



Sintesi

L'indagine, che analizza il ruolo delle donne nei consigli d'amministrazione delle società di capitale di maggiore dimensione (le circa 30 mila società che hanno conseguito un fatturato maggiore di 10 milioni di euro secondo l'ultimo bilancio d'esercizio disponibile), aggiorna a circa un anno di distanza i risultati di un'analoga ricerca pubblicata da Cerved Group nel marzo del 2009. Nel corso di questo anno, il tema della presenza delle donne nei centri di potere economici e politici ha conquistato una crescente attenzione tra i media e ha animato un dibattito che ha riguardato soprattutto l'opportunità di introdurre delle "quote rosa" per favorire la presenza di donne nei consigli d'amministrazione delle società quotate in borsa. Sulla scia degli interventi legislativi adottati in Norvegia (in cui dal 2006 tutte le società quotate devono avere almeno il 40% di donne nel Cda, pena lo scioglimento dell'azienda stessa), in Spagna (che ha adottato un provvedimento simile, anche se con sanzioni meno vincolanti), in Francia (entro il 2015 la presenza delle donne all'interno delle imprese quotate e di quelle a controllo pubblico deve essere non inferiore al 40%, e non inferiore al 20% entro il 2012), anche in Italia sono state lanciate alcune proposte (tre disegni di legge, tra loro abbastanza simili) per aumentare la parità di genere all'interno delle imprese attraverso l'introduzione di misure (provvisorie o definitive) che impongano che almeno un terzo delle cariche siano riservate al genere meno rappresentato, pena sanzioni comminate dalla Consob, in base a un apposito regolamento da emanare dopo l'entrata in vigore della legge.

Nel corso di questo anno, si sono moltiplicate iniziative e convegni in cui il tema è stato dibattuto, sono nate associazioni proprio allo scopo di promuovere una maggiore partecipazione femminile nei luoghi decisionali, alcune grandi società si sono dichiarate favorevoli all'introduzione di un maggior numero di donne nei propri board. A fronte di tutto questo attivismo, come è cambiata la situazione nelle imprese italiane da un anno all'altro? I risultati dell'indagine condotta sugli archivi di Cerved Group confermano in realtà buona parte dei risultati presentati lo scorso anno, con qualche interessante elemento di novità.

Continua un trend di lento ma costante aumento della presenza femminile all'interno dei consigli d'amministrazione: tra il 2008 e il 2009 la percentuale è aumentata di due decimi di punto percentuale (dal 14,2% al 14,4%), portando l'incremento a oltre due punti dal 2001 (12,3%). È convinzione ormai diffusa, e supportata da analisi accademiche, che Cda eterogenei in termini di genere (ma anche di età e formazione degli amministratori) favoriscono la performance aziendale perché introducono una diversa sensibilità che può portare all'attenzione del Cda questioni che altrimenti non sarebbero dibattute: i dati mostrano però che la maggior parte delle società italiane (il 55%) sono omogenee in termini di genere, con Cda costituiti completamente da uomini. Nonostante le prese di posizione da parte di alcune delle maggiori società italiane a favore di una presenza femminile nei propri organi amministrativi, sono proprio le aziende più grandi a



evidenziare resistenze all'ingresso di donne nelle stanze dei bottoni: tra le prime 100 imprese italiane per fatturato, ben 71 non hanno nemmeno una donna nel proprio Cda, 29 hanno una presenza femminile di minoranza e solo una società ha un board costituito dallo stesso numero di uomini e di donne.

I dati dimostrano che, se per una donna è molto più difficile rispetto a un uomo entrare nei consigli d'amministrazione delle società italiane, ancor più difficile è raggiungere la posizione di amministratore delegato o quella di massima responsabilità dell'impresa: rispetto agli amministratori è molto più frequente che sia un uomo e non una donna a sedere sulla poltrona di comando. Esiste quindi un doppio "soffitto di vetro" che le donne devono sfondare per arrivare al vertice: un primo scoglio costituito da una maggiore difficoltà a far parte dei Cda e un secondo legato alla maggiore difficoltà a ricoprire la carica più alta.

