

# Quote di genere e composizione degli organi di amministrazione e controllo

Evidenza empirica da un campione di società quotate  
italiane

30.01.2020, Milano

**Annarita Macchioni Giaquinto,**  
Università Ca' Foscari di Venezia

# Motivazione

- Le donne sono **sottorappresentate nel mercato del lavoro e in posizioni di leadership**
- Nei paesi sviluppati **le donne sono più istruite degli uomini**
- Non usare le competenze delle donne è una grande fonte di **inefficienza**:
  - **spreco di capitale umano**
  - **talento**
  - **crescita potenziale**
- Oltre ad essere un diritto umano, vi sono **ragioni di efficienza nel promuovere l'uguaglianza di genere**

## Contributo

- Questo lavoro presenta l'evidenza empirica sull'implementazione e sui risultati della legge Golfo-Mosca che introduce le **quote di genere** nelle aziende quotate italiane, con particolare riferimento alle aziende lombarde
- Mostra come le quote di genere siano state efficaci nell'infrangere il così detto *glass ceiling* (tetto di cristallo), nel creare una leadership più bilanciata e l'*empowerment* femminile

# Motivazione

- Le donne sono **sottorappresentate nel mercato del lavoro e in posizioni di leadership**
- Nei paesi sviluppati **le donne sono più istruite degli uomini**
- Non usare le competenze delle donne è una grande fonte di **inefficienza**:
  - **spreco di capitale umano**
  - **talento**
  - **crescita potenziale**
- Oltre ad essere un diritto umano, vi sono **ragioni di efficienza nel promuovere l'uguaglianza di genere**

# Contributo

- Questo lavoro presenta l'evidenza empirica sull'implementazione e sui risultati della legge Golfo-Mosca che introduce le **quote di genere** nelle aziende quotate italiane, con particolare riferimento alle aziende lombarde
- Mostra come le quote di genere siano state efficaci nell'infrangere il così detto *glass ceiling* (tetto di cristallo), nel creare una leadership più bilanciata e *l'empowerment* femminile

# *Glass ceiling*- definizione e cause

Definizione:

- letteralmente tetto di cristallo
- **Barriere invisibili nell'avanzamento professionale** che limitano soprattutto donne o membri di una minoranza

Cause:

- *Statistical discrimination*
- *Taste discrimination*
- *Stereotipi/social norms*

Quali politiche ?

Manager, % del totale

	Men	Women
Austria	49.1	35.1
Belgium	33.6	18.5
Bulgaria	11.2	9.9
Czech Republic	22.6	15.6
Germany	27.2	14.2
Denmark	21.0	11.4
Estonia	24.0	15.0
Spain	28.8	17.4
Finland	25.4	13.7
France	37.3	25.8
Greece	19.9	11.5
Hungary	13.9	10.8
Ireland	–	–
Italy	24.7	16.7
Lithuania	19.1	12.1
Luxembourg	33.1	17.8
Latvia	10.8	10.0
Malta	27.9	20.1
The Netherlands	31.7	18.5
Cyprus	–	–
Poland	20.3	16.1
Portugal	21.0	13.8
Romania	9.5	5.4
Sweden	20.1	14.0
Slovenia	33.7	24.2
Slovakia	16.9	10.4
UK	41.1	30.1

