

Il 19 febbraio scorso si è tenuto il terzo seminario congiunto ADBI-ADConsob per analizzare la presenza delle donne negli organi sociali delle società quotate e nelle banche, dopo i due tenutisi nel mese di ottobre 2018, dedicati alla presenza delle [donne ai vertici delle autorità indipendenti nazionali e alle politiche adottate dalla Banque de France e BCE](#) per aumentarne la consistenza e [alle donne ed educazione finanziaria](#).

Gli interventi di **Antonella Magliocco** (ADBI) - **Luisa De Vita** (Università la Sapienza) sono stati mirati a presentare lo studio (allegato) finalizzato a verificare se l'introduzione della legge 120/2011 (c.d. "Golfo-Mosca") abbia davvero contribuito a ridefinire le posizioni di potere e di decision making. Sicuramente la legge ha prodotto l'effetto di accrescere il numero delle donne nei board, mentre meno incoraggianti sono i dati sulle posizioni a cui le donne sono state promosse, principalmente non esecutive. La natura temporanea delle misure potrebbe comportare quindi il rischio di alimentare una diversità di "facciata". Inoltre, un intervento circoscritto solo alla punta più competitiva limiterebbe non solo la possibilità di avviare riflessioni più generali sull'organizzazione del lavoro, ma contribuirebbe anche ad affievolire le politiche in favore di tutte quelle donne (prive di capitale sociale, con figli, a bassa istruzione) che hanno invece bisogno di maggiore regolazione per opporsi a sistemi basati solo sul mercato.

L'intervento di **Nadia Linciano** (ADConsob) è stato mirato a presentare i risultati dello [studio](#) curato insieme a Angela Ciavarella (ADConsob) e Giovanni Bruno (Università Bocconi) sugli effetti della legge "Golfo-Mosca" sulla diversità di genere e sulle caratteristiche dei board (quali il livello medio di istruzione, l'età il profilo professionale, etc.) e sulle performance delle imprese italiane quotate nel periodo 2006-2016. Lo studio evidenzia che l'ingresso delle nuove amministratrici ha contribuito a modificare le caratteristiche dei board (età, background professionale, livello di istruzione). Inoltre, in base ai modelli econometrici dinamici emergerebbe che la presenza di una massa critica di donne è determinante per produrre effetti; con la presenza femminile dal 17 al 20% del board si ha infatti un impatto positivo e significativo sui risultati d'impresa su tutte le misure di performance utilizzate.

**Diana Capone** (ADBI) e **Carmen Trotta** (ADBI) hanno infine passato in rassegna i risultati dell'azione di vigilanza degli ultimi anni a valere sulle indicazioni della Direttiva 2013/36/EU c.d. Capital Requirements Directive IV –CRD. A questo proposito è stata menzionata l'analisi dell'European Banking Authority (EBA) delle policy di diversity a livello Europeo relative a 873 intermediari vigilati di 29 paesi membri EU/EA da cui emerge che solo un numero contenuto ha adottato una policy per la diversity in termini di rappresentanza e pertanto l'EBA ha richiamato le Istituzioni e i Paesi membri a considerare misure aggiuntive per giungere ad un maggiore bilanciamento di entrambi i generi. Nella citata ricerca l'Italia risultava essere tra i paesi con la più bassa presenza femminile in termini percentuali sia nelle posizioni esecutive sia in quelle non esecutive. A questo riguardo sono state anche ricordate le istruzioni di vigilanza emanate dalla Banca d'Italia nel 2015, in particolare che il mancato raggiungimento della soglia del 20% nella composizione di genere meno rappresentato è divenuto oggetto di confronto nell'ordinaria attività di vigilanza. Ciò ha prodotto tra il 2014-2018 dei risultati tangibili innalzando il livello di presenza femminile rispetto ai target stabiliti. Ciò che diventa ora importante è riuscire a sostenere nel lungo periodo il trend di crescita della presenza femminile negli organi di vertice delle banche, anche attraverso un'azione concertata nell'ambito del SSM.

Dopo un intenso dibattito tra il pubblico, **Roberta Giuliani** a nome dell'ADBI ha ringraziato gli intervenuti facendo presente tra l'altro che ADBI vuole promuovere lo sviluppo delle donne nelle posizioni organizzative; è pertanto di grande interesse per l'Associazione analizzare gli interventi adottati dalle Istituzioni nell'ambito dell'attività istituzionale svolta.