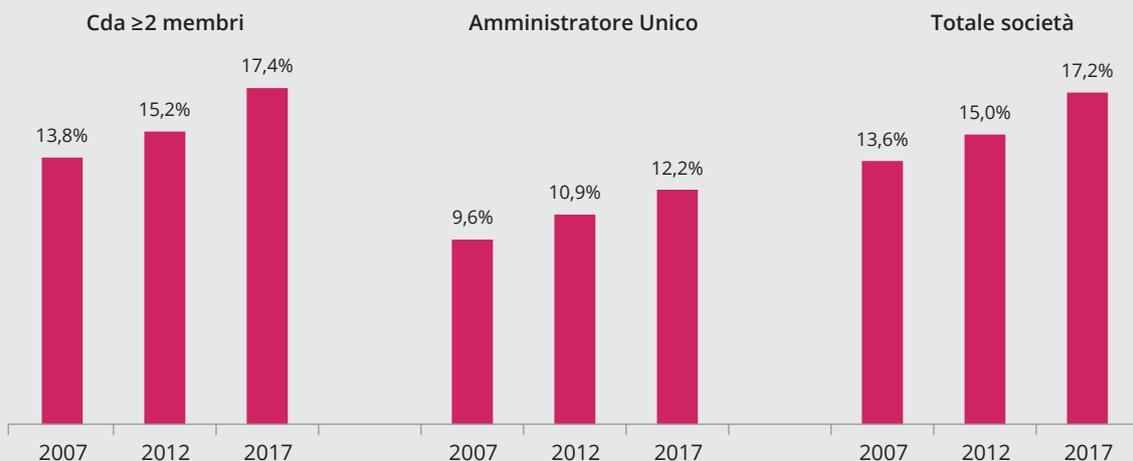
Dati di maggiore dettaglio indicano che le donne sono proporzionalmente più presenti nei board delle PMI, ma la crescita è più forte tra le società di maggiori dimensioni: tra 2012 e 2017 la quota femminile nei consigli d'amministrazione è infatti cresciuta dal 9,9% al 14,2% nelle società che fatturano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

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, con una quota che è passata dal 48,5% al 48,2%. In compenso è cresciuta (dal 26,2% al 30,1%) la quota di aziende in cui le donne sono almeno un terzo dei membri del board, superando quindi la soglia richiesta alle società quotate.

Anche da queste statistiche si osserva, da un lato, che le società di dimensione minore sono quelle in cui è maggiore la presenza femminile e, dall'altro, che gli incrementi più consistenti si registrano tra le aziende più grandi. In particolare, la quota di società che risulterebbero compliant secondo le norme stabilite per le società quotate è quasi raddoppiata tra le aziende che fatturano almeno 200 milioni di euro, passando dal 12% al 21,5%.

PRESENZA DI DONNE NEI BOARD DELLE SOCIETÀ NON QUOTATE

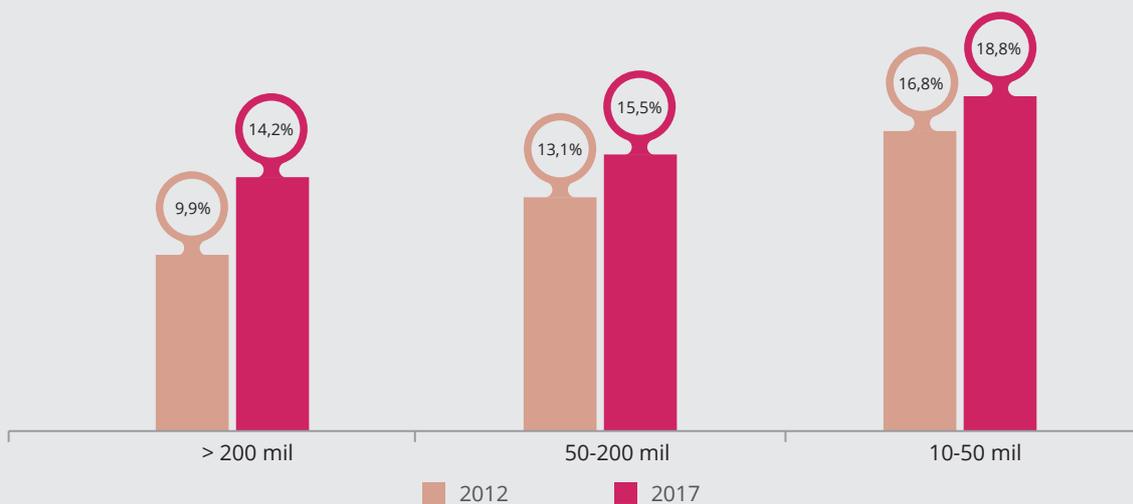
(società con ricavi oltre 10 milioni di euro in tutto il periodo)



