

Milano - Salone del Risparmio – 3 aprile 2019

Commissario Anna Genovese

Intervento conclusivo alla Conferenza su

“Diversità e inclusione: una sfida per il settore del risparmio gestito”

I temi della diversità di genere e della inclusione sono quanto mai attuali e dibattuti. L’incontro di oggi ne ha tracciato la portata strategica per il sistema finanziario e per la crescita. Al loro interno, il tema della *board diversity* e della *board gender diversity* è cruciale. Gli interventi del pomeriggio hanno indicato ragioni e obiettivi di un percorso avviato ma ancora distante dal traguardo. Questo traguardo non può non essere l’equilibrio di genere nelle posizioni apicali di potere e responsabilità, nelle società quotate, nelle imprese di investimento, come nelle SGR, e direi in generale. Sarebbe meglio che non fosse così importante dedicarsi a questi temi, in ragione della parità di genere acquisita fra donne e uomini. Purtroppo però siamo lontani da questa acquisizione e dobbiamo mantenere alta l’attenzione. Grazie quindi per l’iniziativa nell’ambito del Salone e grazie per l’invito a Consob a intervenire.

La crisi finanziaria del 2008 ha stimolato il dibattito in materia di *board diversity* (da intendersi rispetto a molteplici fattori, quali genere, età, nazionalità, formazione ed esperienza professionale). In questo dibattito, anche la *gender diversity* è valutata elemento in grado di migliorare la qualità del governo societario.

Questa valutazione emerge con nettezza dalla disciplina europea sulle informazioni non finanziarie. La Direttiva 2014/95/UE ha chiesto ai legislatori nazionali di prescrivere alle società azionarie di grandi dimensioni di rendere note: (i)

le azioni poste in essere, nell'ambito della gestione del personale, per garantire la parità di genere; (ii) le politiche eventualmente adottate in materia di diversità nella composizione degli organi sociali; (iii) gli obiettivi di tali politiche; (iv) le modalità di attuazione e risultati di tali politiche o, in alternativa, (v) le ragioni per le quali si è ritenuto di non adottare alcuna politica (la disciplina sulle informazioni non finanziarie utilizza l'approccio flessibile e trasparente del *comply or explain*).

L'importanza della *board gender diversity* è attestata anche dalle normative nazionali sulle c.d. quote rosa. In Italia in particolare, la legge Golfo-Mosca n.120/2011 è intervenuta per correggere una situazione di forte sotto-rappresentazione del genere femminile negli organi di governo delle società quotate, ossia delle grandi imprese azionarie che sono tradizionale roccaforte di potere economico e di potere maschile. Analoga disposizione è prevista per le società pubbliche (art. 11, comma 4, del D. Lgs. n. 175/2016). Ma di questa non mi occuperò. Restando nel perimetro delle società quotate, nel 2011 le donne erano circa il 7% dei consiglieri di amministrazione e il 6,5% dei membri dei collegi sindacali delle società quotate. A giugno 2018 i dati ci dicono che siamo andati al di là degli obiettivi della legge. La presenza delle donne nei *board* ha raggiunto percentuali pari al 36 e al 38%, rispettivamente, nei consigli di amministrazione e nei collegi sindacali delle società quotate.

Questo positivo risultato è stato raggiunto per effetto della legge e del picco applicativo di essa, raggiunto mano a mano che le società quotate hanno provveduto, dopo il 2011, a rinnovare i propri organi di governo e controllo. Il vincolo della legge Golfo-Mosca però ha l'orizzonte dei tre mandati. Ciò comporta che, a partire dal 2022, la disposizione della legge Golfo-Mosca non sarà più cogente per il 37% delle società presenti nel listino. La percentuale di società che escono dal perimetro applicativo della legge è destinata a crescere nei due anni successivi, arrivando al 59% nel 2023 e all'84% nel 2024.

Cosa potrà accadere a quel punto? Cosa ci aspettiamo possa accadere nei prossimi anni? Queste sono le domande chiave. In astratto gli scenari possibili sono due: che la relativa *gender diversity* raggiunta dalle grandi imprese azionarie italiane sia mantenuta (o incrementata), oppure che arretri (o addirittura sia spazzata via). Evidentemente considero la prima come la meta a cui puntare e la seconda come il rischio da contrastare. Passo quindi all'analisi dei fattori necessari per muoversi nella direzione auspicata, che è la strategia.

Il mantenimento o l'accrescimento dell'equilibrio di genere nella composizione degli organi di governo delle società quotate può essere raggiunto percorrendo tre strade diverse.

