

# Presenza e ruolo delle donne nelle società quotate Italiane

## Ostacoli, Iniziative, Riflessioni

Livia Aliberti Amidani

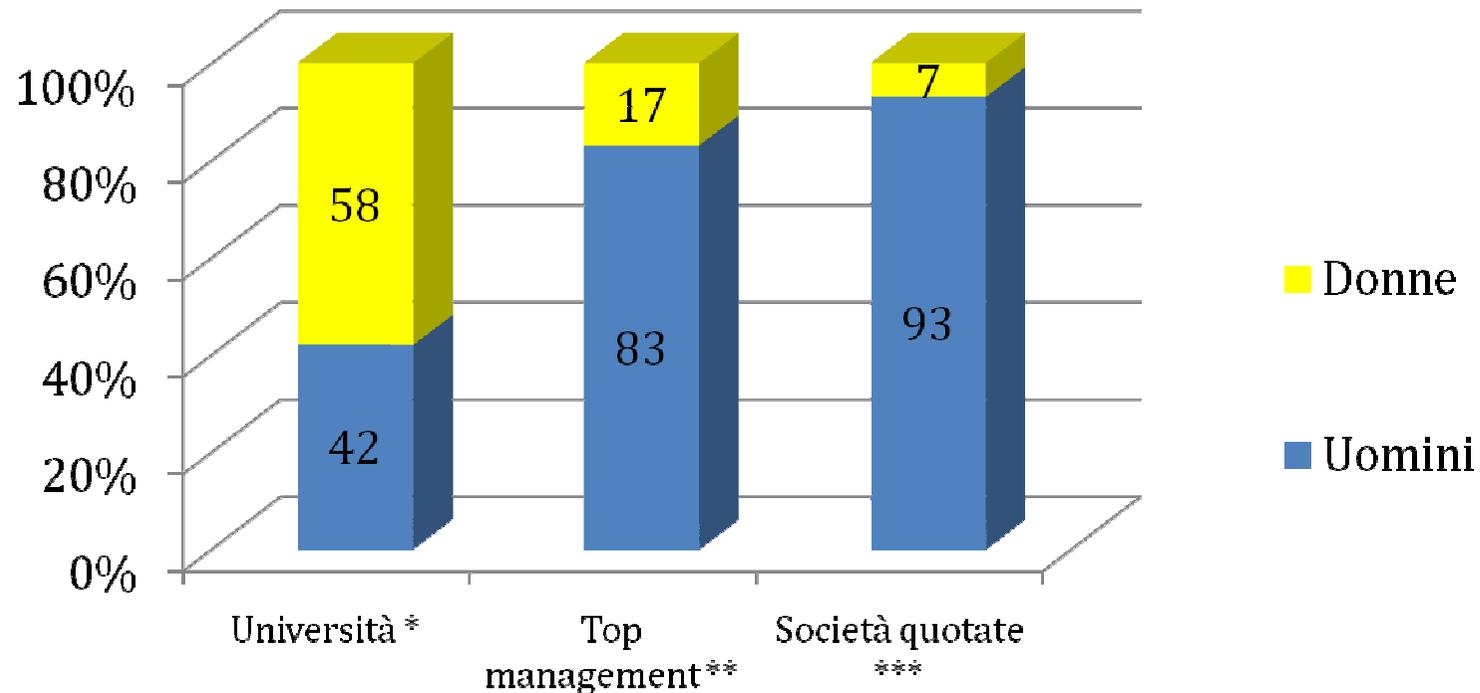
Settembre 2010

[livia.aliberti@alibertiga.com](mailto:livia.aliberti@alibertiga.com)

