

TENDENZE **BUSINESS**
di Raffaella Ulgheri



DONNE E FINANZA

LA "QUESTIONE FEMMINILE" È ANCORA IRRISOLTA

Cresce la consapevolezza sulla presenza delle professioniste nei board delle società. Anche il risparmio gestito fa i conti con le spinte sociali, normative ed economiche, ma restano ancora lacune da colmare.

Un progresso costante e tuttavia lento. Estremamente lento. La questione femminile in merito alle posizioni di rilievo nelle aziende e al peso specifico delle buste paga a parità di mansione ha trovato ampio spazio nel dibattito normativo, finanziario e sociale nell'ultimo decennio. Da qui la nascita di espressioni ormai note, dal gender pay gap, riferito al divario nelle retribuzioni tra dipendenti uomini e dipendenti donne di una stessa società; al famoso "soffitto di cristallo", ossia la barriera fatta di stratificazioni storiche, economiche e culturali che riduce le possibilità di una donna di raggiungere posizioni apicali in un'azienda. Un cristallo ancora resistente e certificabile soprattutto nelle società quotate.

nella presenza femminile: tra i presidenti dei CdA soltanto il 6,7% sono di sesso femminile, percentuale che crolla al cinque se si va a indagare il dato delle CEO. Tuttavia il progresso c'è, seppure "a passo di lumaca" ("at a snail's pace" è proprio il sottotitolo del report): "Oggi, riportiamo una media globale di poco meno del 20% (19,7%) dei posti nei Consigli di Amministrazione detenuti da donne, un aumento di soli 2,8 punti dal nostro ultimo report, pubblicato nel 2019. Se questo ritmo dovesse continuare

ogni due anni, potremmo aspettarci di raggiungere qualcosa vicino alla parità nel 2045", scrivono Dan Konigsburg, senior managing director del Deloitte

Global Boardroom Program e Sharon Thorne, chair di Deloitte Global. La data, presa singolarmente, sembra lontana, ma vede una riduzione di sette anni rispetto alla precedente rilevazione di Deloitte che indicava nel 2052 l'anno della parità di genere nei board a livello mondiale. E i progressi, lenti e costanti, iniziano a intravedersi.

ITALIA OSSERVATA SPECIALE

Anche l'Italia mostra un avanzamento. Un dato significativo è quello pubblicato a marzo dello scorso anno dalla Sustainable Stock Exchanges Initia-

La settima edizione del Women in the boardroom: A global perspective, l'analisi di Deloitte sulla presenza femminile nei board e nei collegi sindacali delle public company in 72 Paesi, vede nel report 2022 un ridotto progresso



tive, sulla Gender equality nei corpo-

rate board che indaga 2.200 società su 22 borse nei Paesi G20. Ebbene Borsa Italiana si conferma tra le prime con un 37,5% di presenza femminile nei board delle quotate. Nell'analisi di Deloitte è terza, con il 36,6% di donne sedute in CdA dietro Francia (43,2%) e Norvegia (42,4%). Le industrie con la maggiore presenza femminile sono energia, consumi, manifattura e finanza.

Proprio la finanza e, nello specifico, il mondo del risparmio gestito, è ancora una volta oggetto di questa indagine. Già lo scorso anno **FundsPeople** ha interrogato le principali realtà italiane in merito alle donne che operano nel settore: quante sono presenti nei CdA delle società di gestione e nei collegi sindacali; e quante, nel dettaglio, operano a livello di gestione e selezione dei fondi. Il dato vede un progressivo miglioramento, sia a livello di numeri, sia a livello di condivisione dei dati.

FIGURE APICALI

La maggioranza delle società di gestione consultate indica la presenza di una o più donne in Consiglio di Amministrazione, con una media complessiva del 28% sul totale e, in sei casi, presenze superiori al 40 per cento. Sul fronte del collegio sindacale in numeri si riducono: con l'esclusione delle sindache supplenti la presenza femminile media è del 21 per cento. All'interno di queste percentuali emerge un altro dato: quello delle donne presidenti del CdA o AD e DG, e quello delle presidenti del collegio sindacale. Nel primo caso si può ricorrere all'abusata metafora del "si contano sulle dita di una mano": sono cinque su 28, il 18 per cento. Per quanto riguarda le presidenti del collegio sindacale i dati sono più rosei, con un'incidenza vicina al 29 per cento.