Fonte: Profeta et. al. 2014

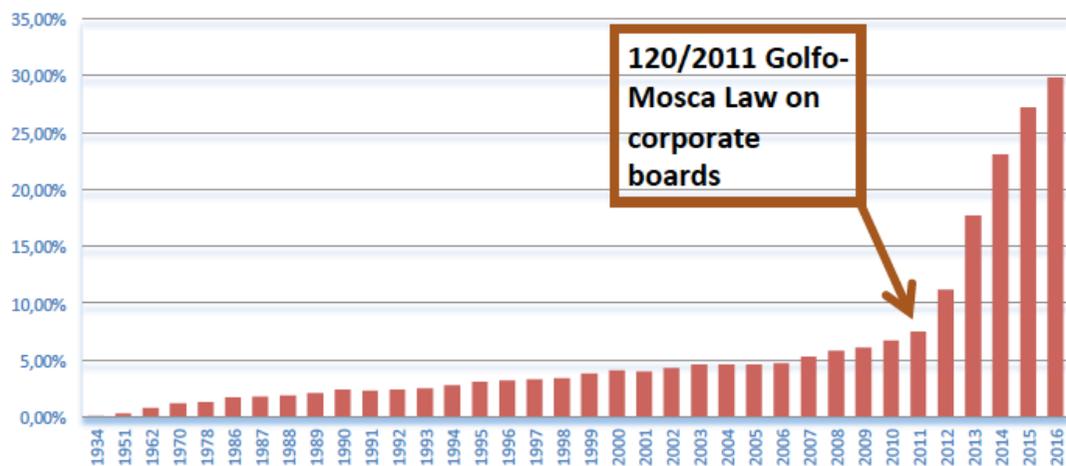
# Quote di genere – pro e **contro**

- Le quote **non sono meritocratiche** (Holzer and Neumark, 2000)
- **Le quote non sono efficaci nel favorire l'empowerment femminile**
- I benefici delle quote restano negli organi in cui si applicano , no spill-over effect (Weber et al. 2019)
- Il fatto di non avere donne in posizione di leadership è una conseguenza delle **scelte delle donne** sulla **maternità e fertilità**
- Le quote possono essere associate ad **un costo per le aziende** (Matsa and Miller,2013; Ahern and Dittmar, 2012)
- Le quote possono introdurre discriminazioni rispetto ad **altre minoranze** (Pande and Ford 2011)
- Le donne in posizioni di leadership grazie alle quote potrebbero essere considerate **meno competenti e quindi discriminate** dai colleghi (Rudman and Fairchild 2004)

# Quote di genere – pro e contro

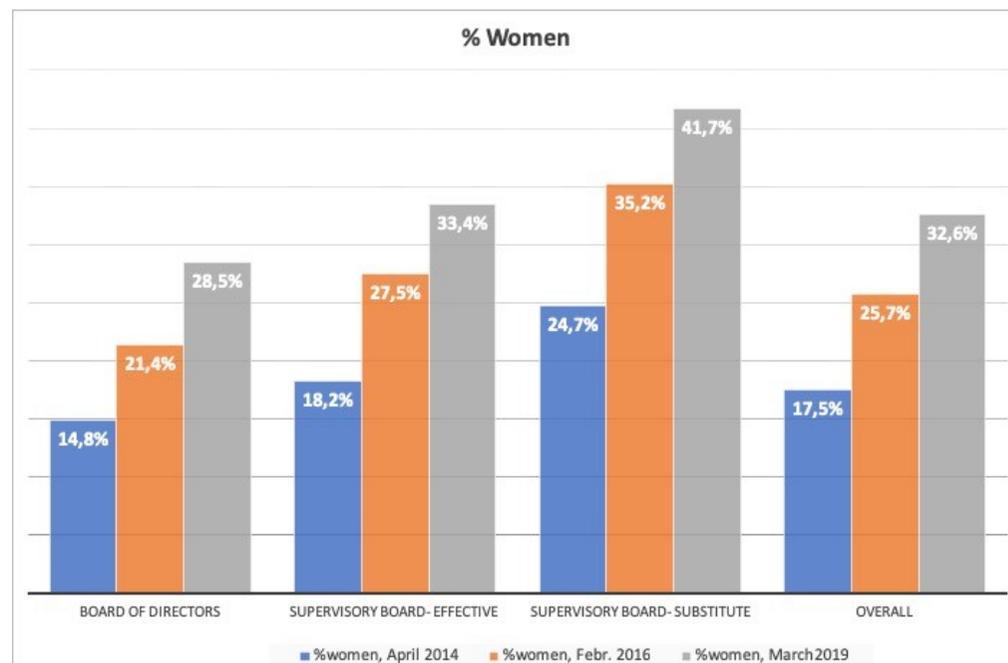
- Le quote di genere sono efficaci

Aziende private quotate



Italy (1934-2016)

Aziende pubbliche



# Quote di genere – **pro** e contro

- Le quote compensano le barriere che impediscono alle donne di accedere a **posizioni di leadership**
- Le donne sono qualificate tanto quanto gli uomini: **motivazione di efficienza** (Pande and Ford, 2011; Conde Ruiz et al., 2015)
- Dare opportunità di carriera alle donna potrebbe portare ad ulteriori investimenti in capitale umano
- Nel B.P.: **diminuzione *statistical discrimination*** e **superamento *taste discrimination*** (Pande and Ford, 2011)
- Nel L.P.: cambiamento nelle **attitudini verso le donne** e nelle ***social norms***