## Obiettivi del documento

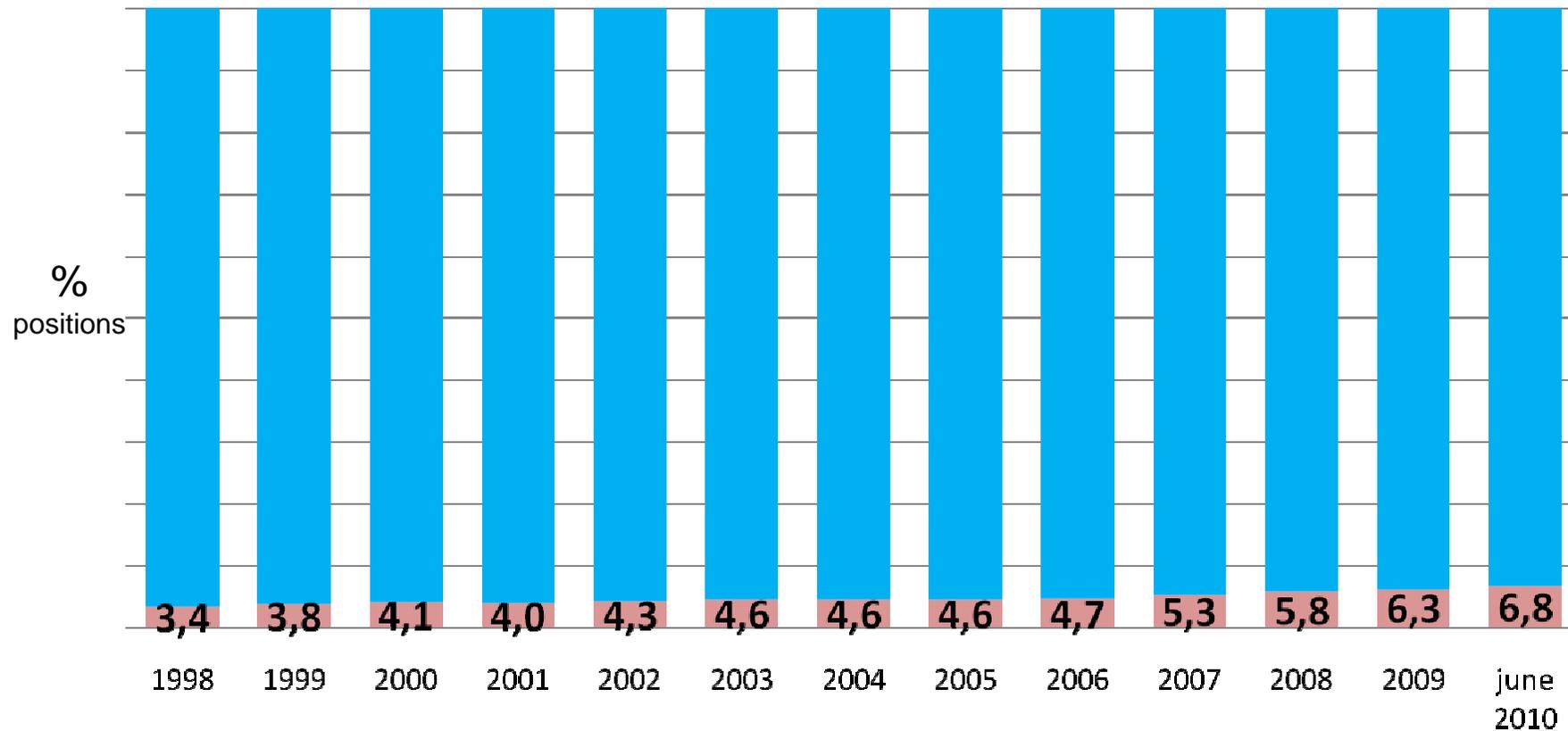
- Contribuire al dibattito sul tema della presenza femminile ai vertici
- Analizzare le principali caratteristiche della presenza femminile nei consigli di amministrazione
- Descrivere le iniziative in corso che puntano a ridurre il differenziale di accesso
- Identificare temi e ostacoli, per contribuire a sviluppare prossimi passi condivisi ed efficaci