In base alle informazioni di Cerved Group, è possibile individuare tre fattori che penalizzano le donne rispetto agli uomini, per quanto riguarda la possibilità di accedere alla massima carica operativa dell'azienda: la dimensione dell'impresa, l'età del top manager e la sua mobilità sul territorio. Come per gli amministratori, anche per quanto riguarda i "capi", la presenza di donne diminuisce all'aumentare della dimensione aziendale: tra le società con un fatturato superiore a 200 milioni di euro, il 4% dei capi sono donne, mentre la percentuale sale al 10% tra quelle con ricavi compresi tra 10 e 50 milioni. Il fenomeno è in parte legato alla minore età media delle donne tra i top manager: infatti tra le società con vertici più giovani la percentuale di quelle gestite da donne è sensibilmente superiore alla media (il 17% dei top manager under 35 e il 13% di quelli di età compresa tra i 35 e 45 anni sono donne). Questo suggerisce che, almeno in parte, il problema sia generazionale e ascrivibile alla bassa presenza di giovani nelle posizioni di vertice delle società italiane e che quindi in futuro il numero di donne al vertice delle imprese tenderà fisiologicamente ad aumentare, anche se a ritmi lenti e non dirompenti. La terza evidenza che emerge analizzando le caratteristiche anagrafiche dei capi impresa è un aspetto che non ha ancora ricevuto grande attenzione, cioè la maggiore frequenza con cui gli uomini si trasferiscono lontano dal luogo di nascita: per tutte le aree analizzate, i top manager maschi hanno tassi di mobilità maggiori rispetto alle loro colleghe donne.

La causa della minore presenza di donne al vertice delle imprese non dipende certo da una peggiore performance economica delle aziende guidate dalle donne: un'analisi econometrica condotta lo scorso anno su circa 24 mila imprese indicava che, controllando per una serie di caratteristiche relative all'azienda (settore di attività dell'impresa, dimensione, regione, struttura del cda, dummy dimensionali, variabili anagrafiche del capo), la presenza di donne nel Cda riduceva il rischio di default dell'impresa. I recenti dati sui fallimenti confermano come di fronte alla crisi, che ha generato una netta impennata delle insolvenze, le aziende con una presenza di donne nel Cda abbiano resistito meglio di quelle in cui il board era completamente maschile.



Una crescita lenta ma costante...

Secondo gli archivi di Cerved Group, sono donne poco meno di 16 mila tra gli oltre 115 mila amministratori che al 31 dicembre 2009 sedevano nei board delle società di capitale italiane con un fatturato superiore a 10 milioni di euro (circa 28 mila società), pari a una quota del 14,4%. Il dato del 2009 mette in luce un leggero aumento rispetto a quello dell'anno precedente (14,2%) e conferma, nell'arco di un decennio, un trend di lenta ma costante crescita della presenza femminile (dal 12,3% del 2001 al 14,4% del 2009, grafico 1) all'interno delle stanze dei bottoni delle maggiori società italiane. La popolazione degli amministratori evidenzia lievi differenze tra le diverse aree geografiche: è più frequente trovare donne nei Cda nel Nord Est e nel Centro (14,7%, grafico 2), rispetto al Nord Ovest (14,3%) e al Sud e alle Isole (13,7%). In tutta la Penisola, la tendenza è comunque di un lieve incremento della presenza femminile tra i manager italiani (di due decimi percentuali in tutte le aree analizzate tra 2008 e 2009).

