
Le quote di genere nelle società quotate Come strumento per garantire la parità

Chiara Pronzato

Università di Torino, Collegio Carlo Alberto, Comitato Scientifico IRES

**Parità tra donne e uomini
12 novembre 2020**

Come strumento per garantire la parità



- Chi è favorevole dice che
 - Le quote di genere sono necessarie per raggiungere una giusta rappresentanza tra donne e uomini nelle posizioni apicali
- Chi è contrario dice che
 - Le quote di genere violano la meritocrazia
 - Le quote di genere portano alla selezione di membri meno preparati, con conseguenze costose
- Per promuovere l'uguaglianza di genere è veramente necessario sopportare dei costi?

Abbiamo bisogno di

- Risposte
 - Che si basino su dati
 - Che vengano utilizzati in modo da evidenziare un nesso causa-effetto

Abbiamo bisogno di

- Risposte
 - Che si basino su dati
 - Caratteristiche dei membri dei board, performance delle società per cui lavorano
 - Che vengano utilizzati in modo da evidenziare un nesso causa-effetto

Abbiamo bisogno di

- Risposte
 - Che si basino su dati
 - Caratteristiche dei membri dei board, performance delle società per cui lavorano
 - Che vengano utilizzati in modo da evidenziare un nesso causa-effetto
 - Non si può semplicemente confrontare, ad esempio, la performance di aziende con board **con donne** con la performance di aziende con board **senza donne**?

Abbiamo bisogno di

- Risposte
 - Che si basino su dati
 - Caratteristiche dei membri dei board, performance delle società per cui lavorano
 - Che vengano utilizzati in modo da evidenziare un nesso causa-effetto
 - Non si può semplicemente confrontare, ad esempio, la performance di aziende con board **con donne** con la performance di aziende con board **senza donne? NO!**

La legge Golfo-Mosca

- La legge 120/2011 (detta Golfo-Mosca dai nomi delle prime firmatarie) introduce in Italia l'obbligo per le **società quotate** di rispettare una soglia di rappresentanza per entrambi i generi nei consigli di amministrazione e collegi sindacali. La legge è graduale: la soglia è fissata al **20%** per la prima elezione dell'organo dopo l'Agosto 2012 e al **33%** per la seconda e la terza elezione
- La legge è stata estesa nel Febbraio 2012 alle **società a controllo pubblico**, con validità immediata
- Le **sanzioni** sono forti: si parte da un avviso, poi una multa e si arriva fino allo scioglimento dell'organo

La legge Golfo-Mosca

- Ci permette la (quasi) parità di donne e uomini nei board
- Ci permette di studiare – con rigore – gli effetti della presenza di più donne nei board

Domande di ricerca

- L'introduzione delle quote di genere ha cambiato la selezione dei membri nei board?
- Avere più donne nei board ha avuto impatto sulla performance aziendale?
- La notizia del fatto che nei board ci sarebbero state più donne ha avuto impatto sui rendimenti dei mercati finanziari?

[«Do Board Gender Quotas Matter? Selection, Performance and Stock Market Effects”, con Giulia Ferrari, Valeria Ferraro, Paola Profeta]

Metodologicamente

- Perché per valutare i benefici o i danni dovuti ad una maggiore rappresentanza di donne nei board «sfruttiamo» la legge Golfo-Mosca?
- Non sarebbe bastato confrontare la performance di aziende con più o meno donne al vertice?.... No...
- Supponiamo che le aziende più «innovatrici» siano quelle che scelgono di avere più donne. Una performance migliore delle loro aziende potrebbe essere dovuta semplicemente a questo **spirito innovativo** maggiore ...

Metodologicamente

- Supponiamo che le aziende che vivono una **«crisi» nel loro settore** siano quelle che scelgono più donne. Una peggior performance delle loro aziende potrebbe essere dovuta semplicemente a questa crisi ...

Metodologicamente

**Azienda
A**

Rinnovo board 2010	Stesso board 2011	Stesso board 2012	Rinnovo board 2013	Stesso board 2014	Stesso board 2015
--------------------------	-------------------------	-------------------------	--------------------------	-------------------------	-------------------------

Metodologicamente

**Azienda
A**

Rinnovo board 2010	Stesso board 2011	Stesso board 2012	Rinnovo board 2013	Stesso board 2014	Stesso board 2015
--------------------------	-------------------------	-------------------------	--------------------------	-------------------------	-------------------------

**Azienda
B**

Rinnovo board 2009	Stesso board 2010	Stesso board 2011	Rinnovo board 2012	Stesso board 2013	Stesso board 2014	Rinnovo board 2015
--------------------------	-------------------------	-------------------------	--------------------------	-------------------------	-------------------------	--------------------------

Metodologicamente

**Azienda
A**

Rinnovo board 2010	Stesso board 2011	Stesso board 2012	Rinnovo board 2013	Stesso board 2014	Stesso board 2015
--------------------	-------------------	-------------------	--------------------	-------------------	-------------------