## La perdita di talento femminile



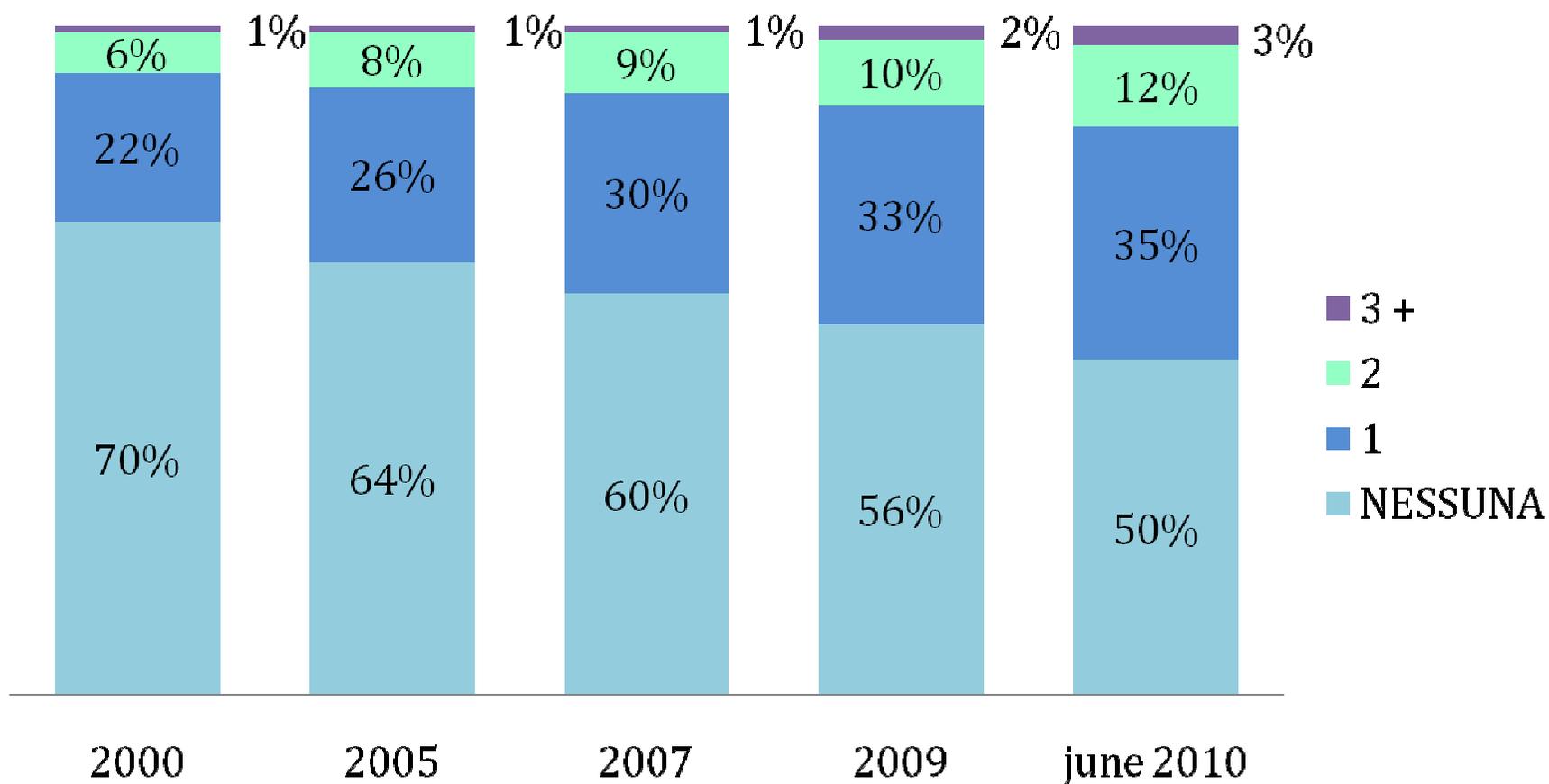
- Dove vanno le donne laureate "DOC"?
- Escono dal mercato del lavoro? Diventano invisibili nel mercato?