Secondo un'opinione ormai diffusa, e confermata dai risultati di una serie di lavori accademici, Cda eterogenei in termini di genere, età e formazione degli amministratori favorirebbero la performance aziendale, perché assicurerebbero un maggiore contraddittorio e il coinvolgimento di sensibilità e attitudini diverse (ad esempio verso il rischio). In termini di diversità di genere, le statistiche - pur evidenziando un lieve miglioramento rispetto allo scorso anno - non sono incoraggianti: la maggioranza delle 22 mila aziende con un Cda di almeno due componenti (il 55,2%, in leggera diminuzione rispetto al 55,4% dell'anno precedente, grafico 3), non ha nemmeno una donna tra i propri amministratori; viceversa, le aziende con un monocoloro "rosa" sono una vera e propria rarità: solo 89 imprese (lo 0,4%) hanno un Cda tutto al femminile (tipicamente composto da 2 o da 3 amministratori). Tra le restanti società (quelle con un Cda misto), nel 32,7% dei casi gli uomini sono in maggioranza rispetto alle donne, nel 5,3% la presenza femminile equivale a quella maschile e nel 4,8% le donne sono in maggioranza. Per quanto riguarda invece le circa 6 mila società con un amministratore unico (e fatturato superiore a 10 milioni di euro), i dati evidenziano che nell'11,6% dei casi l'impresa è guidata da una donna (anche in questo caso in lieve crescita rispetto all'11,2% dell'anno precedente, grafico 4).

Le poche donne manager si concentrano soprattutto tra le imprese di minore dimensione: la percentuale è del 15,7% tra quelle che hanno un fatturato compreso tra 10 e 50 milioni di euro (grafico 5), dell'11,7% tra quelle che hanno realizzato ricavi tra 50 e 200 milioni e solo dell'8,3% tra le società maggiori (fatturato oltre 200 milioni). Se poi si considerano le prime 100 società italiane per fatturato (realizzato secondo il bilancio d'esercizio 2008), la presenza di donne nei consigli d'amministrazione è ancora più rara (del 5,8%); in 71 casi su 100 i Cda sono completamente maschili, in altre 28 aziende c'è una presenza femminile, ma di minoranza, e solo in un'impresa il numero di poltrone occupate dalle donne è pari a quello occupato dagli uomini. Tra le prime cento aziende italiane, non ne esiste nemmeno una in cui il consiglio d'amministrazione è costituito in



prevalenza da donne: bisogna scendere fino alla posizione 418 per trovare la prima azienda con un Cda a maggioranza femminile.

Ancora di meno le donne al timone dell'impresa

I dati indicano quindi che, in media, su cento amministratori, circa 14 sono donne. Ma quante di queste concentrano nelle proprie mani i veri poteri operativi e, di fatto, sono responsabili delle scelte e delle strategie aziendali? Gli archivi sui soci e sugli amministratori di Cerved Group consentono di definire, per ogni società di capitale, la figura di un 'capo', il vertice dell'azienda cui compete la responsabilità operativa dell'attività dell'impresa. Il capo è stato identificato con l'amministratore delegato o, in sua assenza, con il presidente del consiglio d'amministrazione (l'amministratore unico per le società con un solo amministratore o il consigliere più anziano per le società senza AD e presidente).

Le statistiche evidenziano che anche quando le donne riescono a sedere nei Cda, è poco frequente che riescano ad assumere la carica più importante: considerando le sole società con più di un componente, su 100 amministratori uomini, 23 occupano la posizione di comando; per le donne la percentuale scende al 13%. Esiste quindi un doppio "soffitto di vetro" che le donne devono sfondare per arrivare alle posizioni di comando: una maggiore difficoltà ad accedere nei board delle società e poi a raggiungere la posizione di vertice, una volta che hanno superato il primo scoglio.

Complessivamente, le donne sono al timone di circa 2.600 imprese italiane, pari al 9,3% di quelle che hanno realizzato nel 2008 un fatturato maggiore di 10 milioni, una percentuale in linea con quella osservata nell'anno precedente (9,2%). Nelle aziende con un Cda strutturato (almeno due componenti), la percentuale scende all'8,8% (8,6% nel 2008).

Come per gli amministratori, anche nel caso dei capi, la presenza femminile diminuisce al crescere della dimensione aziendale: la percentuale di donne al vertice delle imprese minori (tra 10 e 50 milioni di fatturato) è del 10% (grafico 6), al vertice di quelle con ricavi compresi tra 50 e 200 milioni è del 6,9% e quella al comando delle società maggiori (oltre 200 milioni di ricavi) è del 4%. Come nel 2008, anche nel 2009 nessuna delle prime 100 imprese italiane ha al timone una donna: per trovare la prima azienda italiana a guida femminile, bisogna scendere fino alla posizione 108 del ranking.

