



## Le diversità di genere in posizioni di rilievo in Italia: alcune riflessioni.



La disparità di genere ha molte forme, perché dipende dalla struttura economico-sociale nella quale la persona è inserita e dal sistema-cultura dove si inserisce il gruppo di appartenenza. Quando si parla di *gender inequality* ci si riferisce ad una situazione in cui la donna è svantaggiata rispetto all'uomo a parità di condizioni. Questo divario può assumere diverse forme: barriere in entrata nel mercato del lavoro, prospettive di carriera inferiori, differenze salariali e un maggiore carico di lavoro domestico.

In tale contesto, diversi paesi hanno deciso di intervenire con delle politiche *ad hoc*. In alcuni casi, hanno promulgato leggi che promuovessero la presenza femminile nel mercato del lavoro. Ma non solo, sono state emanate normative per l'inclusione delle donne nei Consigli di Amministrazione (CdA), come meglio approfondiremo in seguito.

Tuttavia, ancor oggi il problema della disparità di genere nei luoghi di lavoro e della remunerazione permane e si connota come trasversale a diversi paesi industrializzati. Nello specifico, in Italia superato il problema dell'accesso all'istruzione delle donne che vede percentuali di successo nei percorsi di studio superiori alla controparte maschile, una volta conseguita la laurea solo il 59,2% di donne riesce a trovare un lavoro contro il 64,8% per gli uomini. Oltre a non accedere al mondo del lavoro, si è notato che le posizioni che le donne ricoprono all'interno del mercato in media risultano qualitativamente peggiori, a parità di esperienza e formazione.

Negli ultimi anni in molti paesi sono state realizzate iniziative volte a favorire una maggiore partecipazione delle donne all'interno delle società quotate e in particolar modo nei CdA. In particolare, in Italia il numero di donne presenti nei CdA è drammaticamente basso. Nel 2011 è stata varata la Legge Golfo-Mosca (la cosiddetta legge sulle "quote rosa") che prevede che il genere meno rappresentato ottenga almeno un terzo degli amministratori eletti. Grazie a questa legge la percentuale di donne nei CdA, che era pari al 5,9% del 2008, è ora superiore al 30%. La legge prevede tuttavia l'applicazione del criterio della discriminazione positiva per 3 successivi rinnovi dei Board e avrebbe perciò una "scadenza" operativa nel 2022.

Anche in vista di questo termine, a luglio 2018 Borsa Italiana ha inserito nel Codice di autodisciplina delle società quotate (la cui adesione è su base volontaria) l'invito a adottare i criteri di diversità di genere nella composizione del CdA suggerendo che almeno un terzo sia costituito da amministratori del genere meno rappresentato. Ci si aspetta dunque che, seppur in assenza di un vincolo legislativo,



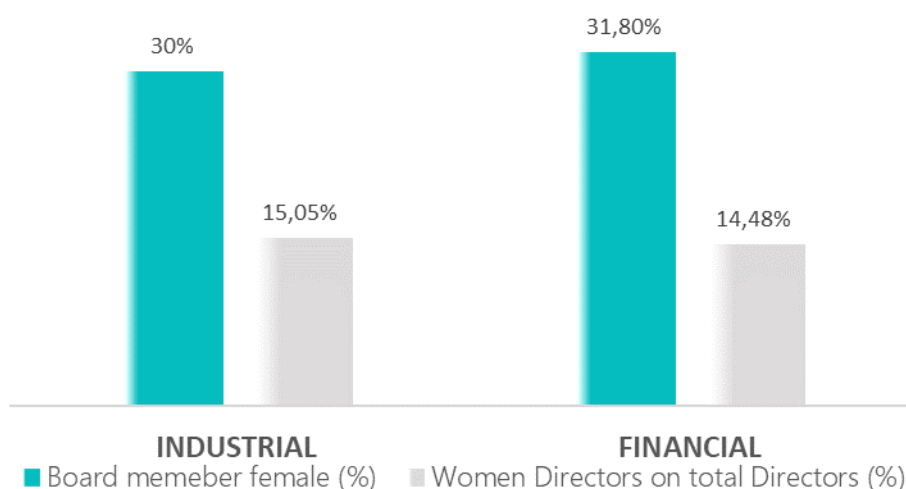
questo criterio rappresentativo possa rimanere in vigore come buona pratica, potenziando altresì la propria portata.

L'analisi condotta sul nostro campione di indagine di circa 300 aziende industriali rileva che la presenza di figure femminili all'interno dei CdA si attesta ad un soddisfacente 30% (dato mediano).

Entrando più nello specifico, vi sono luci ed ombre.

In particolare, è possibile osservare come il settore chimico registri una presenza femminile nei board pari a solo il 13%. Non fanno meglio altri settori del manifatturiero quali quello della lavorazione dei metalli che si attesta al 18,2% come valore mediano.