# La Legge Golfo-Mosca

- Approvata a Luglio 2011, effettiva da Agosto 2012
- **Graduale**: fase 1: 1/5, poi 1/3
- **Temporanea**: 3 elezioni, elezioni ogni 3 anni per un totale di 9 anni (estesa nella legge di bilancio 2020)
- **Obbligatoria**: sistema di sanzioni economiche ed eventuale scioglimento dell'organo
- Si applica agli **organi di amministrazione e controllo di aziende quotate** su Borsa Italiana
- Da febbraio 2013 si applica anche ad aziende a partecipazione pubblica

# Evidenza empirica

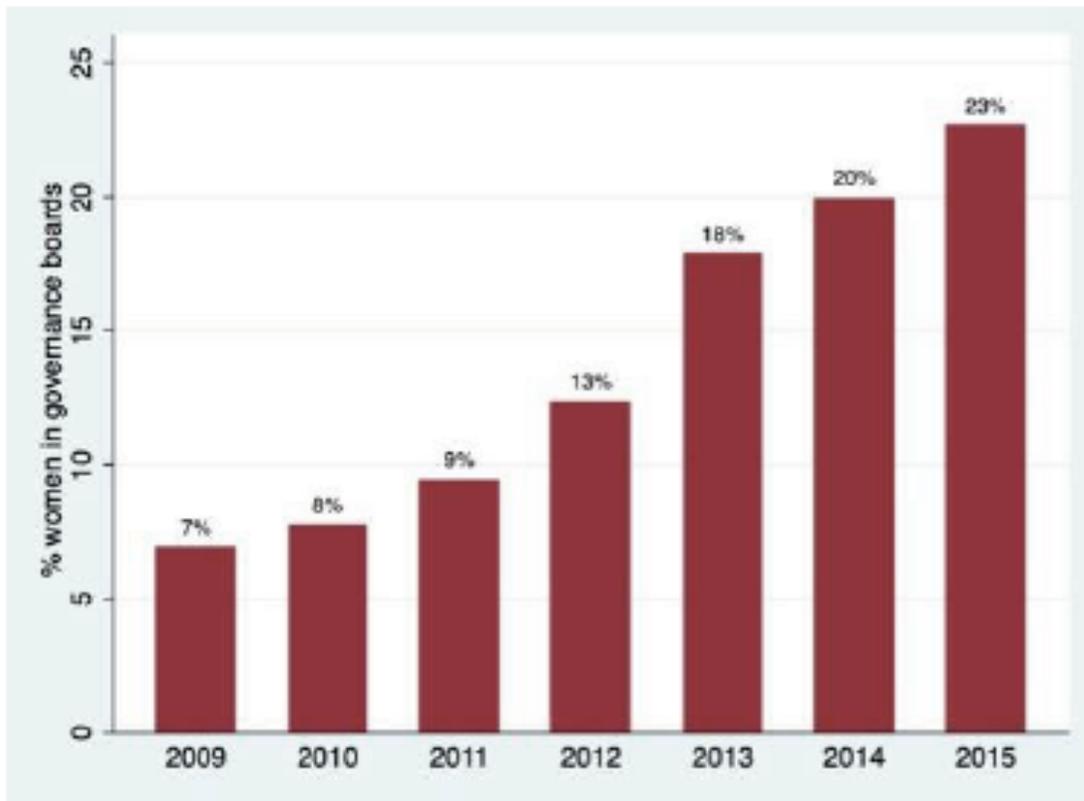
- Dataset

- 95 aziende quotate lombarde
- 2007-2015
- Informazioni individuali: nome, cognome , età, genere, istruzione, paese e città di nascita, posizione nell'organo di amministrazione e controllo, relazione parentale con altri membri
- Informazioni sull'azienda: nome, provincia, n. di dipendenti, produzione, profitti, debiti, ROA, Tobin's Q, Assets

- Risultati

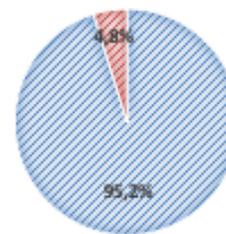
- *Empowerment*
- Età
- Istruzione
- *Golden skirt*