Il problema della sottorappresentazione femminile tra i top manager è in parte un fenomeno generazionale: se si considerano le società con i capi più giovani, quelli che hanno meno di 35 anni, la presenza delle donne tocca un picco del 16,7% (grafico 8); tra quelle con un top manager di età compresa tra i 35 e i 44 anni la percentuale scende al 12,9%, per poi crollare all'8,8% nella classe 45-54 anni, all'8,1% in quella 55-64 e all'8,5% nella classe di manager più anziani (oltre 64 anni). Le fasce di top manager più giovani, in cui le donne sono



maggiormente rappresentate, hanno però uno scarso peso tra le aziende italiane: solo il 17,5% delle società (con un fatturato oltre i 10 milioni, grafico 9) ha un capo under 45 e solo il 2,2% un top manager che ha meno di 35 anni. La minore età media delle donne tra i top manager suggerisce quindi che con il passare degli anni la loro presenza nelle aziende italiane aumenterà fisiologicamente, anche se questo fenomeno non sarà dirompente, ma lento e graduale.

Tra i fattori che frenano una maggiore diffusione di capi-donna tra le imprese italiane, vi può essere anche una loro minore mobilità sul territorio rispetto ai colleghi uomini. In media, il 17,4% dei top manager italiani sono "emigranti": sono al vertice di imprese che hanno la propria sede in un'area del paese diversa da quella in cui sono nati. La percentuale è particolarmente elevata tra i top manager nati nel Mezzogiorno e nelle Isole (del 36,2%), più alta della media per chi è nato nel Centro Italia (19,3%) e inferiore nel Nord (13,7% nel Nord Est e 11,1% nel Nord Ovest). Quando si calcolano le stesse percentuali differenziando in base al genere del top manager, emerge una maggiore frequenza di trasferimento per gli uomini rispetto alle donne: +7,3% per i nati nel Sud e nelle Isole (grafico 10), +6% per i nati nel Centro, e +3,6% per i nati nel Nord Ovest; per i nati del Nord Est il gap è invece del +1%.

Più forti di fronte alla crisi

La ricerca condotta lo scorso anno da Cerved Group sulle società di capitale italiane evidenziava che, nonostante fossero mediamente di minore dimensione, le aziende con un capo donna avevano conseguito performance di bilancio migliori rispetto alle imprese guidate da un uomo. In particolare, un'analisi econometrica condotta su circa 24 mila imprese indicava che, controllando per una serie di caratteristiche relative all'azienda (settore di attività dell'impresa, dimensione, regione, struttura del cda, dummy dimensionali, variabili anagrafiche del capo), la presenza di donne nel Cda riduceva il rischio di default dell'impresa. I risultati della ricerca dello scorso anno sono confermati dai recenti dati sui fallimenti, che hanno mostrato una netta impennata a seguito della più grave crisi economica che ha sperimentato l'economia globale dal dopoguerra a oggi: tra il 2009 e il 2008 i fallimenti sono aumentati del 23% (dopo una crescita del +22% tra 2008 e 2007), in misura più elevata nel settore delle costruzioni (+31%) e nella manifattura (+26%).

Per le società di capitale, è possibile segmentare questi dati in base alla presenza di donne nei consigli d'amministrazione delle imprese: se si considerano le società con amministratore unico, i fallimenti sono aumentati maggiormente tra quelle in cui un anno prima dell'insorgere della crisi l'amministratore era un uomo (+27%), rispetto a quelle in cui era una donna (+15%). In termini relativi, cioè considerando quante imprese falliscono ogni 10 mila società registrate, si conferma la minore rischiosità delle imprese femminili



rispetto a quelle maschili: ogni 10 mila aziende, ne sono fallite 50 con un amministratore uomo e 44 con un'amministratore donna (grafico 11).