Fonte: Cerved

PRESENZA DI DONNE NEI BOARD PER DIMENSIONE DELL'IMPRESA

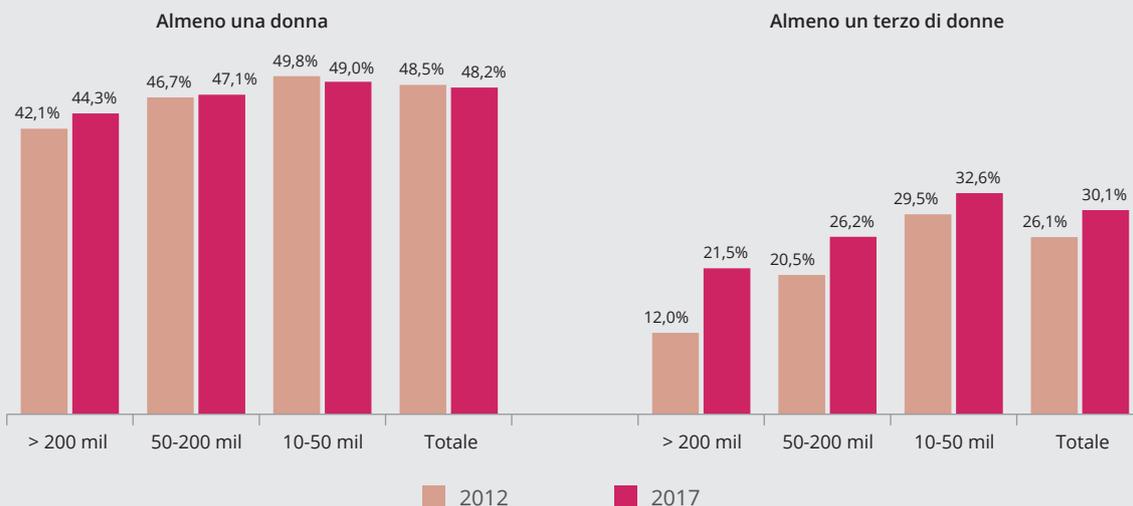
(società non quotate, con ricavi oltre 10 milioni di euro in tutto il periodo e Cda di almeno due membri)



Fonte: Cerved

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)



