

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

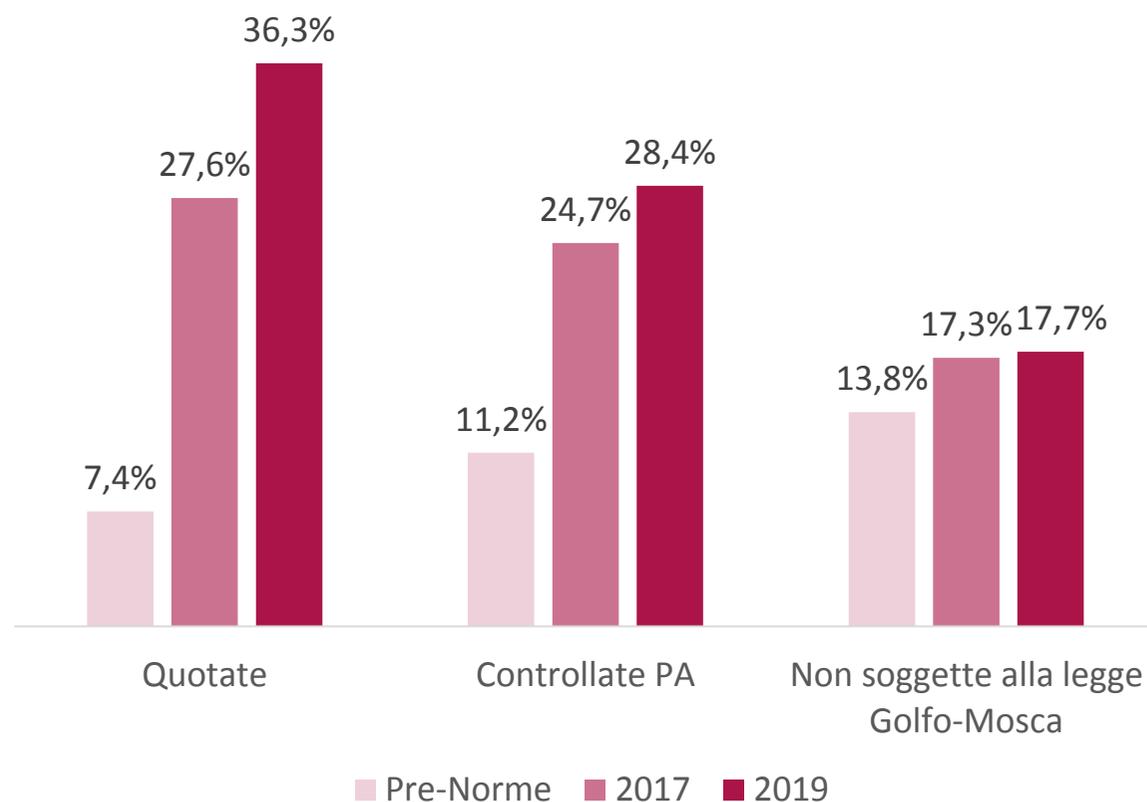
Executive Summary

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.

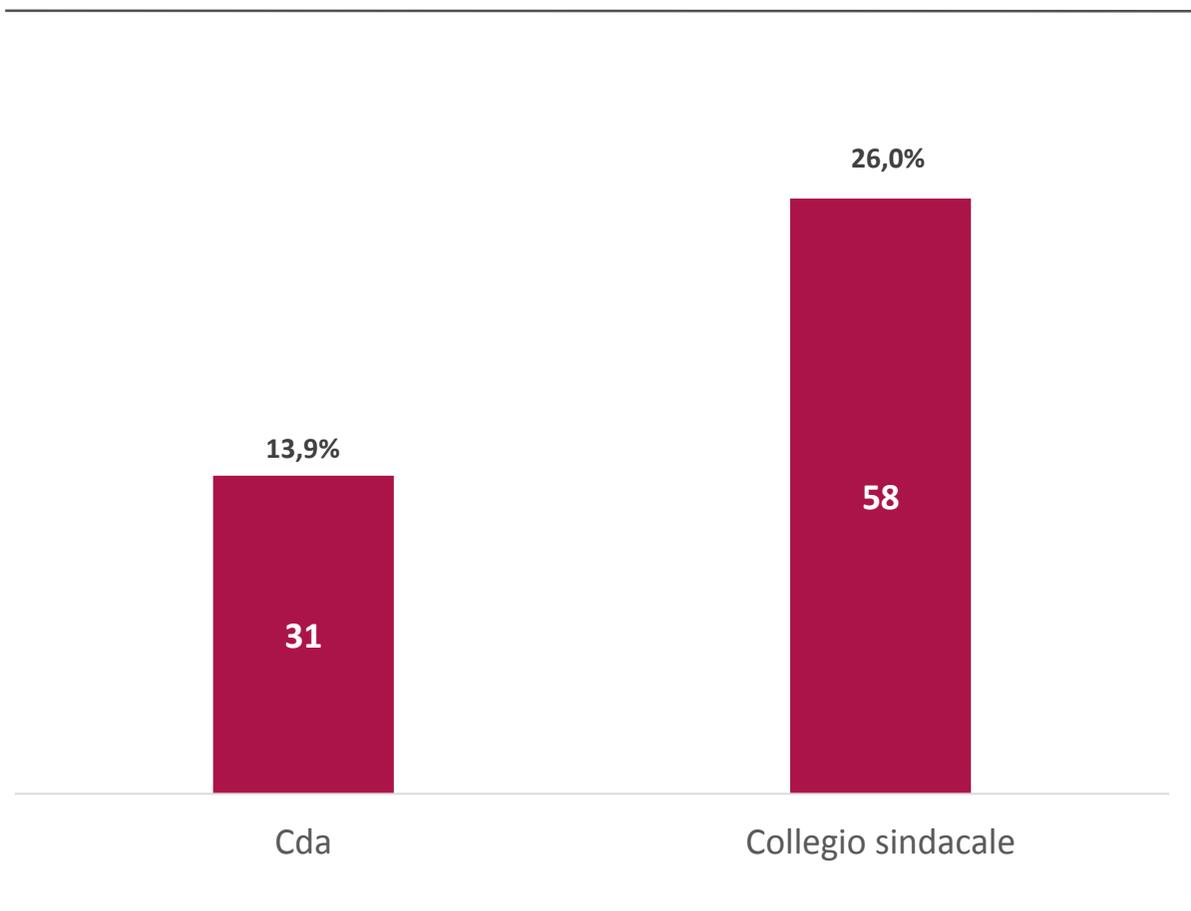
Sono poche le società quotate che sono andate oltre le disposizioni normative, superando lo stretto necessario per rispettare la legge.