Anche tra le società con un Cda strutturato (più di due componenti), le statistiche evidenziano risultati analoghi: i fallimenti aumentano del 43% tra le società con un board completamente maschile e del 20% tra quelle con un board tutto al femminile; tra quelle in cui il board è "misto", crescono del 34% quando è presente almeno una donna nel Cda e del 28% quando le donne nel Cda sono la maggioranza. In termini relativi, nel 2009 l'insolvency ratio è pari a 50 per le imprese senza nemmeno una presenza femminile nel Cda, a 47 tra quelle con almeno una donna, a 36 tra quelle in cui c'è una maggioranza femminile nel board e a 35 in quelle di sole donne (grafico 12).



Grafici

Grafico 1 - La presenza delle donne nei CdA
società con fatturato superiore a 10 milioni di euro

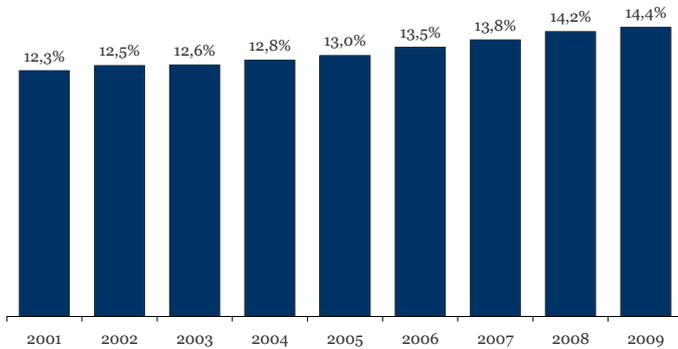


Grafico 2 - La presenza delle donne nei CdA per area geografica
società con fatturato superiore a 10 milioni di euro

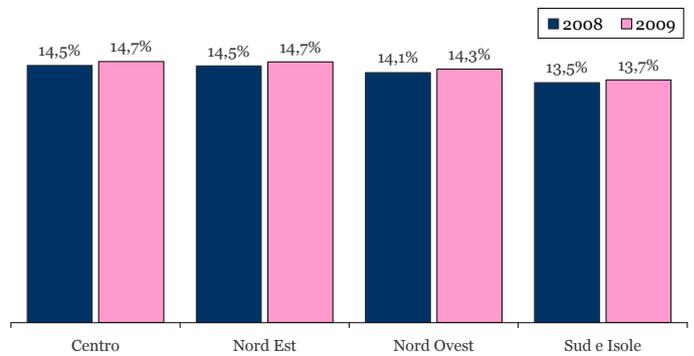


Grafico 3 - Distribuzione delle imprese per composizione del CdA
imprese con fatturato oltre 10 milioni di euro e CdA di almeno due componenti

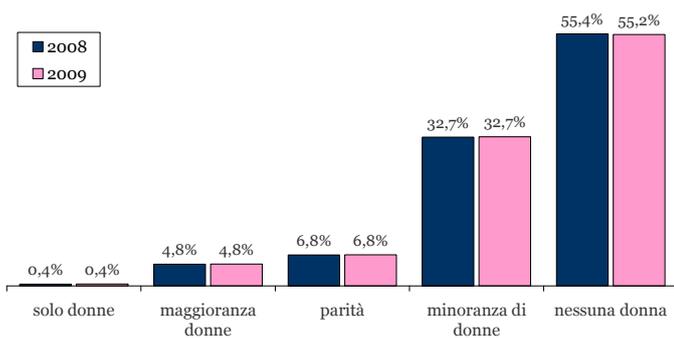


Grafico 4 - Imprese con una donna come amministratore unico
% rispetto al totale delle imprese con un solo amministratore e fatturato superiore a 10 milioni di euro

