

# Dieci anni di legge «Golfo-Mosca» Obiettivo raggiunto?

Carmine Di Noia

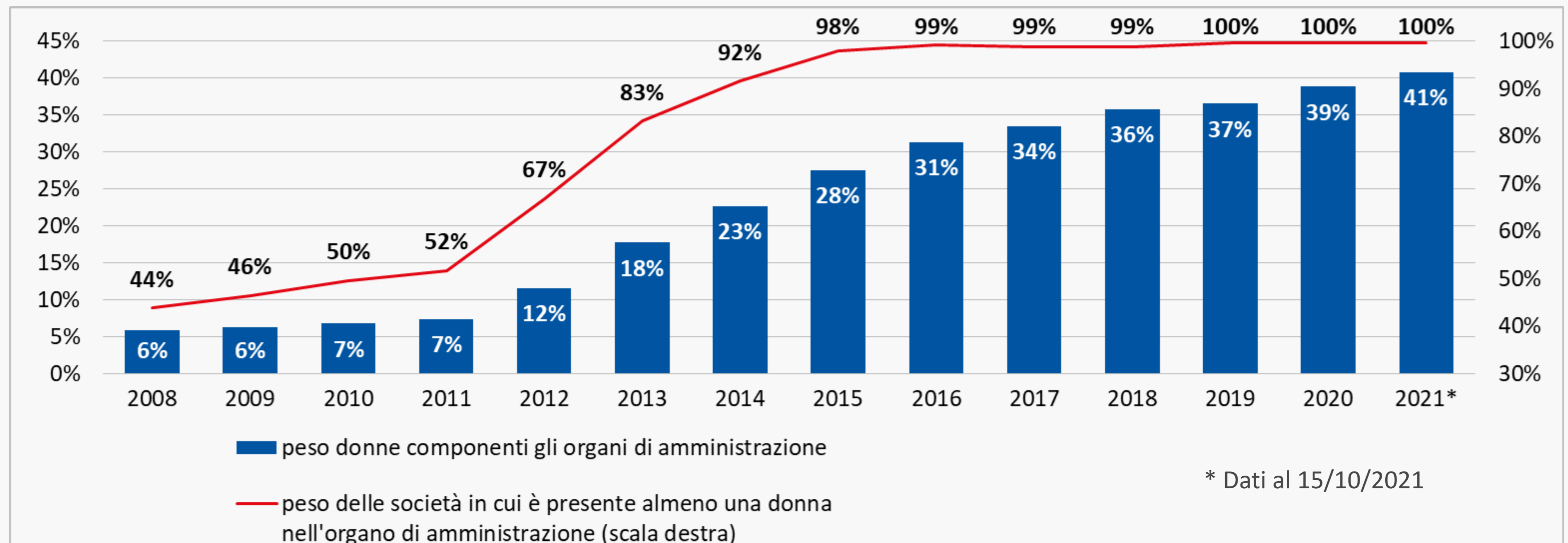
AIGI

Camera dei Deputati

12 Novembre 2021



# Componenti degli organi di amministrazione delle società quotate italiane di genere femminile

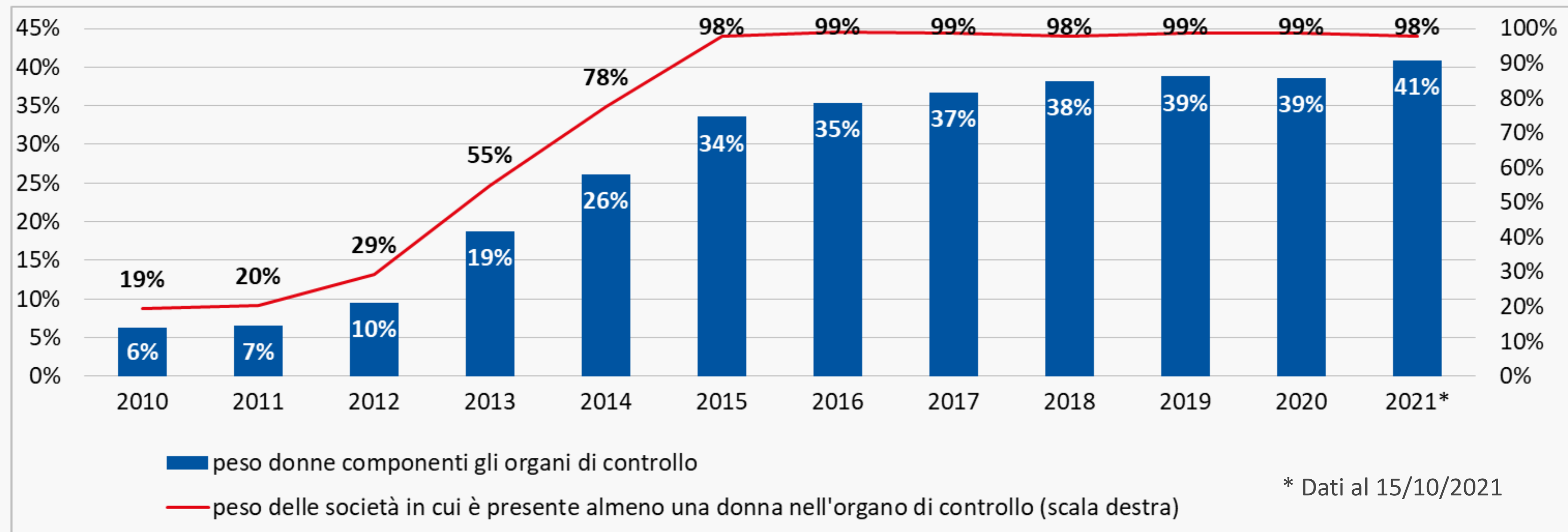


