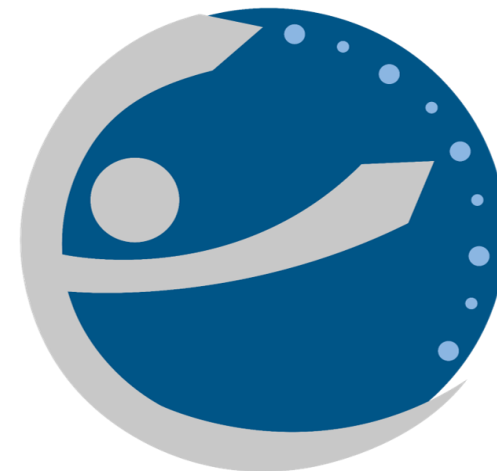


DIVERSITÀ DI GENERE : donne, board e imprese

Daniela Venanzi

*Professoressa Ordinaria di
Finanza aziendale, Dipartimento
di Economia, Università degli
Studi Roma Tre*



fondazione**ergo**



Partner of MTM ASSOCIATION



Perché le donne nei board ?

teoria della parità di diritti → *la cosa giusta da fare*

approccio funzionalista → miglioramento dei processi decisionali e dell'efficacia dei meccanismi di monitoraggio della gestione aziendale.

le donne sono differenti dagli uomini e queste differenze ampliano la gamma di competenze, esperienze, capacità, opzioni e soluzioni su cui il board può basare le decisioni;

la presenza femminile comporta una maggiore sensibilità sociale, uno stile di comunicazione più partecipativo e una migliore immagine percepita dalla clientela

approccio del managerial power: la qualità delle decisioni si innalzerebbe perché

la presenza delle donne favorisce **discussioni più approfondite e dissenso costruttivo**

maggior predisposizione della componente femminile a fare domande e a **mostrarsi in disaccordo con il *group-thinking*** → ruolo di *watchdog* sull'operato del management

da approcci funzionalista/managerial power deriva la convinzione che la diversità di genere rappresenti un fattore che migliora la performance finanziaria

possibili implicazioni negative ?

minore omogeneità del team decisionale: conflitti

maggiori difficoltà di comunicazione e coordinamento

La performance effettivamente migliora?

l'evidenza empirica internazionale mostra **risultati contrastanti**

da studi più recenti emerge che la presenza femminile

migliora la performance in imprese che operano in settori **altamente innovativi** e in quelli a **bassa competizione e con maggiore managerial entrenchment**

ha **effetti più marcati su livello/qualità fattore umano**: politiche di acquisizione/conservazione del personale → effetti negativi su profitti operativi e produttività, ma **solo nel breve termine**

PERCHÈ evidenza empirica non univoca?

problemi di metodo nel rilevare l'impatto

non garantito il *coeteris paribus*

non si tiene conto dell'**effetto massa critica** (relazione ad U tra presenza femminile e performance) → oltre una certa soglia (20-30%) l'impatto risulta positivo

non si tiene conto di una **adeguata tenure**

endogeneità: legame causale rovesciato

Le quote rosa (legge 120/2011 e recente proroga) funzionano ?

Studio Consob su società italiane quotate nel periodo 2008-2016 conferma che la legge 120/2011 ha avuto un effetto positivo rilevante sulla percentuale di donne nei board

l'ingresso delle nuove amministratrici ha anche contribuito a modificare altre caratteristiche dei board, riducendo l'età media, aumentando la diversità in termini di età e background professionale, alzando il livello medio di istruzione

MA....ALCUNI ASPETTI CRITICI

il 70% delle donne sono amministratori indipendenti: vincolo o opportunità ?

il 34% sono *interlockers* → cooptazione nell' *old boys' club*: nei board ci sono le donne conosciute, allineate, controllate e, quindi, segnalate e sponsorizzate dagli uomini che contano (... non certo per mancanza di profili adeguati) → qualità/merito nella selezione ?

nelle banche (studio BdI, 2020):

- aumenta la presenza dei **consiglieri non esecutivi donne**, meno la presenza nei ruoli esecutivi, **nulla tra gli AD**
- aumenta la presenza femminile nei comitati endo-consiliari, ma **si riduce nei comitati esecutivi** (il comitato di maggiore rilievo/responsabilità in banca e maggiormente remunerato)
- **limitata tenure**: il tasso di riconferma dopo il primo mandato per gli uomini è quasi doppio di quello delle donne (43% vs 23%); il **turnover femminile è maggiore** anche separando i ruoli esecutivi da quelli non esecutivi