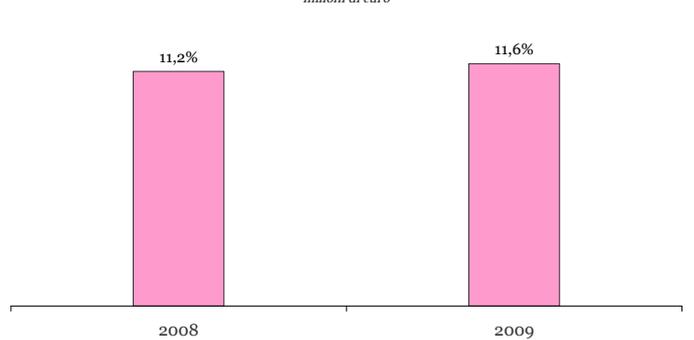


Grafico 5 - La presenza delle donne nei CdA per fascia di fatturato

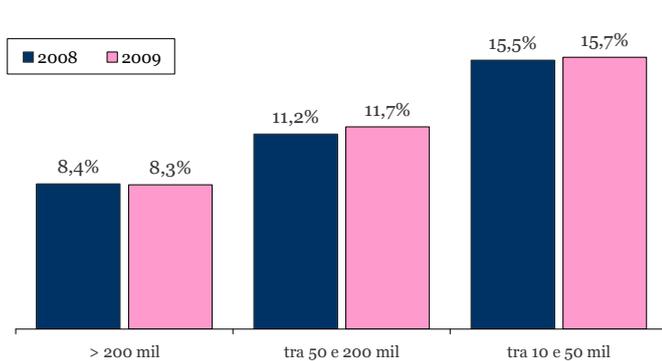


Grafico 6 - Percentuale di imprese con a capo una donna per classe di fatturato

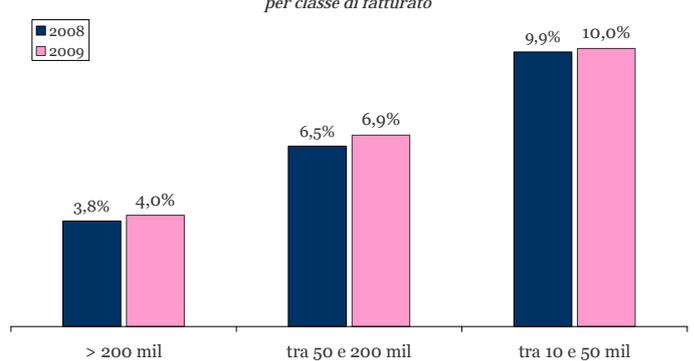




Grafico 7 - Percentuale di imprese con a capo una donna per classe di fatturato
Cda di almeno due componenti

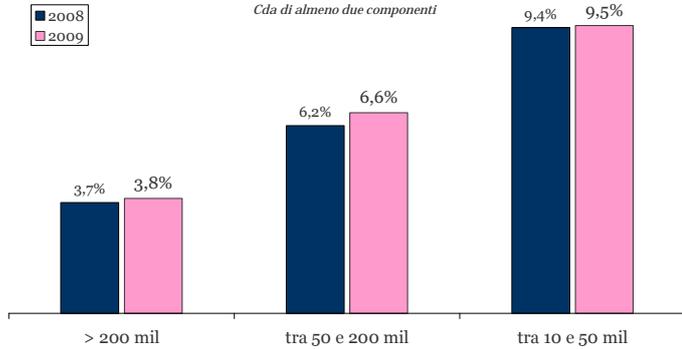


Grafico 8 - Donne a capo delle imprese per classe di età
% rispetto al totale dei capi della stessa classe di età (imprese con fatturato maggiore di 10 milioni di euro)

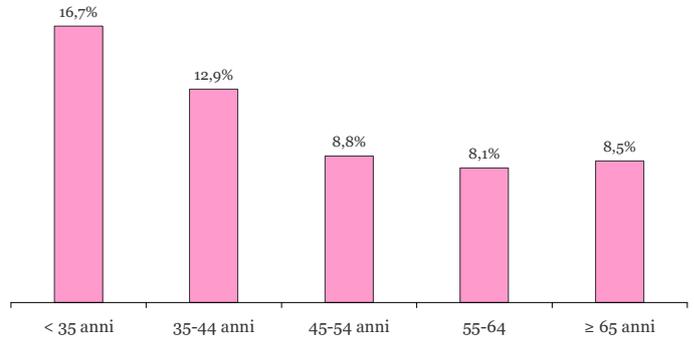


Grafico 9 - I capi per classe di età
distribuzione dei top manager per classe di età (imprese con fatturato superiore a 10 milioni di euro)