Nel 2011 componenti di genere femminile rappresentavano poco più del 7% dei consiglieri di amministrazione, mentre nel 2021 il dato sfiora il 41%

9 Cda a maggioranza femminile a fine 2020



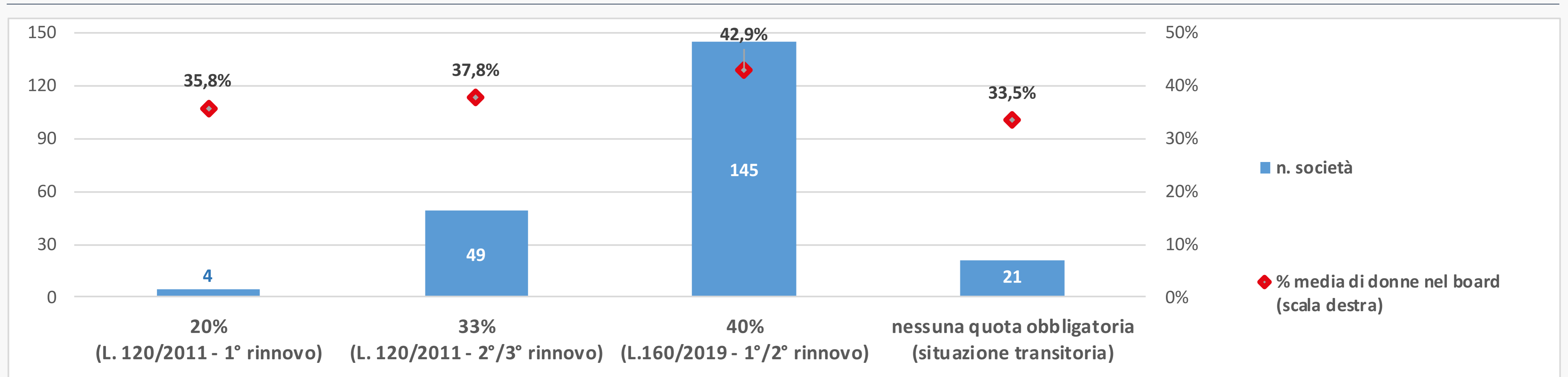
# Componenti degli organi di controllo delle società quotate italiane di genere femminile



