

DALLA BANCA D'ITALIA
UN'ANALISI EMPIRICA DELLE MISURE
A SOSTEGNO DELLA PRESENZA FEMMINILE NEI BOARD



Gender gap in banca: traguardi ancora lontani

► A cura dell'Associazione iDEE

Anche se è dimostrata l'efficacia della presenza femminile negli organi di vertice delle banche, il raggiungimento della parità di genere è un traguardo ancora lontano. Sono questi i risultati della ricerca condotta dalla Banca d'Italia sul tema diversità di genere degli istituti bancari italiani. Ecco le principali evidenze.

Rafforzare la presenza femminile negli organi di vertice delle banche accresce l'efficacia dei processi decisionali e ne migliora la per-

formance. Nonostante ciò, la riduzione delle distanze tra colleghi uomini e donne nei board si concretizza solo in presenza di quote obbligatorie stabilite dal

legislatore. Quando, come nel caso delle banche non quotate, non esiste un obbligo all'inclusione ma appena un'indicazione da parte degli organi di vigilanza,

il divario si fa ancora più profondo; ad oggi, il raggiungimento della parità di genere nei board è un traguardo ancora lontano.

Sono questi i risultati della ricerca, condotta dalla Banca d'Italia, sul tema diversità e inclusione degli istituti bancari italiani. Lo studio confronta gli effetti delle misure introdotte tra il 2014 e il 2018 a sostegno della diversità di genere nei board di 426 banche italiane - di cui 23 quotate. Le misure si riferiscono in particolare all'individuazione da parte della Banca d'Italia di un *benchmark di diversity*^{1 2 3} per le banche non quotate e la definizione di una soglia minima di partecipazione da parte del legislatore⁴ per le quotate. Lo studio, a partire da tale ricognizione, presenta una serie di evidenze circa gli impatti sulla performance delle banche innescati dall'aumento, o al contrario, dall'assenza della *diversity* negli organi di vertice.

A CHE PUNTO SIAMO?

La Banca d'Italia ha individuato un *benchmark di diversity* a cui le banche non quotate devono rifarsi nella costituzione dei propri board: il numero delle amministratrici non può essere inferiore al 20% del totale dei componenti per le banche minori, mentre sale al 33% per quelle di maggiori dimensioni con attivo superiore ai 10 miliardi. Tale indicazione ha dimostrato un'efficacia limitata. **Tra le banche non quotate la presenza femminile resta infatti molto contenuta, passando in media da un decimo dei componenti nel 2014 a poco più di un settimo nel 2018.** Circa un quarto dei consigli di amministrazione delle banche non quotate è ancora composto da soli uomini, un valore elevato ancorché in forte calo rispetto al 2014 quando in circa la metà dei consigli mancava del tutto la presenza femminile.

Le banche quotate devono invece rispettare una soglia minima di rappresentanza: il legislatore ha previsto che



Diversità e inclusione nelle banche italiane: un'analisi empirica delle misure a sostegno della presenza femminile nei board.

DIANA CAPONE

Banca d'Italia,
Questioni di Economia e Finanza
(Occasional Papers) n. 552

marzo 2020

Lo studio della Banca d'Italia sulle banche quotate ha rilevato che, all'aumentare della presenza femminile, le competenze professionali e i requisiti di indipendenza si rafforzano e diversificano; tra tutti i componenti del board aumenta il coinvolgimento nelle decisioni e la diligenza nell'attendere alle proprie responsabilità.

il genere meno rappresentato deve ottenere almeno un terzo degli amministratori eletti. Tale prescrizione ha fatto sì che la percentuale di presenza femminile nei board sia aumentata in modo più consistente, passando da un quarto dei componenti nel 2014 a più di un terzo nel 2018. Tutte le banche quotate rispettano il numero minimo di presenza femminile e un quarto di esse ha percentuali di donne superiori alla soglia di legge, e nessun consiglio è rimasto a composizione esclusivamente maschile.