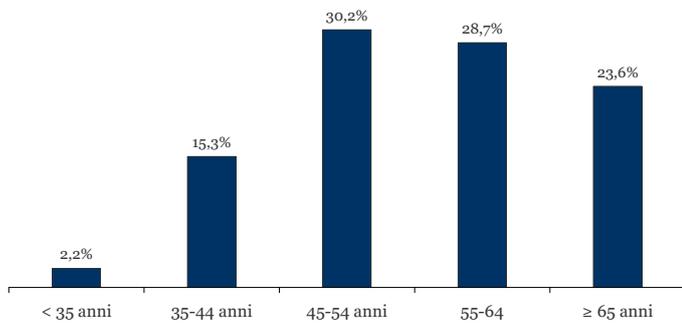


Grafico 10 - Capi emigranti per area di nascita
% di manager a capo di imprese con sede al di fuori dell'area di nascita

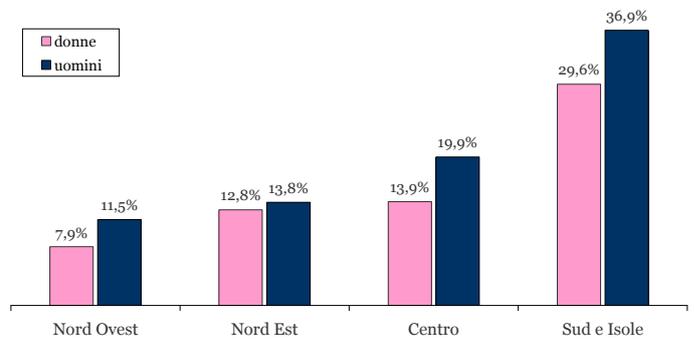


Grafico 11 - Insolvency ratio per sesso dell'amministratore
società con amministratore unico fallite su 10 mila imprese registrate con unico amministratore

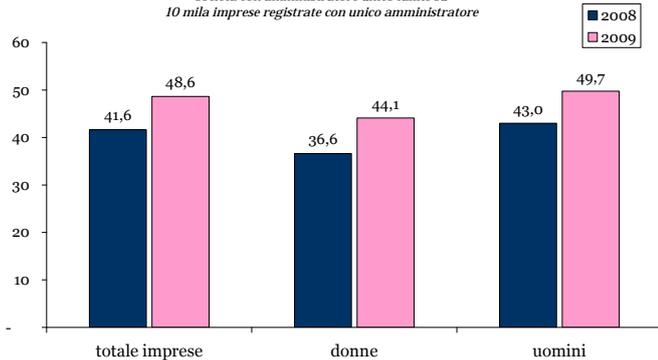
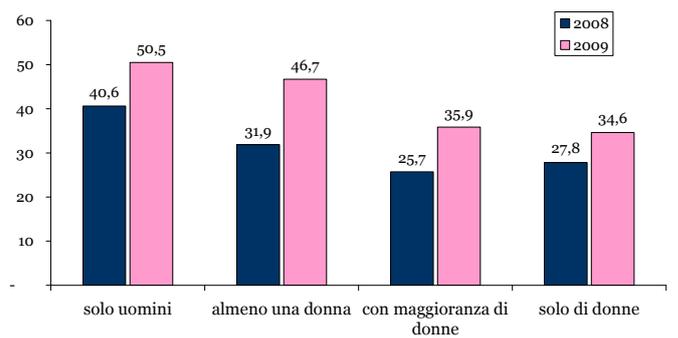


Grafico 12 - Insolvency ratio per composizione del Cda
imprese fallite su 10 mila società registrate con almeno due componenti per composizione del Cda





Centrale dei Bilanci Cerved **LINCE** Databank **FINSERVICE** Consit Pitagora