



**BANCA D'ITALIA**

**EUROSISTEMA**

## **I percorsi di carriera**

***Le donne e l'economia italiana***  
***Roma, 7 marzo 2012***

# I lavori

## **The gender wage gap in Italy**

*Roberta Zizza*

## **Women in Italian Bank Boardrooms: are They “Gold Dust”?**

*Silvia Del Prete, Maria Lucia Stefani*

## **Women on boards in Italy**

*Magda Bianco, Angela Ciavarella, Rossella Signoretti*

# Il posizionamento italiano

- **Il caso italiano presenta un duplice ritardo:** sia nella partecipazione delle donne al mercato del lavoro e all'economia (**quantità**), sia nei percorsi di carriera (**qualità/prezzi**)
- **Focus su questo secondo aspetto**, perché il primo in letteratura è stato ampiamente documentato

# I divari retributivi

## Dati

- Indagine sui Bilanci delle Famiglie della Banca d'Italia nel periodo 1995-2008
- Rilevazione Istat sulla struttura delle retribuzioni del 2002

## Oggetto

- Entità del divario
- Identificazione delle sue componenti

## Metodo

- Regressioni di diverse definizioni di retribuzione su diversi set di caratteristiche del lavoratore e del lavoro/datore di lavoro, tenendo conto delle “distorsioni” dovute a bassa partecipazione femminile e dell'elevata quota di lavoro autonomo

# Ampiezza del divario

- Il divario “grezzo” è circa del 6% (min 4,9% nel 2000, massimo 7,7% nel 2002)
- Controllando per le caratteristiche del lavoratore (regione, istruzione, esperienza) il gap è più ampio e crescente nel tempo: da 10,3% nel 1995 a 13,8% nel 2008
- Controllando anche per le caratteristiche del lavoro e del datore di lavoro (qualifica, settore, dimensione aziendale, tipologia di orario, straordinario): da 9,4% nel 1995 al 10,2% nel 2008
- Se inoltre si tiene conto anche della selezione del campione (vi è un doppio stadio di selezione: in occupazione e nell'occupazione dipendente), **il gap si conferma ampio e dell'ordine del 13% alla fine dello scorso decennio**

## A quale “componente” è attribuibile: *a priori*

- Quanto rileva la componente associata alla produttività (*performance pay*)?
- Se fosse fissata su basi meritocratiche, il divario potrebbe essere minore
- Se tuttavia il “carico domestico” influenza la produttività al lavoro, il divario potrebbe tornare maggiore
- Ancora, le donne potrebbero “autoescludersi” da occupazioni che prevedono premi di produttività (perchè meno conciliabili con attività di cura) o esserne escluse (i datori di lavoro si aspettano un loro minore attaccamento al lavoro)

## A quale “componente” è attribuibile: evidenze

- I premi di produttività sono poco diffusi: 36% dei lavoratori, con incidenza modesta sul salario totale (meno del 4%, in media)
- **La probabilità di percepirli per le donne è inferiore di 6-9 punti percentuali *ceteris paribus***
- Per un divario complessivo che oscilla tra 12% e 18%, quello nella componente produttività varia tra 8% e 22%; i gap rimangono significativi anche considerando lavoratori di pari qualifica nella stessa azienda
- Considerando solo chi riceve i premi, **al divario in questi è attribuibile soltanto il 6% del divario retributivo totale**

# Donne al vertice del sistema bancario

Il **divario** in termini di percorsi **di carriera nelle banche**:

- E' più accentuato che negli altri paesi europei e in altri settori dell'economia  
- Esistono poche analisi su quello che appare “il caso italiano”: la letteratura indica che imprese non finanziarie con donne ai vertici hanno meno assenteismo, più controllo sulle decisioni e una minore propensione al rischio
- Il tema della *gender diversity* e dei suoi effetti è connesso con la rilevanza del controllo del rischio nel settore finanziario
- **Domanda di ricerca**: quali **caratteristiche individuali, delle banche e dei loro board valorizzano** di più i **talenti femminili**

# I dati e i fatti stilizzati

## I dati

- Dati individuali sulle posizioni apicali nelle banche (OR.SO), per il periodo 1995-2010, combinati con classificazioni istituzionali delle banche e indicatori di performance e rischio (SdV, Siotec, CR)

## Le evidenze descrittive

- Presenze femminili in crescita, ma ancora contenute: dal 2% al 7% 
- Il 60% delle banche nel periodo analizzato non ha donne al vertice, nel 30% circa vi è solo 1 donna 
- La presenza femminile si concentra negli organi di controllo: collegio sindacale e consiglio di supervisione (indizio di un “*second glass ceiling*”)

# I principali risultati

## Motivazioni del (non) gender diversity

- A parità di caratteristiche individuali e di banca, le donne presentano una **probabilità significativamente più bassa di rivestire incarichi decisionali di rilievo** (Pres. CdA, AD, DG) → effetto combinato di “preferenza per omogeneità” e di “discriminazione statistica” per diversa avversione al rischio
- **Non troviamo discriminazioni di genere nella probabilità di essere rimossi dal proprio incarico** (turnover), motivata principalmente da cattive performance passate, ma la rimozione è più probabile al crescere della presenza femminile → sistemi di controllo più rigorosi