**Azienda
B**

Rinnovo board 2009	Stesso board 2010	Stesso board 2011	Rinnovo board 2012	Stesso board 2013	Stesso board 2014	Rinnovo board 2015
--------------------	-------------------	-------------------	--------------------	-------------------	-------------------	--------------------

**Azienda
C**

Rinnovo board 2008	Stesso board 2009	Stesso board 2010	Rinnovo board 2011	Stesso board 2012	Stesso board 2013	Rinnovo board 2014	Stesso board 2015
--------------------	-------------------	-------------------	--------------------	-------------------	-------------------	--------------------	-------------------

Metodologicamente

Azienda A		Rinnovo board 2010	Stesso board 2011	Stesso board 2012	Rinnovo board 2013	Stesso board 2014	Stesso board 2015
Azienda B	Rinnovo board 2009	Stesso board 2010	Stesso board 2011	Rinnovo board 2012	Stesso board 2013	Stesso board 2014	Rinnovo board 2015
Azienda C	Rinnovo board 2008	Stesso board 2009	Stesso board 2010	Rinnovo board 2011	Stesso board 2012	Rinnovo board 2014	Stesso board 2015

Metodologicamente

Azienda A		Rinnovo board 2010	Stesso board 2011	Stesso board 2012	Rinnovo board 2013	Stesso board 2014	Stesso board 2015
Azienda B	Rinnovo board 2009	Stesso board 2010	Stesso board 2011	Rinnovo board 2012	Stesso board 2013	Stesso board 2014	Rinnovo board 2015
Azienda C	Rinnovo board 2008	Stesso board 2009	Stesso board 2010	Rinnovo board 2011	Stesso board 2012	Rinnovo board 2014	Stesso board 2015

Metodologicamente

Azienda A		Rinnovo board 2010	Stesso board 2011	Stesso board 2012	Rinnovo board 2013	Stesso board 2014	Stesso board 2015
Azienda B	Rinnovo board 2009	Stesso board 2010	Stesso board 2011	Rinnovo board 2012	Stesso board 2013	Stesso board 2014	Rinnovo board 2015
Azienda C	Rinnovo board 2008	Stesso board 2009	Stesso board 2010	Rinnovo board 2011	Stesso board 2012	Rinnovo board 2014	Stesso board 2015

Selezione dei membri nei board

- Presenza di donne nei board
 - La proporzione di donne aumenta di 18 punti percentuali (da 11% a 29%)
 - La proporzione di board con più del 20% di donne aumenta di 3 punti percentuali (da 4% a 7%)
 - La proporzione di Collegi Sindacali con una presidentessa donna aumenta di 4 punti percentuali (da 2% a 6%)

Selezione dei membri nei board (cont)

- Istruzione
 - La proporzione di membri con un master universitario è aumentato di 3 punti percentuali (da 5% a 8%)
 - La proporzione di membri che ha studiato all'estero è aumentato di 2 punti percentuali (da 3% a 5%)
- Entrambi i risultati sono dovuti ad una migliore istruzione delle donne selezionate

Selezione dei membri nei board (cont)

- Età
 - La proporzione di persone «giovani» aumenta di 3 punti percentuali (passando da 85% a 88%)
 - Questo risultato è dovuto ad entrambi donne e uomini selezionate/i
- Altri [non] risultati
 - Non c'è un cambiamento significativo nei tipi di laurea conseguiti
 - Non c'è un aumento dei membri appartenenti alla famiglia proprietaria dell'azienda
 - Non c'è un aumento delle posizioni nei board detenuti dai singoli membri

Impatto sulla performance aziendale

- Più donne nei board portano ad
 - Una minore variabilità delle quotazioni in borsa delle aziende
 - Un lieve aumento del numero degli occupati e degli investimenti delle aziende

- Nessun effetto negativo

Impatto sulla performance aziendale

- Più donne nei board portano ad
 - Una minore variabilità delle quotazioni di borsa delle aziende
 - Un lieve aumento del numero degli occupati e degli investimenti delle aziende
- Nessun effetto negativo
- Se avessimo semplicemente confrontato board con più o meno donne? Effetti nulli o negativi

Rendimenti dei mercati finanziari

- Non troviamo effetti sui rendimenti dei mercati finanziari all'annuncio della Legge (15 marzo 2011, 28 giugno 2011)
- Ma troviamo effetti positivi intorno alla data del rinnovo degli organi per le aziende che erano più lontane dalla soglia

Conclusioni

- L'introduzione della Legge Golfo-Mosca
 - Garantisce la parità tra uomini e donne
 - Migliora la «qualità» dei board
 - Migliora la performance delle imprese
 - E' stata ben accolta dai mercati finanziari

- Estensione della Legge
 - Altri 9 anni
 - 40%