# Evidenza empirica- *empowerment*



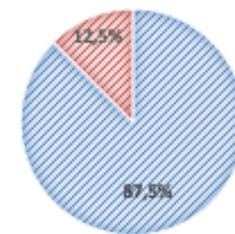
PRESIDENT - 2009

Men Women

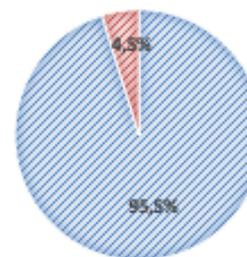


PRESIDENT - 2015

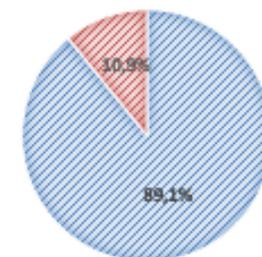
Men Women



CEO - 2009

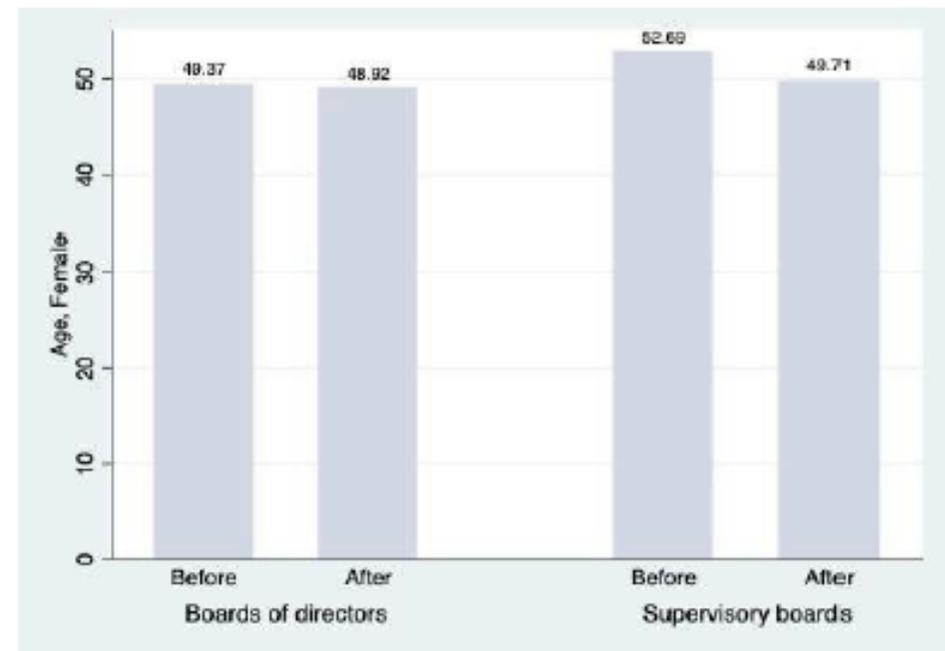
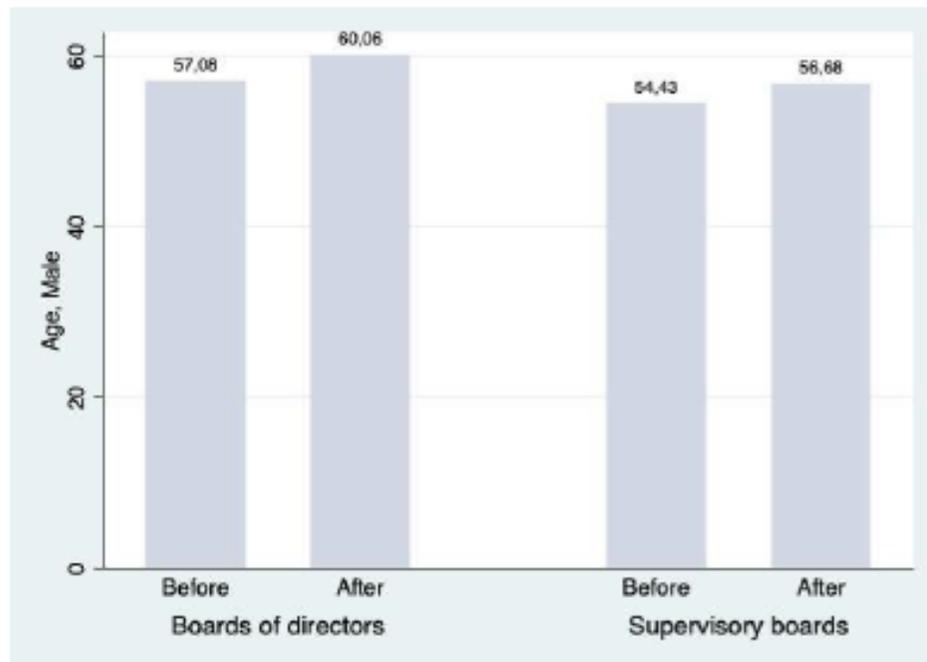