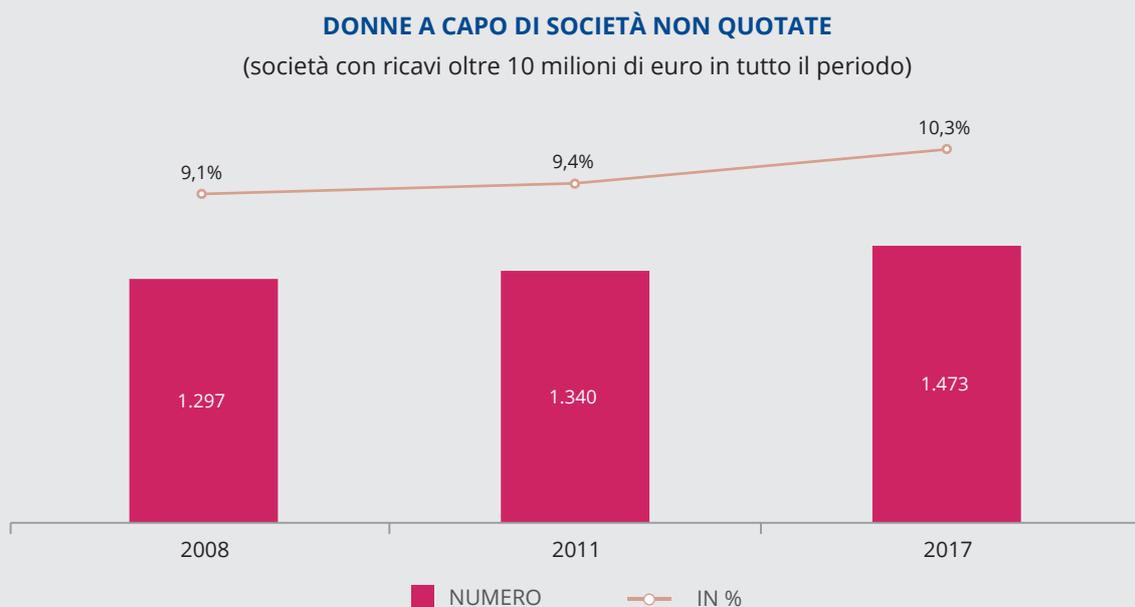
Fonte: Cerved

I dati indicano che risulta in lenta ma progressiva crescita anche il numero di donne che occupano il ruolo di amministratore delegato o la massima carica operativa dell'impresa. In base agli archivi, a fine 2017 risultano a capo dell'impresa 1.473 donne, circa il 10% del totale delle imprese analizzate. Rispetto al 2012 l'incremento è di 133 unità.

Come nel caso dei componenti dei board, anche per gli amministratori delegati la presenza di donne risulta più frequente nelle imprese di piccole dimensioni, ma la tendenza alla crescita è più pronunciata nel segmento delle grandi imprese: sono donne l'11,5% delle società con ricavi compresi tra 10 e 50 milioni (10,4% nel 2012), l'8,1% delle aziende con fatturato tra 50 e 200 milioni (7,6%) e il 6,3% delle società 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 a una percentuale di circa il 15% tra gli over 55.

L'effetto positivo delle norme risulta ancora più evidente se si confrontano le società quotate in borsa con un campione gemello di società simili per caratteristiche, ma non quotate e quindi non soggette alle norme sulla parità di genere⁷. Non sorprendentemente, il numero di amministratori e sindaci è molto più alto tra le quotate, così come le società che hanno almeno una donna nel board o più di un terzo di donne. Viceversa, se si considerano le cariche più importanti (AD o presidenti del consiglio d'amministrazione), la presenza di donne risulta piuttosto simile nei due gruppi di imprese.

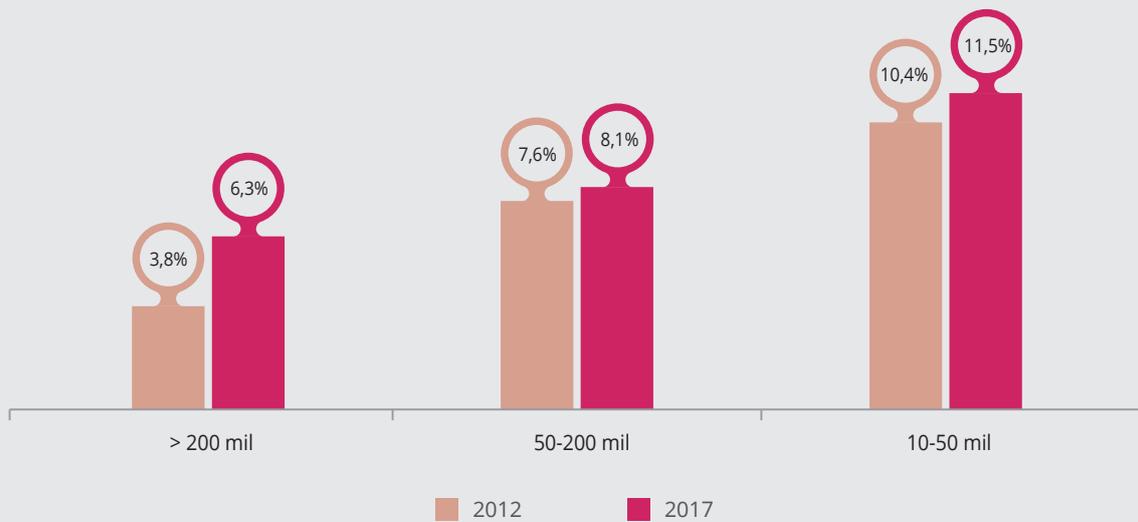


Fonte: Cerved

⁷ Le 227 società quotate sono state confrontate con società che appartengono allo stesso settore merceologico, con lo stesso modello di governance e con il numero di addetti più vicino a quello delle quotate.