Le maggiori difficoltà, pur con qualche spiraglio in più rispetto allo scorso anno, si riscontrano nell'ambito della gestione e selezione dei fondi. ▴

sempre più cosciente della "questione femminile". Un'industria ancora in una fase di crescita e presa di consapevolezza dal momento che, come detto, i dati sono positivi ma parziali.

A spingere verso questa presa di coscienza sono diversi fattori, se ne possono enumerare due: quello dell'effetto diversity sull'andamento delle società quotate (uno studio Goldman Sachs del 2020 indicava una crescita media delle azioni del 2,5%); e l'effetto normativo. L'Italia rientra tra i Paesi che hanno introdotto da tempo una normativa per

la rappresentanza femminile nei board, con la Legge Golfo-Mosca (Legge 120/2011), uno dei pochi Paesi che, in assenza di una Direttiva comunitaria, si è impegnato a promuovere la strategia per la parità di genere di cui a Bruxelles si è avviato il dialogo nel 2010.

Il tema si ritrova in tutte le normative recenti legate al settore della sostenibilità in UE. Espresso nei suoi limiti e obiettivi nella Gender Equality Strategy 2020-2025 della Commissione UE, mette radici anche nella più famosa (per il mondo finanziario) Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) e nel parallelo percorso avviato nell'Action Plan UE sulla finanza sostenibile del 2018, con la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) sulla rendicontazione non finanziaria di "entità di interesse pubblico" ossia società quotate, società finanziarie, banche e assicuratori. In questo caso, la gender diversity diventa un dettaglio importante per le società investite, non soltanto una scelta di governance. ■

TENDENZE BUSINESS

PRESENZE FEMMINILI APICALI

DONNE PRESIDENTI CDA E CEO



DONNE PRESIDENTI COLLEGIO SINDACALE



In questo caso il dato è stato condiviso dal 50% delle società interpellate (ma la percentuale sale a 64% se si considerano i singoli Gruppi): ben 14 società hanno scelto di condividere il dato sulla gestione e selezione. Su questi numeri, la presenza di donne nel settore si articola su un parziale (visto che è inficiato da lacune nei dati) 26 per cento.

SPINTE NORMATIVE

Numeri ridotti, si è detto, ma che servono a tastare il polso di un'industria

Fonte: Società di gestione. Siti web case d'investimento con almeno una donna nel board. Elaborazione propria.

PRESENZA FEMMINILE NELL'AREA INVESTIMENTI



Fonte: Società di gestione che hanno partecipato al sondaggio. Elaborazione propria.

DONNE NEI CDA E NEI COLLEGI SINDACALI

SOCIETÀ DI GESTIONE	CDA	COLLEGIO SINDACALE*
ALICANTO CAPITAL SGR	16%	33%
AMUNDI SGR	19%	33%
ANIMA HOLDING	40%	66%
ANIMA SGR	29%	66%
ANIMA ALTERNATIVE	20%	33%
ARCA FONDI SGR	43%	ND
AZIMUT CAPITAL MANAGEMENT SGR	25%	33%
BANCOPOSTA FONDI SGR	29%	33%
BCC RISPARMIO & PREVIDENZA	14%	ND
CONSULTINVEST SGR	13%	ND
ERSEL SGR	38%	33%
ETICA SGR	33%	ND
EURIZON CAPITAL SGR	20%	33%
EURIZON CAPITAL SA	29%	ND
EURIZON CAPITAL REAL ESTATE	33%	33%
EUROMOBILIARE AM SGR	29%	33%
FIDEURAM AM SGR	17%	ND
GENERALI INVESTMENTS PARTNERS SGR	29%	33%
GENERALI INSURANCE ASSET MANAGEMENT SGR	43%	ND
GENERALI REAL ESTATE SGR	29%	33%
HEDGE INVEST	29%	ND
IMPACT SGR	14%	ND
KAIROS	31%	ND
MEDIOLANUM GESTIONE FONDI SGR	46%	33%
PLENISFER INVESTMENTS	14%	ND
PRELIOS SGR	29%	33%
SELLA SGR	43%	33%
SYMPHONIA SGR	40%	ND

Fonte: Società di gestione. Siti web case d'investimento con almeno una donna nel board. Dati percentuali.
*collegi sindacali effettivi