CEO - 2015



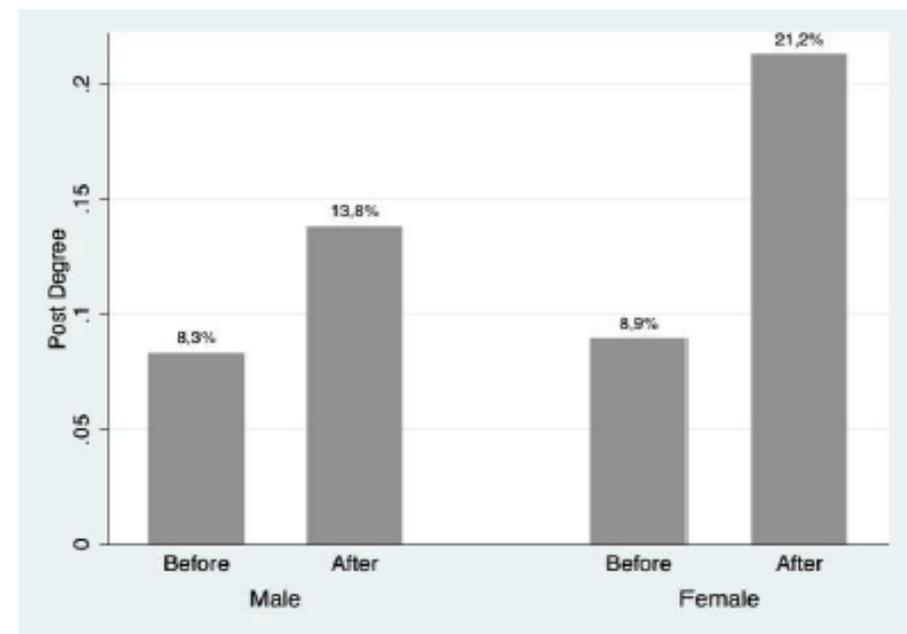
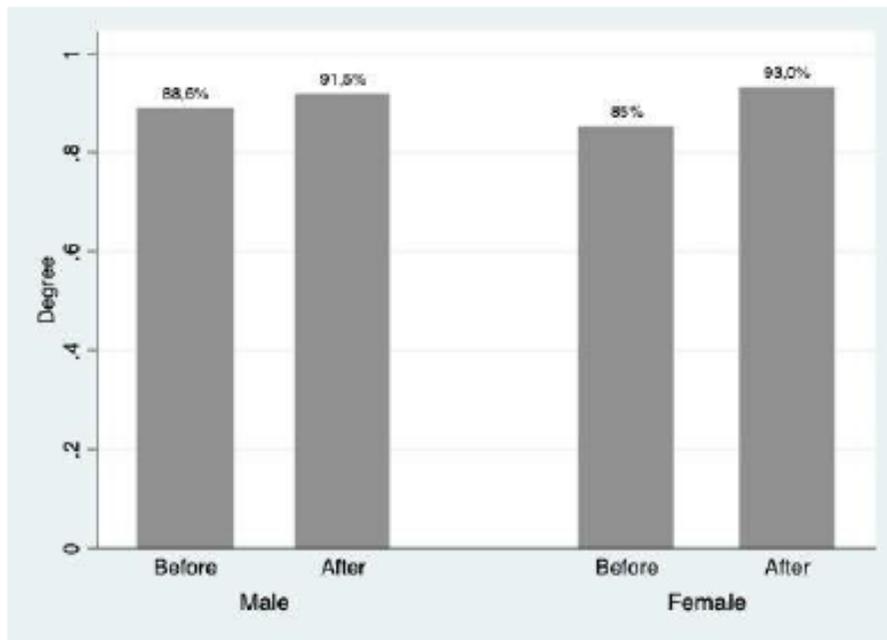
Fonte: Elaborazione propria su dati CONSOB e DONDENA