È possibile quindi affermare che **l'intervento legislativo fondato su quote vincolanti favorisce l'adozione di sistemi di governo societario inclusivi: quando tale vincolo non esiste, le banche si sono rivelate resistenti a costruire organi decisionali con maggiori livelli di diversity.**

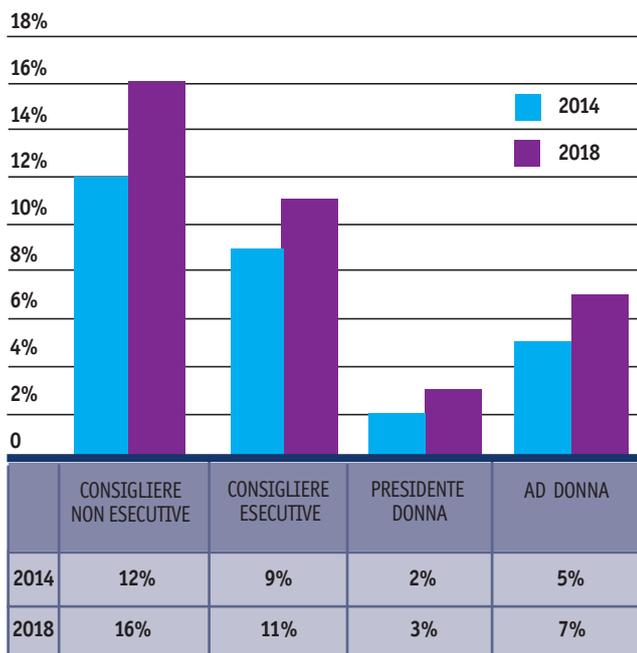
Alla luce di quanto rilevato, va considerata la possibilità che l'evidente miglioramento nell'equilibrio di genere raggiunto dalle banche quotate sia il risultato di un adeguamento forzato ad un obbligo di legge e non di scelte consapevoli delle banche.

Inoltre, le banche non quotate non percepiscono il mancato raggiungimento dell'equilibrio di genere come un'inefficienza del proprio sistema di governo o come una violazione della regolamentazione di settore e non sembrano attribuire rilievo prioritario all'adozione di misure che favoriscano l'ingresso di potenziali talenti femminili né ai livelli apicali dell'organizzazione né a quelli immediatamente inferiori.

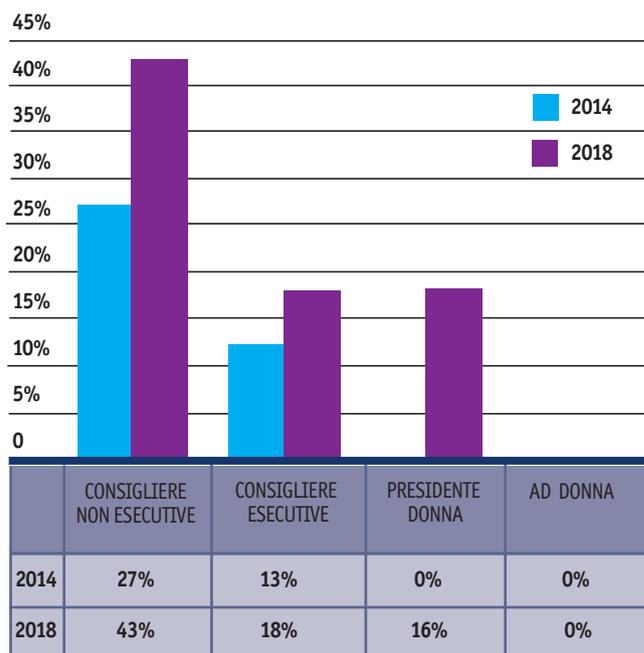
COSA ACCADE ALLE BANCHE CHE SI APRONO ALLA PRESENZA FEMMINILE E CON QUALI BENEFICI?

L'esperienza delle banche quotate italiane mostra che, quando si rafforza il numero delle donne nei board, si attivano dei circoli virtuosi che ne favoriscono una sostanziale, e progressivamente crescente, inclusione. Come con-

RUOLI RICOPERTI DA DONNE IN BANCHE NON QUOTATE



RUOLI RICOPERTI DA DONNE IN BANCHE QUOTATE



FONTE: Banca d'Italia, 2020

seguenza **la diversity di genere porta con sé la possibilità di migliorare i processi di governance, assicurare una migliore cultura aziendale e gestire i profili di rischio.** Lo studio della Banca d'Italia sulle banche quotate ha rilevato che, all'aumentare della presenza femminile, le competenze professionali e i requisiti di indipendenza si rafforzano e diversificano; tra tutti i componenti del board aumenta il coinvolgimento nelle decisioni e la diligenza nell'attendere alle proprie responsabilità.

In altre parole, i meccanismi decisionali migliorano quando il numero di donne presenti nei consigli di amministrazione aumenta e le donne nominate esercitano un ruolo sostanziale di contributo alle decisioni aziendali. Una limitata presenza di donne porta invece con sé il rischio di una marginalizzazione della componente femminile, circostanza questa che potreb-

be addirittura vanificare i vantaggi della diversificazione.