## Presenza femminile nei cda Percentuale delle cariche nel tempo

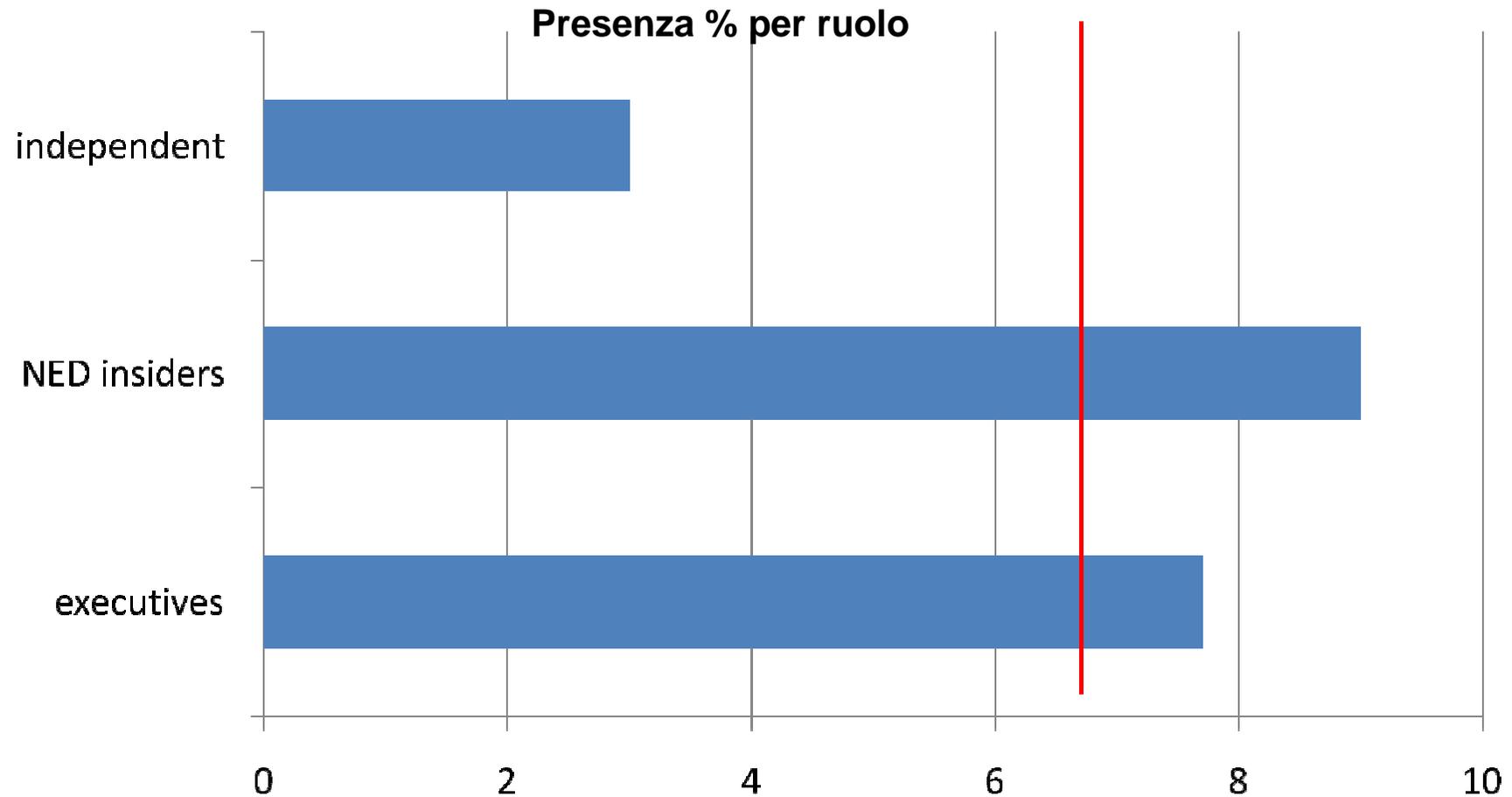


Source : Aliberti Governance Advisors on Consob data ; Santella, Drago Aliberti on [http://works.bepress.com/carlo\\_drago/43/](http://works.bepress.com/carlo_drago/43/)

## Distribuzione delle società quotate per numero di donne amministratrici in CdA



## Che ruolo ricoprono le donne in CdA ?



## Come cambiare la situazione?

- La presenza femminile è in crescita costante ma il tasso di variazione non è significativo: lenta evoluzione
- Le donne nei cda non hanno le caratteristiche per influenzare il cambiamento e non ricoprono posizioni di peso
  - Ruoli in genere non esecutivi e non indipendenti
  - Difficile l'ingresso al di fuori della rete familiare
  - Posizioni non centrali nella rete degli amministratori(ref. Santella, "Lords")

[http://works.bepress.com/paolo\\_santella/doctype.html](http://works.bepress.com/paolo_santella/doctype.html)