# Evidenza empirica- età



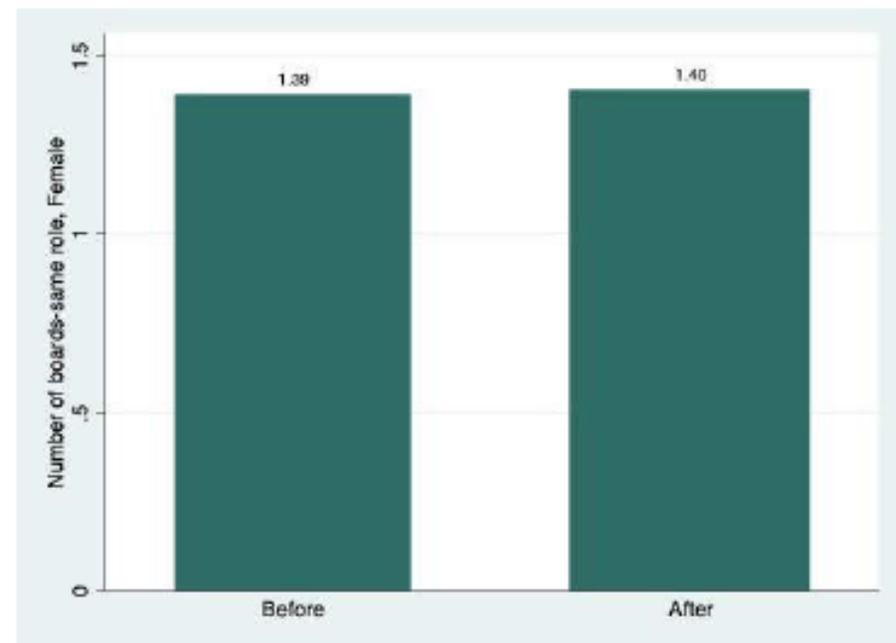
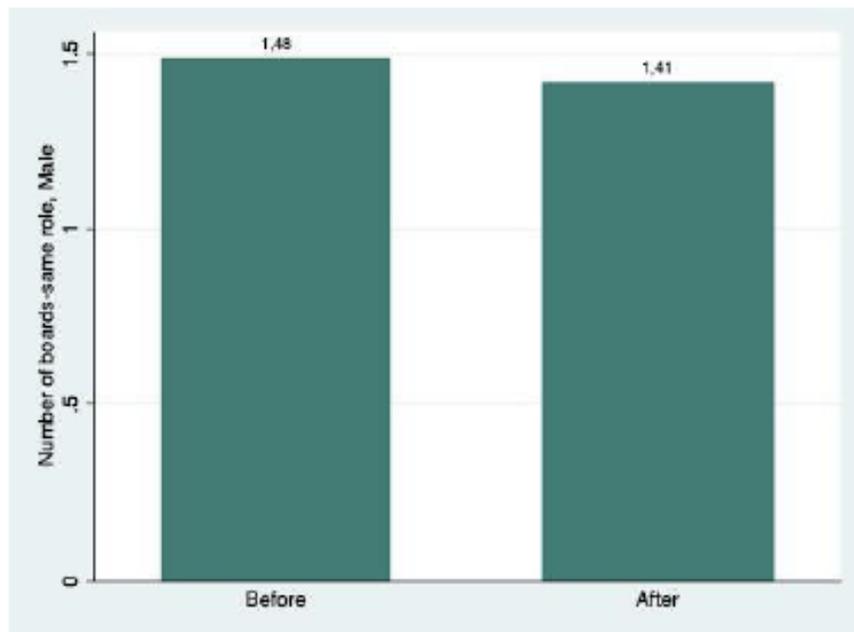
Fonte: Elaborazione propria su dati CONSOB e DONDENA