Nel 2011 le componenti di genere femminile rappresentavano il 6,5% dei membri dei collegi sindacali, mentre nel 2021 il dato raggiunge il 41%

38 Collegi sindacali a maggioranza femminile (1 al 100%) a fine 2020

# Presenza femminile negli organi di amministrazione delle società quotate italiane per legge applicabile



- Al 15 ottobre 2021, le 145 società che hanno rinnovato la composizione dell'organo amministrativo in applicazione della l. 160/2019 mostrano una presenza media di 4 donne (42,9% del *board*)
- Nelle restanti società la presenza femminile è solo marginalmente inferiore, sebbene superiore alla quota obiettivo della l. 120/2011
  - 53 hanno effettuato il rinnovo in applicazione della l. 120/2011, 21 non erano tenute ad applicare criteri di riparto di genere in quanto neoquotate ovvero avevano completato i tre rinnovi previsti dalla l. 120/2011

## Caratteristiche degli organi sociali delle imprese quotate italiane nel periodo 2011-2020

... gli amministratori:

- ↑ più frequentemente **stranieri** (6% vs. 5%)
- ↑ più spesso in possesso di **laurea** (91% vs. 88%) e **titolo post-laurea** (25% vs. 15%)
- ↑ **diversificazione del profilo professionale:**
  - manager (66% vs. 75%)
  - + consulenti/professionisti (23% vs. 16%)
  - + accademici (9% vs. 7%)
- ↓ **età media** (56,6 vs. 57,5)
- ↔ 16% *family*

... i membri degli organi di controllo:

- ↔ presenza di membri **stranieri** invariata (1%)
- ↑ più spesso in possesso di **laurea** (96% v. 90%) e titolo **post laurea** (15% vs. 9%)
- ↓ **diversificazione del profilo professionale:**
  - manager (6% vs. 9%)
  - + consulenti/professionisti (85% vs. 79%)
  - accademici (9% vs. 11%)
- ↓ **età media** (55,7 vs. 56.3)

# Caratteristiche dei componenti di genere femminile negli organi sociali delle imprese quotate italiane nel periodo 2011-2020