Nonostante ciò, sia nelle banche non quotate sia in quelle quotate, la percentuale di donne tra gli amministratori qualificabili come esecutivi rimane limitata, mentre nei ruoli non esecutivi la percentuale è maggiore. Inoltre, solo il 23% delle donne vede riconfermato il proprio ruolo di amministratrice, contro il 43% degli uomini.

COME RAFFORZARE, QUINDI, LA DIVERSITY NELLE BANCHE ITALIANE?

L'ostacolo all'aumento della presenza di donne nei ruoli esecutivi deriva dalle minori possibilità che le donne hanno nel raggiungere posizioni manageriali nella loro carriera professionale all'interno delle banche.

Questa distorsione potrà attenuarsi nel tempo solo grazie all'adozione di para-

digmi e stili di leadership diversi, attraverso la condivisione di responsabilità e il confronto nell'ambito del consiglio con un maggior numero di amministratori donne. Un cambiamento che porterà presumibilmente ad un maggiore di accesso alle posizioni manageriali e, conseguentemente, all'aumento dei ruoli esecutivi nel consiglio. Auspicabilmente il circolo vizioso, grazie al bilanciamento di genere nei consigli, si potrebbe trasformare nel tempo in un meccanismo virtuoso.

Attenzione, infine, alle banche non quotate, dove il rischio di una marginalizzazione della ridotta componente femminile è elevato ed è necessario che tutte le banche siano incoraggiate ad assimilare il medesimo cambiamento culturale che si è avviato con successo nelle banche quotate. Le strade in astratto percorribili sono diverse: l'introduzione di quote prescrittive, anche

15 ANNI DI ATTIVITÀ

* PROMOZIONE DELLA DIVERSITY

Sensibilizzazione e raccomandazioni per una governance plurale.

* SALUTE, BENESSERE E PREVENZIONE

Supporto alle attività di screening e analisi per la prevenzione del tumore al seno, melanoma e tumore alla prostata.

* SOLIDARIETÀ

Progetti in Togo, Ecuador e in Italia a sostegno della legalità.

* KNOWLEDGE SHARING

Scambio di esperienze e buone pratiche.
Dal 2019 avvio del percorso "Donne con Incarichi di Vertice".

L'Associazione iDEE

iDEE, l'Associazione delle Donne del Credito Cooperativo, costituita nel 2004 su impulso di Federcasse è:

- una associazione volontaria non lucrativa, riconosciuta;
- finalizzata a promuovere e valorizzare il contributo delle donne del credito cooperativo attraverso lo scambio di valori, conoscenze e informazioni;
- aperta a tutte le persone (donne e uomini) del sistema del credito cooperativo;
- fondata sulla partecipazione proattiva opera anche mediante gruppi di lavoro;
- ispirata ai principi della responsabilità sociale;
- è collegata ad associazioni (nazionali ed internazionali) con le stesse finalità.



www.idee.bcc.it

temporanee, per facilitare il raggiungimento della massa critica, come accaduto per le società quotate, oppure l'enforcement più deciso da parte dell'Autorità di vigilanza.

NOTE

1) Direttiva 2013/36/EU - Capital Requirements Di-

rective - CRDIV

2) Regolamento EU 575/2013 (Articolo 435.2.c della CRR)

3) Circolare 285 del 17 dicembre 2013 - Parte I - Titolo IV - Capitolo 1 - Governo societario: disposizioni di vigilanza in materia di governo societario adottate dalla Banca d'Italia - anche in attuazione della CRD IV (articolo 91.11) e della CRR (articolo 435.2(c) del Regolamento EU 575/2013).

4) Legge n. 120 del 2011 sulla parità di genere negli organi apicali delle società.

I WEBINAR DI iDEE

"Non rimanere a corto di iDEE"

Quali risorse, quali limiti per le Donne ai tempi del Covid-19? È questo il tema del ciclo di tre webinar realizzato da iDEE in collaborazione con la società di consulenza Wise Growth nel mese di maggio.

Questi nello specifico, gli incontri:

- "La leadership al tempo dello smart-working" il 5 maggio.
- "La gestione delle emozioni e l'arte della negoziazione" il 12 maggio.
- "La gestione della nuova quotidianità" il 19 maggio.

Relatrice nei Seminari Lucilla Bottecchia, senior partner di Wise Growth, psicologa e psicoterapeuta.