# Evidenza empirica- istruzione



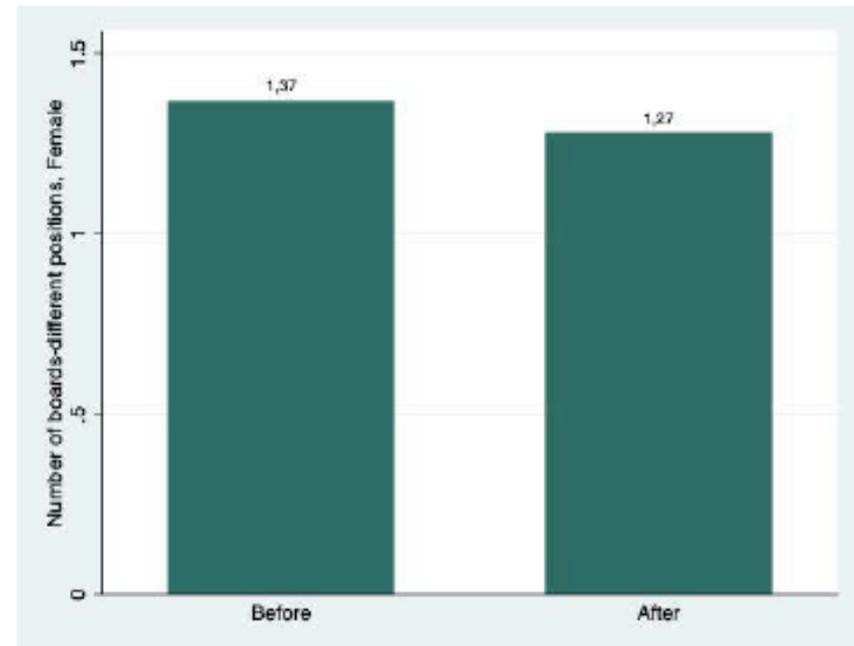
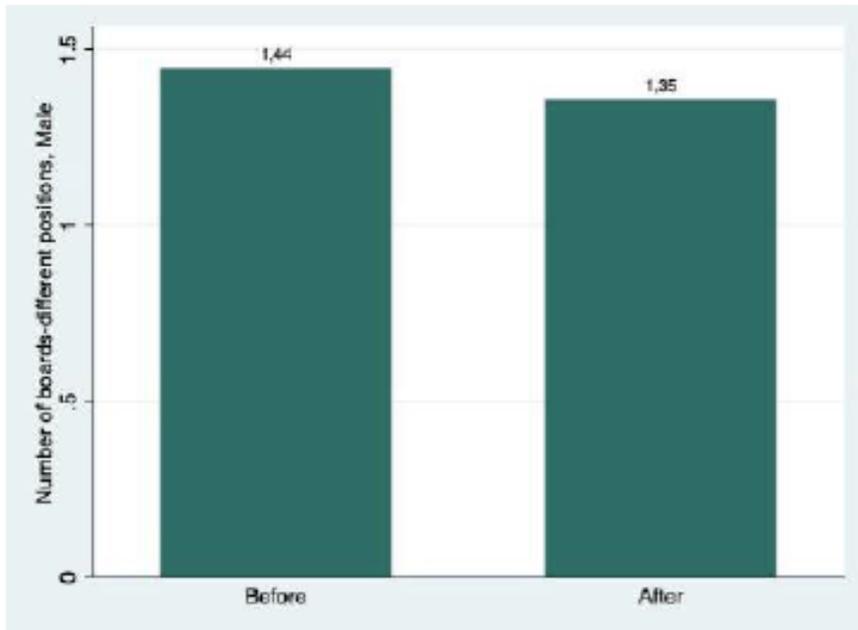
Fonte: Elaborazione propria su dati CONSOB e DONDENA

# Evidenza empirica- *golden skirt*



Fonte: Elaborazione propria su dati CONSOB e DONDENA

# Evidenza empirica- *golden skirt*



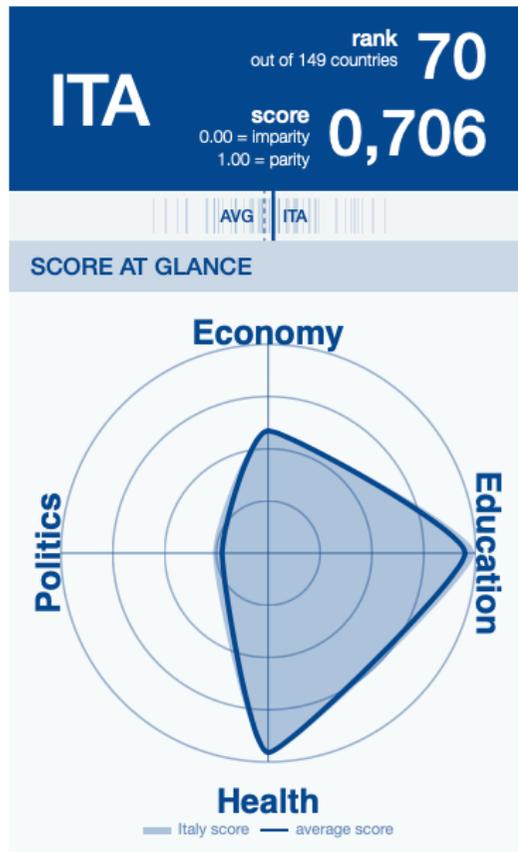
Fonte: Elaborazione propria su dati CONSOB e DONDENA