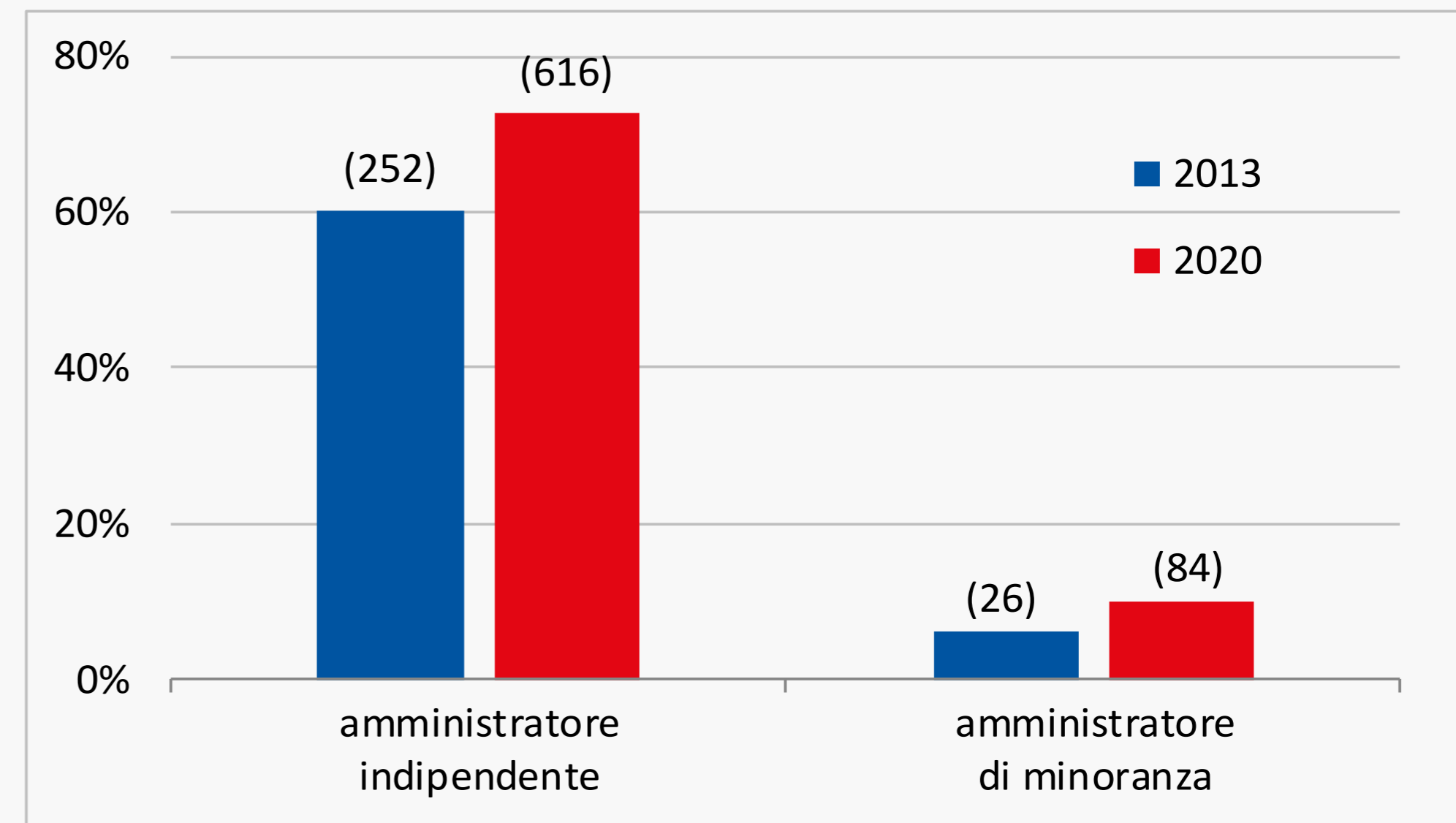
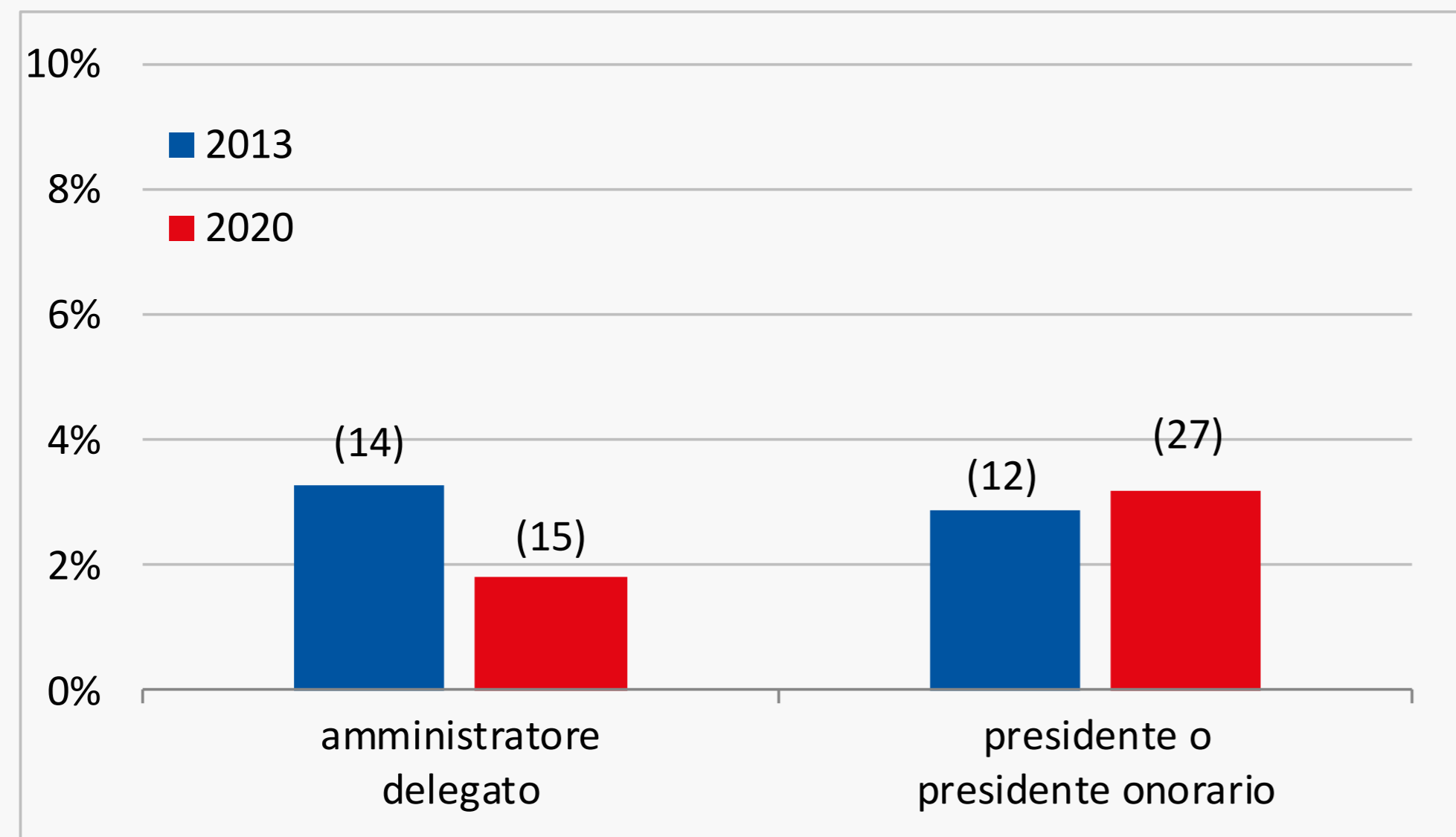
... le donne negli organi di amministrazione:

