



# **"LA PARITÀ DI GENERE NEI CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE: IMPATTO SUI RISULTATI ECONOMICO-FINANZIARI E SULLA CSR DELL'ORGANIZZAZIONE"**

Tesi di Laurea di Vincenzo Rollo

Relatore: Guido Corbetta

Sessione di Dicembre - Anno Accademico 2019/2020

## **L'obiettivo della ricerca**

Nel 2012, con l'entrata in vigore della legge n. 120/2011 (anche nota come legge Golfo-Mosca), il legislatore italiano definiva la quota minima del genere meno rappresentato tra i due, all'interno dei consigli di amministrazione e dei collegi sindacali, pari al 33% per le società quotate e le società a controllo pubblico. La durata di tale venne fissata in 3 mandati (quindi 9 anni). L'obiettivo della legge Golfo-Mosca era quello di creare e consolidare una base culturale tale per cui, anche alla scadenza della stessa, le imprese avrebbero scelto autonomamente di perseguire una maggiore parità di genere nei suoi organi di governo, grazie alla constatazione dei potenziali benefici di una maggiore diversità nel board.

La tesi muove da questo presupposto per indagare la situazione italiana a distanza di alcuni anni dall'entrata in vigore della normativa. Nello specifico, analizza la composizione dei Consigli di Amministrazione di 221 società quotate, al 31 dicembre 2018, e rileva alcuni indicatori economico-finanziari e di CSR, al 31 dicembre 2019. Dopo aver distinto due gruppi di imprese – quelle che si sono limitate al mero rispetto della normativa e quelle che hanno previsto almeno una unità in più del genere meno rappresentato rispetto a quanto stabilito dalla legge – la tesi analizza la relazione delle imprese dei due gruppi con 5 indicatori selezionati per osservare eventuali differenze nelle performance.

Gli indicatori selezionati sono:

- o 3 di tipo Economico – finanziario: Capitalizzazione; Fatturato; q di Tobin<sup>1</sup>.
- o 2 legati alla CSR: Presenza di un comitato endo-consiliare per la 'Sostenibilità'; Accesso diretto all'area 'Sostenibilità' del sito web della società.

## **I risultati della ricerca**

Al 31 dicembre 2018 31 società su 221 (il 14%) presentano almeno una unità in più del genere meno rappresentato nel board rispetto a quanto stabilito dalla norma. A distanza di almeno 2 mandati dall'entrata in vigore della normativa sono ancora poche le imprese che scelgono di spingersi oltre il mero rispetto dell'obbligo imposto dal legislatore.

La scelta delle 31 società non sembra dettata da tendenze in atto in particolari settori economici. Infatti, ad esclusione del macrosettore finanziario che presenta 8 società in questo gruppo, la distribuzione negli altri 9 macrosettori identificati da Borsa Italiana appare piuttosto omogenea.

Con riferimento alle analisi di regressione svolte per ognuna delle variabili selezionate, per i valori di capitalizzazione e fatturato è stata riscontrata una positiva correlazione, statisticamente significativa, con l'appartenenza al gruppo di società con una parità di genere superiore a quanto previsto dalla normativa.

<sup>1</sup> La q di Tobin è definita come il rapporto tra l'*enterprise value* e il capitale investito netto di un'impresa, ovvero una misura della capacità da parte dell'impresa di generare valore addizionale rispetto all'investimento effettuato da parte dei finanziatori. Nella tesi la q di Tobin risulta essere pari a:  $q \text{ Tobin} = \frac{[(\text{Capitalizzazione} - \text{Patrimonio netto}) + \text{Total Asset}]}{\text{Total Asset}}$



Tale correlazione non spiega il nesso causale, ma evidenzia un possibile beneficio generato da una maggiore attenzione alla diversità di genere nel board.

Con riferimento agli indicatori di CSR selezionati nella tesi, non sono presenti correlazioni statisticamente significative con il gruppo di società più attente alla parità di genere. Tale risultato risulta abbastanza sorprendente, considerato che la letteratura internazionale tende ad avere un giudizio piuttosto univoco sul positivo impatto che la parità di genere nei board comporta sulla CSR dell'organizzazione, ma può essere spiegato dalla scelta delle due variabili selezionate. In generale, la presenza di un comitato endo-consiliare per la sostenibilità è piuttosto rara in Italia, e la pubblicità delle iniziative relative alla sostenibilità mediante il sito web della società sembra essere maggiormente legato alla dimensione dell'organizzazione, piuttosto che alle caratteristiche del suo board. Ciò evidenzia però come il tema della CSR sia ancora marginale nella discussione del Consiglio di Amministrazione, indipendentemente dalla sua composizione.

### ***Le implicazioni manageriali della ricerca***

I risultati del presente lavoro evidenziano alcune problematiche che manager ed imprenditori italiani dovranno, probabilmente, affrontare nel futuro:

- Nonostante la legge sulla parità di genere nei board delle società quotate sia stata emanata da 8 anni, poche società vanno oltre il 33% dei membri del genere meno rappresentato, ossia le donne. Ciò ha portato ad una proroga della normativa da parte del legislatore per ulteriori 3 mandati, aumentando la quota minima al 40%. Le società quotate, e quelle che intendono quotarsi in un prossimo futuro, dovranno quindi avere cura di riconoscere talenti di entrambi i generi per coinvolgerli nel loro board.
- La relazione positiva tra capitalizzazione e fatturato e maggiore parità di genere dovrebbe indurre gli azionisti di aziende più piccole che intendano impegnarsi in progetti di crescita a comporre i board delle aziende con una presenza più equilibrata dei due generi.
- Relativamente alla CSR, è evidente come il tema sia ancora troppo poco presente all'interno delle discussioni degli organi di governo. La presenza di un comitato endo-consiliare completamente focalizzato su tali tematiche potrebbe migliorare l'impegno dell'intera azienda verso la CSR e contribuire ad un migliore giudizio degli stakeholder verso l'impresa.