# Conclusioni

- In questo lavoro: trend associati all'introduzione di **quote di genere gradual, temporanee e obbligatorie in Italia**
- Le quote hanno aumentato la presenza delle donne negli organi di amministrazione e controllo
- Le donne che siedono nei consigli **sono più giovani e istruite degli uomini**
- **Le quote sono associate a direttori uomini più giovani e più istruiti**
- Effetto *spill-over* : le quote hanno aumentato AD e presidenti donne, nonostante non fossero target della legge
- Le quote non sono associate ad impatti sulle performance aziendali, né positivi né negativi

# Appendix

# Global gender gap index: ITALIA

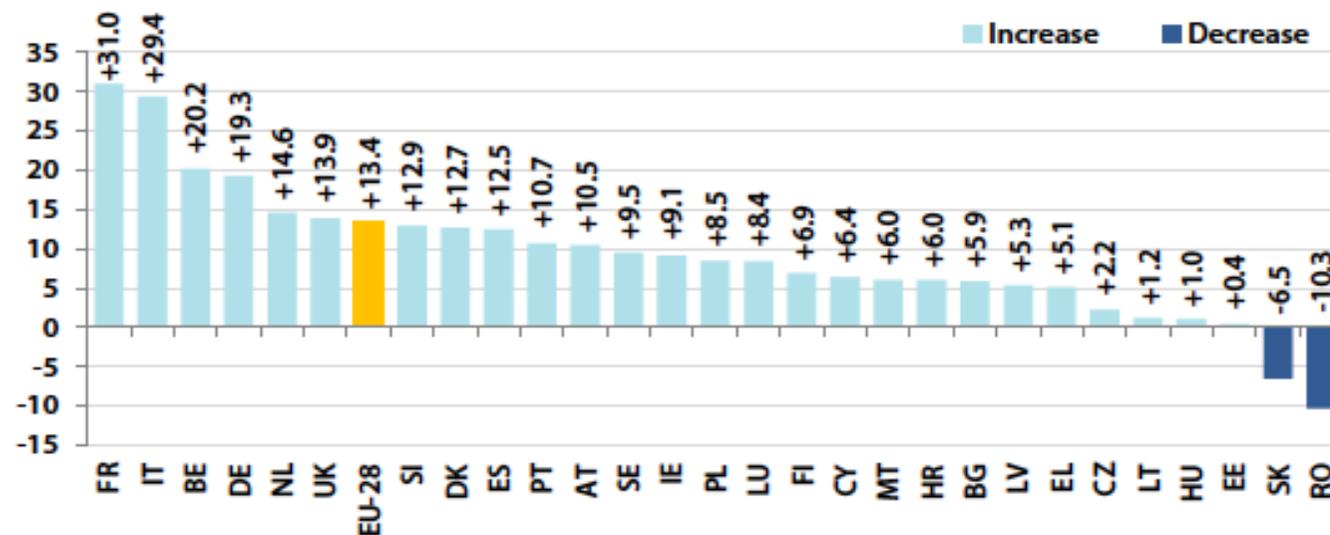


# *Glass ceiling* – quali politiche in EU

- **Norvegia:** il primo paese, almeno il 40% di entrambi i sessi nei *board* delle aziende quotate in borsa
- Islanda e Spagna : 40%
- Finlandia : 40%
- France: 20% in aziende pubbliche quotate entro 3 anni e 40% entro 6 anni. Aziende quotate private 40% in 9 anni.
- Svezia, Danimarca, Finlandia, UK, Germania, Belgio, Olanda and Lettonia 25 %.
- Dal 2018 Portogallo: 20% per la prima elezione; 33,3 % per ulteriori elezioni
- Austria: 30%
- **Italia:** graduale and temporanea (estesa nella legge di bilancio 2020) prima fase 1/5, seconda fase 1/3

# Quote di genere – EU

Change in the share of women on the boards of the largest listed companies in the EU, October 2010 – October 2017



Fonte: 2018 Report on equality between women and men in the EU, p.33 based on European Institute for Gender Equality, Gender Statistics Database, 2010-2017