- ↑ **straniere** (5% vs. 3%)
- ↑ **laurea** (93% vs. 75%) **post-laurea** (31% vs. 17%)
- ↑ **diversificazione del profilo professionale:**
  - manager (49% vs. 72%)
  - + consulenti/professioniste (36% vs. 17%)
  - + accademiche (14% vs. 8%)
- ↑ **età media** (52,9 vs. 49,7)
- ↓ **family** (11% vs. 42%)
- ↑ **membri di comitati** (65% vs. 37%)

... le donne negli organi di controllo:

- ↓ straniere (0,4% vs. 2%)
- ↑ **97% laureate** (vs. 87%) e **16% post-laurea** (vs. 10%)
- ↓ **diversificazione del profilo professionale:**
  - manager (5% vs. 11%)
  - + consulenti/professioniste (88% vs. 85%)
  - + accademiche (7% vs. 4%)
- ↑ **età media** (52,5 vs. 49,5)

# Ruoli in CdA ricoperti dalle componenti di genere femminile a fine 2020



*Sull'asse delle ordinate la % sul totale degli incarichi di amministratore di genere femminile*

- Nel 2020 le donne ricoprono il ruolo di amministratore delegato solo in 15 società (16 a metà ottobre 2021), rappresentative di poco più del 2% del valore totale di mercato, e di presidente dell'organo amministrativo solo in 26 emittenti (31 a metà ottobre 2021), pari al 18% della capitalizzazione complessiva, mentre in circa tre quarti dei casi sono consiglieri indipendenti
- Compliance con quote tramite aumento consiglieri indipendenti e di minoranza