Può essere frutto – prima strada - dell'incontro fra la domanda e una più ricca e variegata offerta di competenze manageriali, anche femminili. In altri termini potrebbe accadere che le non poche donne entrate, anche grazie alla legge Golfo-Mosca, a far parte di organi di gestione e controllo delle società quotate, e di un circolo ristretto di alte professionalità che possono ambire a scalare i vertici di una società quotata, escano - personalmente e come genere - vincenti nell'ideale confronto “ad armi pari” con i colleghi uomini che ambiscono ai medesimi posti.

Può essere frutto – seconda strada - di iniziative delle società coinvolte che si adoperano in vario modo (modificando i propri statuti) per mantenere - come buona regola di *governance* - meccanismi di composizione degli organi collegiali che garantiscano risultati di sufficiente *gender diversity* dei collegi di gestione e controllo.

Può essere frutto – terza strada - dell'iniziativa del legislatore, che prolunga la durata della misura introdotta con la legge Golfo-Mosca, in quanto necessaria a far superare alle donne “barriere all'ingresso” - nel governo delle società quotate - ancora persistenti ed elevate.

Mi piacerebbe poter affermare che si deve puntare diritti sulla prima strada perché è questa la sfida che le donne devono e possono vincere. Sarebbe bello

arrivare a considerare le regole in materia di *gender diversity* dei *board* delle società quotate attrezzi non più necessari.

Escludo però questo scenario. Non che dubiti del talento femminile e della possibilità di una donna di competere e prevalere, in chiave capacità e competenze, sui colleghi uomini. Tutt'altro. La ragione è un'altra ed è alimentata da un ragionamento duplice.

Per un verso, escludo che una tale competizione possa esserci - oggi, nelle posizioni apicali in campo finanziario - fra donne e uomini a "parità di armi". Troppo breve è stato l'arco temporale nel quale le barriere all'ingresso delle donne ai vertici delle società quotate sono state abbassate grazie alla legge n.120. E troppo limitato l'abbassamento di queste barriere. La legge Golfo-Mosca, pur segnando un risultato storico, non ha sancito l'equilibrio di genere, ma solo l'obbligo di una quota di *gender diversity*, comunque minoritaria e pari al 30%. E le società si sono attestate - per i propri *board* - su quote c.d. rosa, sempre assai prossime al limite minimo di legge. Ciò anche perché, ovviamente, la *gender diversity* è solo una delle variabili di *diversity* da contemperare.

Per altro verso, reputo, ed ho una opinione netta al riguardo, che gli obiettivi di valorizzazione della *gender diversity* nei *board* delle grandi società siano da bilanciare anche con quelli meritocratici, riferiti a capacità e competenze. Voglio dire che se, per ipotesi, si arrivasse a una ideale classifica che portasse a ritenere che i 100 migliori manager su piazza sono tutti uomini o sono tutte donne bisognerebbe comunque perseguire la relativa *gender diversity* degli organi di governo e controllo delle grandi società azionarie. La *gender diversity* di questi collegi è da considerare, come confermano alcune indagini empiriche, un valore in sé per le società che la praticano.

Escludo quindi che la soluzione possa venire dall'incontro fra domanda e maggiore offerta di competenze manageriali femminili. Occorrono regole e occorre che sia disciplinato il processo che porta alla selezione delle persone che arrivano ai

ruoli apicali nella *governance* delle società quotate, garantendo questo accesso anche a un consistente numero di donne (debitamente titolate, s'intende). Restano in campo quindi quelle che ho indicato come seconda e terza strada.

La seconda strada è di sicuro la più rispettosa dell'autonomia delle società. In effetti un percorso possibile e virtuoso è quello che porta le società e i suoi *stakeholders* a considerare la *gender diversity* degli organi di gestione e controllo come un fattore competitivo per l'organizzazione. Le disposizioni sulla DNF, richiamate all'inizio, favoriscono questo percorso. Esse tuttavia indicano una direzione ma non sono cogenti. Inoltre si applicano solo a società, quotate e non (in quest'ultimo caso, si tratta solo di banche e assicurazioni), di grandi dimensioni (per dipendenti, pari almeno a 500). Per ragioni analoghe, anche le previsioni recentemente stabilite a livello di Codice di autodisciplina del Comitato per la *corporate governance* sono da considerare un segnale positivo, ma non risolutivo. In definitiva la seconda strada, che è percorribile, potrebbe risultare lunga e accidentata. Per stabilire se è la strada giusta, va attentamente valutata la risposta del mercato a queste sollecitazioni. Se la risposta del mercato fosse soddisfacente, avremmo raggiunto il risultato ottimale. Ove questa risposta mancasse, occorrerebbe intervenire con il giusto tempismo per non disperdere il valore dei risultati, non pochi, sin qui seguiti. E dovrebbe essere il legislatore ad intervenire. Sarebbe in questo caso da intraprendere la terza strada.