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

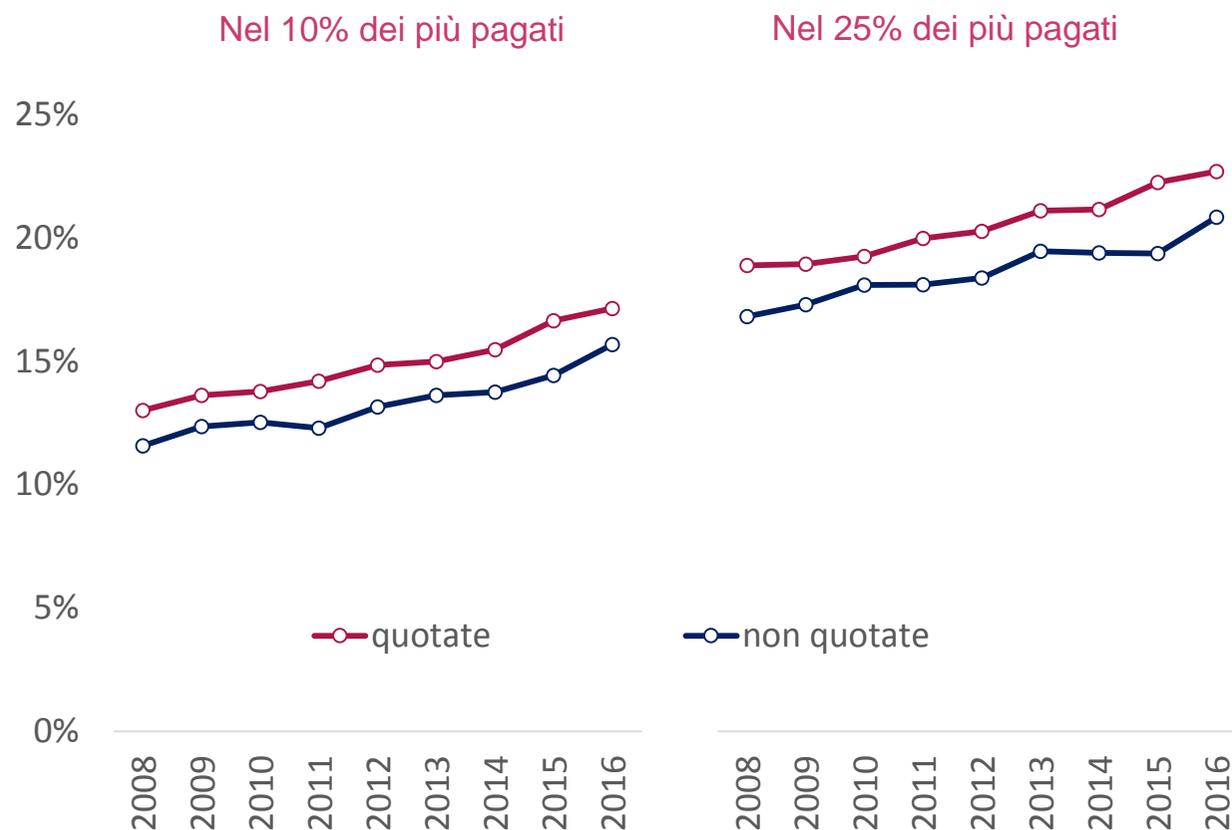
Executive Summary

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