## Barriere ed ostacoli comportano scarsi risultati

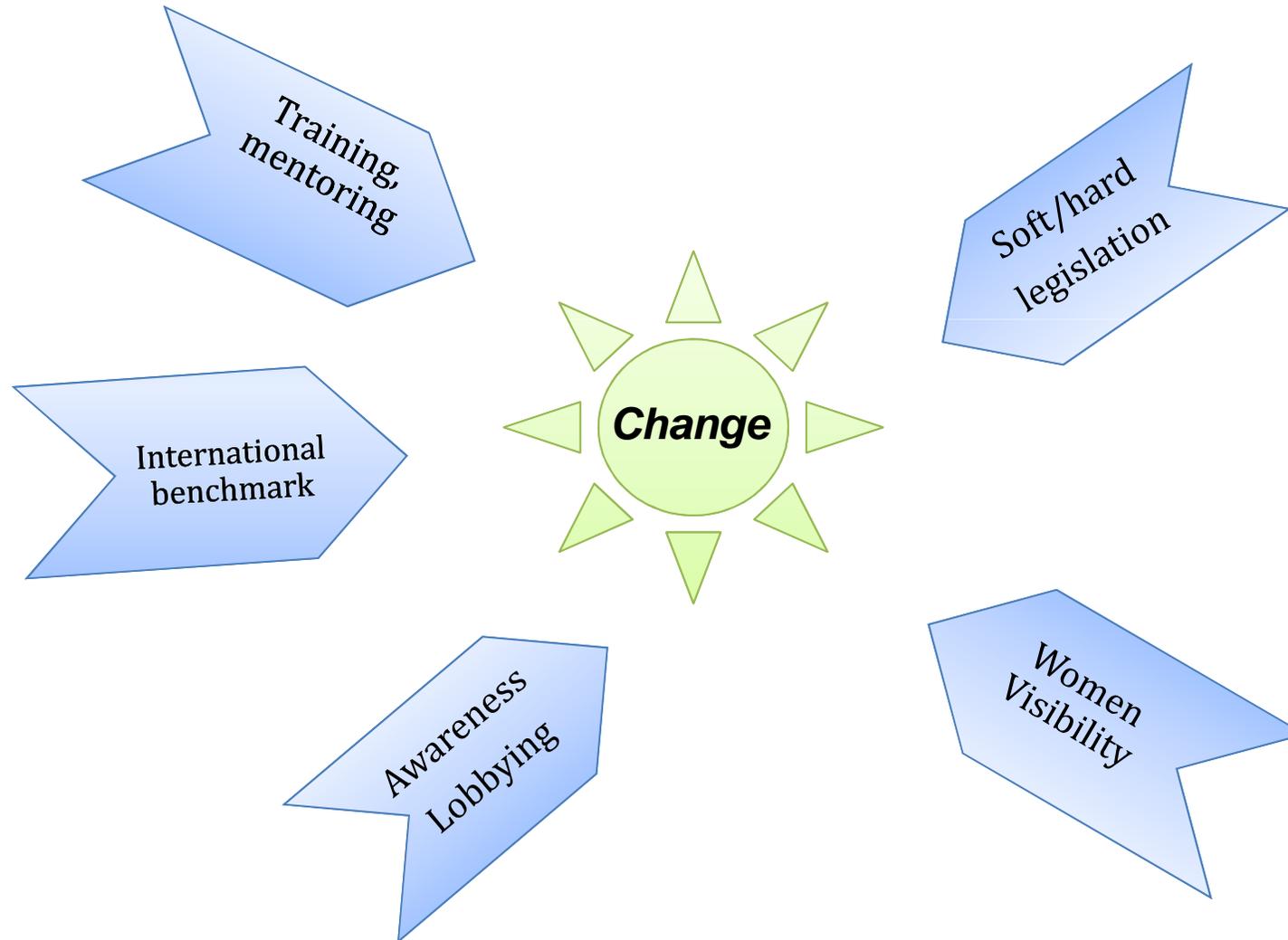
### Ostacoli contro le azioni positive....