Se si rivolge lo sguardo al settore finanziario i valori cambiano sensibilmente e la partecipazione del genere femminile nei CdA si attesta al 31,8% su un campione di circa 60 istituti finanziari analizzati tra banche e assicurazioni, segno di una maggiore maturità su tali tematiche.

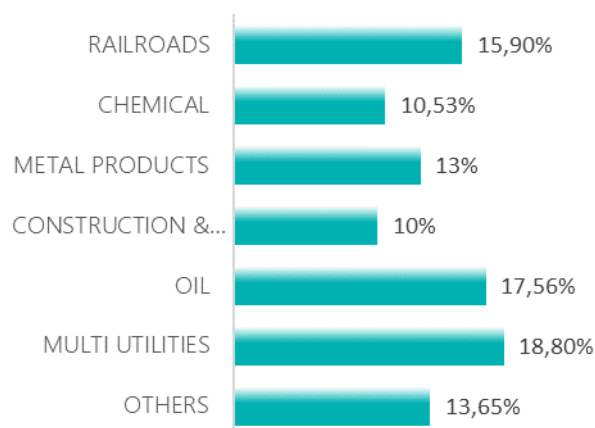


Fonte: elaborazioni Integrate su dati societari 2017 (DNF)

Se si analizzano invece il numero di donne che ricoprono ruoli dirigenziali i dati registrano valori lontani dall'essere soddisfacenti: il dato mediano delle 300 società analizzate si attesta attorno 15%, valore quasi equivalente al settore finanziario in cui la mediana si attesta ad un ben poco decoroso 14,5%.

Sono i settori energetici con multiutilities in prima fila dove la presenza di ruoli femminili dirigenziali si attestano ai valori più alti del campione pari al 18,8%.

### Women Directors on total Directors (%)



Fonte: elaborazioni Integrate su dati societari 2017 (DNF)



Sono recenti e ormai molteplici gli studi e le ricerche che dimostrano come la parità di partecipazione al mercato del lavoro e una maggiore presenza di donne in posizioni apicali nelle aziende possa apportare benefici in termini di produttività e di performance finanziarie.

In Italia il tasso di occupazione femminile è ancora arretrato rispetto alla media UE (il 55% contro il 67% UE). Questo ulteriore dato certo non agevola l'inclusione in posizioni chiave.

Recenti stime della Banca d'Italia indicano che se si arrivasse al 60% di occupazione femminile, ciò si tradurrebbe in una crescita del PIL pari al 7%.

Secondo una ricerca di McKinsey Global Institute la parità di accesso al mondo del lavoro produrrebbe in Italia una potenziale crescita del PIL del 15% e i progressi di maggiore impatto riguarderebbero quattro aree chiave: si colmerebbero le lacune in materia di istruzione e di gap in termini di inclusione finanziaria e digitale, si rafforzerebbero le tutele legali per le donne e si migliorerebbe l'atteggiamento verso il lavoro non retribuito (inteso come il lavoro domestico e la cura della famiglia).

Una recente ricerca condotta da Credit Suisse relativa al triennio 2013-2016 ha attestato che quanto più alta è la percentuale di donne nel top management, tanto maggiori sono gli extra-rendimenti per gli azionisti. Analizzando 27.000 senior manager di oltre 3.000 società l'indagine mostra che le società in cui le donne rappresentavano il 25% del senior management hanno sovraperformato rispetto all'indice benchmark del 2,8%, del 4,7% nelle società in cui le donne costituivano il 33% del senior management e del 10,3% nelle società in cui più del 50% dei dirigenti senior erano donne.

Le ricerche sui benefici della diversità di genere hanno rilevato che le aziende con forza lavoro e team di leadership bilanciati tra uomini e donne sono più creative, innovative e resilienti.

A questo punto è indubbio che occorra urgentemente chiudere il gap. Per fare questo occorrono cambiamenti strutturali in grado di favorire lo sviluppo del talento femminile.

Serve un impegno delle aziende nella misurazione dei dati sulla diversità aziendale, occorre un rafforzamento della trasparenza di tali informazioni per poter misurare le aziende su performance di genere.

Servono obiettivi prefissati ed il monitoraggio dei medesimi. Occorrono iniziative sulla politica di remunerazione, sulle strategie di recruitment, sui meccanismi di retention, sugli avanzamenti di carriera, sulla rappresentatività di genere nei ruoli chiave.

Le aziende possono cogliere questa sfida per identificare i loro obiettivi prioritari in tema di diversità di genere. Le società hanno anche la possibilità di confrontarsi con i propri competitors (in termini di industria o mercati in cui operano) per verificare eventuali carenze e per poter intraprendere le iniziative più efficaci per il raggiungimento dei propri obiettivi.

Per fare questo serve innalzare il livello di consapevolezza di tutti gli stakeholders coinvolti.