La terza strada in effetti non è esclusa. Il legislatore ha recentemente incardinato un disegno di legge, Atto del Senato 1028/2019, che ipotizza di prorogare la cogenza della legge Golfo-Mosca oltre i tre rinnovi previsti nel 2011 per arrivare a 6 rinnovi. Consob segue l'iter dei lavori di questa proposta di legge che sarà approvata se coagulerà il necessario consenso politico.

Nel frattempo e in ogni caso occorre monitorare quello che succede sia per tenere sotto osservazione al risposta del mercato sia per stabilire se è necessario prolungare gli effetti della legge Golfo-Mosca.

Consob è attiva nel monitoraggio dei comportamenti delle società oltre che nella vigilanza sul rispetto della legge Golfo-Mosca da parte degli emittenti tenuti.

In particolare, dalla banca dati Consob risulta che delle 6 società nessuna di esse appartenenti al FTSE MIB, già ora (ossia al quarto rinnovo) e non più tenute a riservare un terzo degli amministratori eletti al genere meno rappresentato, solo una ha un numero di amministratrici inferiore al terzo. Tuttavia quello che emerge è che fra le 34 società del FTSE MIB, quelle che si sono dotate o si stanno dotando di regole statutarie che assicurano il mantenimento di una relativa *gender diversity* degli organi anche dopo i fatidici tre mandati stabiliti dalla legge Golfo-Mosca ad oggi si contano sulle dita di una sola mano. Il dato numerico basso non consente di essere molto ottimisti sulle concrete possibilità che il modello di *gender diversity* si affermi grazie all'autonomia statutaria delle società. Continuare a rilevare le risposte del mercato nei prossimi anni è fondamentale.

Al fine di rendere più efficace, coordinata e incisiva questa rilevazione e l'azione a sostegno della presenza delle donne negli organi societari delle imprese quotate e non quotate, sia a controllo privato che pubblico, lo scorso novembre – dopo lunga gestazione - è nato l'Osservatorio inter-istituzionale sulla partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane. L'Osservatorio è stato costituito con un Protocollo d'intesa sottoscritto dal Dipartimento della Presidenza del Consiglio dei ministri per le Pari Opportunità, la Consob e la Banca d'Italia.

L'Osservatorio, operativo per cinque anni dal 2019, nasce come centro di raccolta dati, analisi e ricerche nel campo della parità di genere alla luce dell'applicazione della legge 120/2011. Consob e Banca d'Italia forniranno al Dipartimento per le Pari Opportunità i dati raccolti attraverso le proprie attività di monitoraggio. Il patrimonio informativo servirà come base comune di riferimento a fini di ricerca per individuare, tra l'altro, le aree critiche su cui eventualmente formulare proposte di intervento. Fra le prime iniziative dell'Osservatorio, a giudizio

della Consob, ci deve essere: la ricognizione dei soggetti (Istituti di ricerca, Università, Associazioni varie) che raccolgono evidenze e realizzano studi in materia di *gender diversity*, per agire in modalità sinergiche e ottica di sistema; il confronto fra comportamenti di quotate e di banche e assicurazioni non quotate, in punto di regole statutarie introdotte per la *gender diversity* e di azioni rendicontate nella DNF.

Concludo dicendo che credo che la stagione dell'impegno delle donne e degli uomini per l'equilibrio di genere non sia una fase superata. Al contrario. Siamo solo all'inizio. I risultati raggiunti sono precari e sono purtroppo messi in discussione in vario modo e da varie angolature. Non mancano i segnali incoraggianti, soprattutto nella sensibilità dei più giovani. Sono gli adulti di oggi però che hanno un ruolo e in questo ruolo devono adoperarsi per far crescere la presenza di personalità femminili di alto profilo - nel settore finanziario, e non solo - nei ruoli apicali ed esecutivi più rilevanti. L'obiettivo va raggiunto non solo per le donne - che hanno talento e vogliono essere messe alla prova - ma anche per le imprese, che possono giovare di questo talento e grazie ad esso possono virare verso modelli di sviluppo più sostenibile e inclusivo come dimostrano alcuni recenti rapporti e studi.