- Non ci sono donne competenti per i cda
- Non è chiara la relazione tra diversity e performance
- Timori per possibile elezione di donne amiche e "veline"
- Le donne non conoscono le regole del gioco
- Molte donne sono contrarie alle quote

### Ed il trend delle donne nei cda...

- Un altro mezzo punto percentuale di incremento, al 6,8%
- A dicembre 09 il 54% delle società non aveva donne nei consigli. Ora siamo al 50%
- Il trend non cambierà drammaticamente senza azioni positive
- La presenza femminile potrebbe crescere fino al 10% e ristagnare a quella soglia, come avvenuto in altri paesi

# Come si può cambiare la rotta? Occorre un insieme coordinato di azioni



## Aumentare la presenza femminile nei cda Iniziative in Italia

- Al momento non ci sono disposizioni di legge o regolamentari in materia di parità di accesso o di composizione per genere degli organi sociali



- Il dibattito ha preso il via sull'onda della legislazione Norvegese, su più fronti
  - ✓ Iniziative Legislative
  - ✓ Iniziative di Autoregolamentazione
  - ✓ Iniziative Private

## Iniziativa Legislativa

- Un totale di 4 disegni di legge presentati tra Camera e Senato
- Il processo ha preso l'avvio alla Camera (C 2426 Golfo e C 2956 Mosca) alla Commissione Finanze
- Entrambe le proposte chiedono una rappresentazione minima del 30% per entrambi i generi. Il disegno della On. Mosca estende il Disegno della On. Golfo agli organi di controllo e alle società possedute dallo Stato; introduce inoltre una temporaneità nelle previsioni, per 3 mandati
- L'iter sta procedendo speditamente e potrebbe diventare presto una Legge dello Stato

## Il Codice di Autodisciplina

- Durante l'ultima tornata di aggiornamento del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana si è a lungo discusso di inserire una previsione in merito alla diversità di genere nei cda delle società quotate
- La proposta finale era molto "soft", come spesso nei codici di autodisciplina
- Tuttavia, il nuovo Codice non ha mai visto la luce e dunque la proposta sulla diversity non è passata.

## Fattori di successo di un approccio giuridico alla parità di accesso

- L'esperienza estera insegna che ci sono alcuni punti critici di successo
- L'obiettivo deve essere **quantitativamente** individuato: previsioni generiche non sono sufficienti
- Occorrono **sanzioni** alle società che non si adeguano; la sanzione del mercato è molto debole
- I **Termini** di adeguamento devono essere chiari e non troppo diluiti nel tempo
- Occorrono strumenti di **supporto**, come Database di profili di donne competenti e programmi di Training per rafforzare le competenze di CdA

## Le iniziative private mirate ad aumentare la presenza femminile

- Le iniziative sono nate con obiettivi importanti: visibilità, network, pressione sull'opinione pubblica
- Tavole rotonde con speaker di primo piano, costruite attorno il concetto del merito e della perdita di talento (Gammadonna, PWA, Bocconi)
- Grande diffusione di dati e ricerche di altissima qualità su temi collegati al valore della diversità di genere
- Forte attivismo di organizzazioni come PWA, Pari o Dispari, Fondazione Bellisario, per organizzare iniziative di livello e attivare la "moral suasion"
- Forte contributo della stampa specializzata
- Liste di candidati femminili eccellenti, pronte per i CdA
  - PWA nel 2009 e in corso, 2010
  - In corso, Fondazione Bellisario

## Disegnare il percorso

- Iniziative e programmi privati sono stati efficaci ma i risultati sono contenuti in termini di impatto sulla presenza femminile
- La Legislazione avrebbe impatto immediato ma deve trovare supporto in strumenti "di mercato" (database, training, mentoring)
- Occorre capire meglio come la diversità aggiunge valore e continuare il processo di analisi e confronto internazionale su numeri e strumenti
- Le buone pratiche di governance (promosse dagli Stati o dalle Associazioni) devono includere la diversità di genere tra le best practice
- Le donne amministratrici dovrebbero farsi promotrici di un percorso di "diversità e inclusione" all'interno delle aziende: occorre alimentare la presenza femminile al vertice manageriale
- Il tema non può essere ridotto a "risolvere il problema della donna": è necessario un cambiamento culturale che investe tutta l'organizzazione.