

COMUNICATO STAMPA

Oggetto: Osservatorio interistituzionale sulla partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane - prima analisi ricognitiva.

Sono pubblicati i risultati della prima analisi ricognitiva sulla presenza femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane e sull'attuazione della legge Golfo-Mosca (n. 120 del 2011) condotta da un apposito Osservatorio interistituzionale, cui partecipano il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, la CONSOB e la Banca d'Italia (https://www.CONSOB.it/documents/46180/46181/20210308_Osservatorio.pdf/7f31b28d-b53b-4cdb-9309-d30a7ddb7bcc).

Istituito con il Protocollo d'Intesa sottoscritto il 22 novembre 2018 dalle tre Istituzioni che vi partecipano, l'Osservatorio nasce come centro di raccolta dati e ricerche per *“promuovere congiuntamente iniziative volte all'attuazione nel concreto della partecipazione femminile nei board, con la finalità di verificare nel tempo gli effetti dell'applicazione della legge n. 120/2011, anche sulla base di studi e analisi che consentano di individuare potenziali profili di criticità e attenzione”*.

Nell'intento di risolvere il problema di sotto-rappresentazione delle donne nelle posizioni apicali delle imprese in Italia, la legge 12 luglio 2011, n. 120 (cosiddetta legge Golfo-Mosca) e il D.P.R. 30 novembre 2012 n. 251 hanno introdotto obblighi di equilibrio di genere nelle posizioni decisionali e negli organi di amministrazione e controllo delle società controllate dalle pubbliche amministrazioni e delle società le cui azioni sono quotate nei mercati regolamentati. La CONSOB e il Dipartimento per le pari opportunità vigilano sull'attuazione di tale normativa da parte, rispettivamente, delle società quotate e delle società controllate dalle pubbliche amministrazioni.

Il tema della diversità di genere è oggetto di interventi specifici anche nel settore bancario. La Banca d'Italia a fine 2020 ha posto in consultazione alcune modifiche alle Disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario per rafforzare l'attuale disciplina che già richiede a tutte le banche di assicurare l'adeguata diversificazione degli organi collegiali in termini di competenze, età, genere e provenienza geografica. Con le modifiche poste in consultazione, la Banca d'Italia propone l'introduzione di una quota di genere per cui almeno un terzo dei componenti degli organi di amministrazione e controllo delle banche deve appartenere al genere meno rappresentato; sono inoltre proposte ulteriori indicazioni, non vincolanti, per favorire la presenza delle donne anche negli incarichi di maggiore rilievo.

Fra il 2011 e il 2019, si legge nel rapporto pubblicato oggi, la presenza delle donne negli organi di amministrazione delle società quotate in Borsa e delle società a controllo pubblico è salita rispettivamente dal 7% al 37% e dall'11% al 25%. Anche nel settore bancario la quota delle donne negli organi amministrativi è generalmente in crescita. Tuttavia, la presenza femminile varia dal 37% per le banche quotate al 15% per le non quotate. Viceversa, nelle società private, in cui non si applica la disciplina sulle “quote rosa”, la presenza femminile è cresciuta nello stesso arco di tempo a ritmo ben più lento, dal 22% al 24%. Gli incarichi di maggiore rilievo restano appannaggio prevalente degli uomini. Nelle società quotate solo il 2% delle donne

negli organi amministrativi ricopre il ruolo di amministratore delegato, tale percentuale scende all'1% nelle banche.

Per quanto riguarda gli organi di controllo delle società, la dinamica osservata è in linea con quella descritta per gli organi di amministrazione. La crescita della presenza femminile è significativa nelle società per le quali sono previste le quote di genere: a fine 2019 era pari al 39% (dal 7% del 2011) nelle quotate e al 33% (dal 17%) nelle società a controllo pubblico. Resta, invece, ben più contenuta nelle società private e nelle banche (rispettivamente 22% e 18%).

Ne risulta, quindi, che a fronte di un innegabile avanzamento rispetto alla situazione precedente all'entrata in vigore della legge 120/2011 permangono eterogeneità nella partecipazione femminile agli organi di amministrazione e controllo e ai processi decisionali delle società secondo l'esistenza e la natura dei vincoli normativi in materia di quote di genere.

L'Osservatorio interistituzionale auspica, pertanto, che l'analisi svolta possa costituire il punto di partenza di un percorso più ampio, attraverso il quale il tema della parità di genere negli organi di governo e controllo delle imprese potrà essere ulteriormente approfondito e indagato per trovare soluzioni adeguate, anche coerentemente con gli Obiettivi della Strategia della Commissione Europea sulla parità di genere 2020-2025.