DONNE A CAPO DI SOCIETÀ NON QUOTATE PER DIMENSIONE DELL'IMPRESA

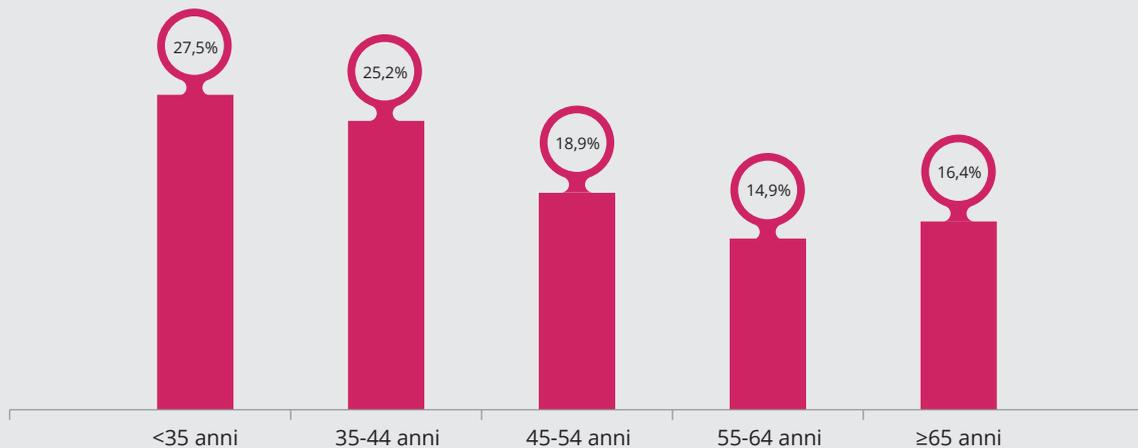
(società con ricavi oltre 10 milioni di euro in tutto il periodo)



Fonte: Cerved

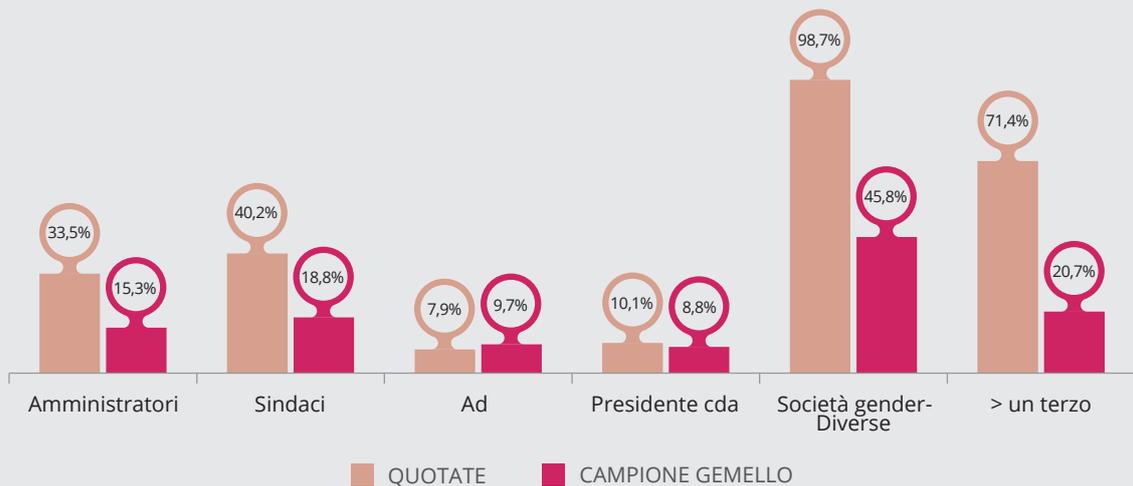
PERCENTUALE DI DONNE TRA GLI AMMINISTRATORI PER FASCIA DI ETÀ

(società non quotate, con ricavi oltre 10 milioni di euro in tutto il periodo)



Fonte: Cerved

PRESENZA DELLE DONNE NEGLI ORGANI DI SOCIETÀ QUOTATE VS PRESENZA IN UN CAMPIONE DI SOCIETÀ CON CARATTERISTICHE SIMILI



Fonte: Cerved



SCOPRI TUTTI I NOSTRI STUDI SU
[KNOW.CERVED.COM](https://www.know.cerved.com)