# Amministratori di genere femminile e professional background (dati 2011-2019)

**Tab. 2.13 – Corporate board members' attributes in Italian listed companies by gender**  
(end of the year)

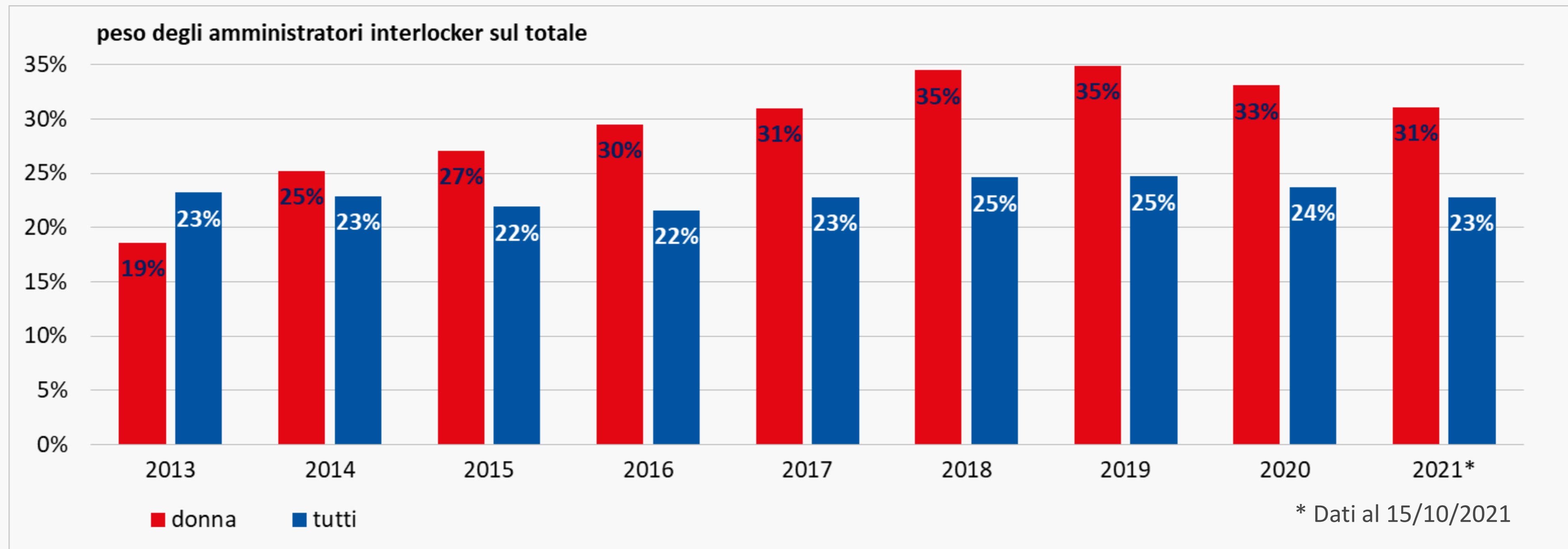
**boards of directors**

		no. of offices	% foreigners	average age	education		main professional background		
					% first degree	% postgraduate degree <sup>1</sup>	% managers	% consultant /professional	% academic
<b>2011</b>	<i>director</i>	2,567	5.1	57.5	84.0	15.3	75.0	16.2	7.6
	female	192	3.1	49.7	75.5	16.6	71.9	17.2	8.3
	male	2,375	5.3	58.1	84.7	15.3	75.2	16.1	7.6
<b>2018</b>	<i>director</i>	2,184	6.9	56.6	88.5	24.4	68.5	21.3	9.4
	female	785	6.0	52.7	91.7	29.3	52.0	33.1	14.0
	male	1,399	7.4	58.7	86.6	21.5	77.8	14.7	6.8
<b>2019</b>	<i>director</i>	2,168	6.1	56.6	89.3	25.2	66.3	23.4	9.4
	female	794	5.0	52.9	93.3	30.5	48.6	36.4	13.9
	male	1,374	6.7	58.8	87.0	21.9	76.6	15.9	6.8

Selezione di componenti femminili: *Consultant/professional e academic*, meno manager. selezione asimmetrica rispetto a *male directors* (background mix stabile)



# Interlocking e amministratori di genere femminile



- Componenti femminili titolari di più di un incarico di amministrazione in poco meno di un caso su tre, un dato comunque superiore rispetto a quello relativo agli uomini.
- Asimmetria maggiore, maggiore il numero di incarichi (3-4-5 incarichi per due terzi a donne)
- *L'interlocking* femminile sembra mostrare una leggera inversione di tendenza dopo la sensibile crescita successiva all'applicazione della legge Golfo-Mosca