# I principali risultati

## Presenza femminile e caratteristiche bancarie

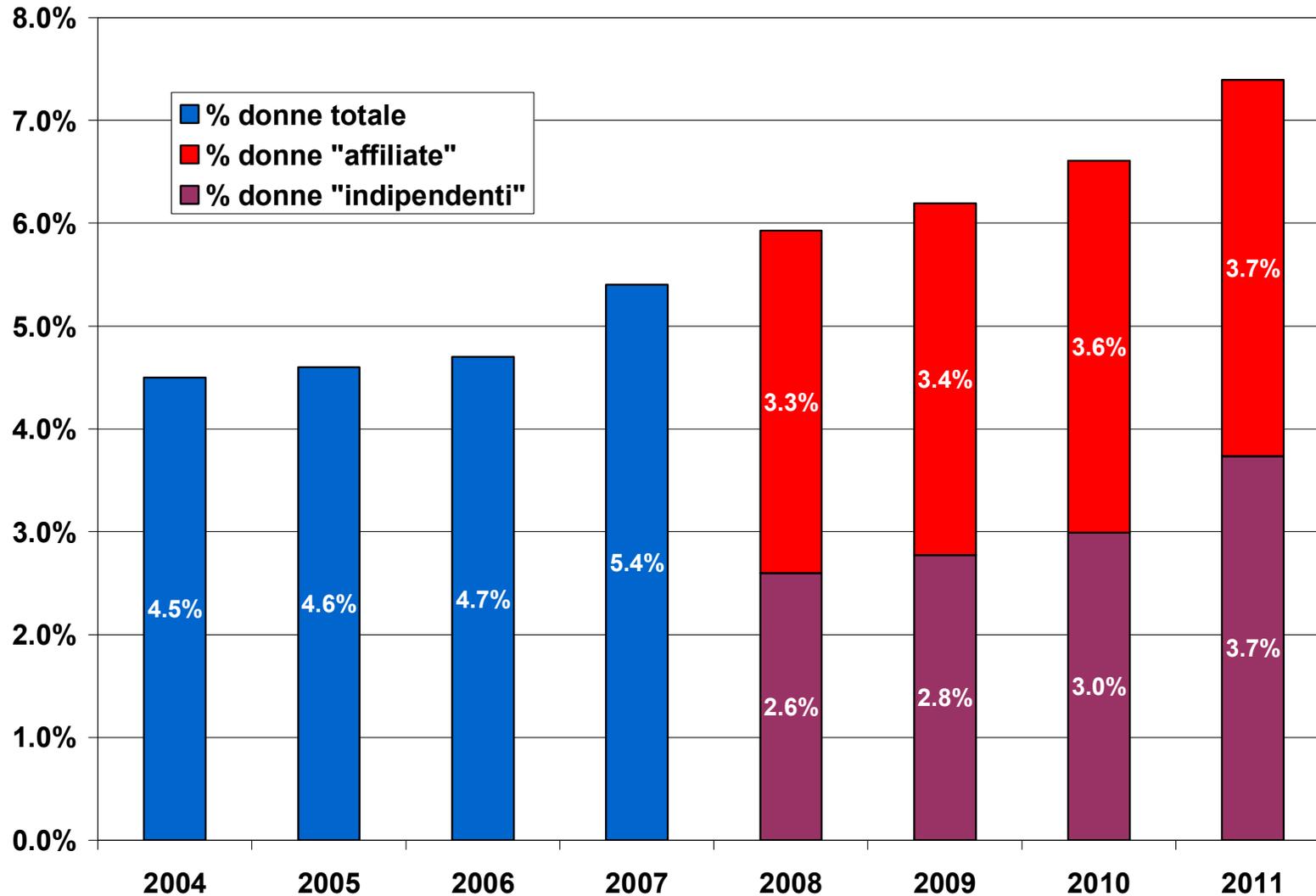
- Con analisi econometriche sul panel di banche si evidenzia che il numero delle donne al vertice è più alto:
  - nelle banche appartenenti ai principali gruppi creditizi
  - con board più grandi e più giovani
  - in banche più efficienti in termini di contenimento dei costi o con più prestiti rischiosi in passato, e quindi con maggiore necessità di essere ristrutturare
- Usando alcune *performance equation*, e controllando per effetti fissi di banca, troviamo che le banche che hanno avuto presenza femminile presentano ex post una quota di prestiti rischiosi in portafoglio lievemente più contenuta

# I Consigli di amministrazione delle società quotate

- Quante sono le donne e che caratteristiche hanno (distinguendo tra coloro che hanno legami di parentela con controllante e coloro che sono “indipendenti”)?
- A che cosa è “legata” la loro presenza nelle diverse società?
- Qualche evidenza di legami con variabili di “buona governance”?
- ➔ Dati Consob su società e consigli di amministrazione per gli anni 2008, 2009, 2010
- ➔ Analisi di regressione con effetti fissi per società

# I Consigli di amministrazione delle società quotate

Primi effetti  
della legge  
120/2011?



# I Consigli di amministrazione delle società quotate

## Due “modelli” differenti:

- Le donne “affiliate” al controllante sono più presenti in società più piccole, con proprietà concentrata, attive nei settori dei beni di consumo, con CdA più numerosi
- Le donne “indipendenti” sono più comuni in società a proprietà più dispersa, con CdA più giovani e con una percentuale di laureati maggiore, con una maggiore componente di indipendenti e un numero minore di amministratori con più incarichi
- In entrambi i casi la presenza degli investitori istituzionali è correlata positivamente con la presenza femminile

# I Consigli di amministrazione delle società quotate

## Correlazioni con variabili di buona *governance*

- numero di riunioni del CdA: a parità di altri fattori (tra cui caratteristiche d'impresa non osservabili), la presenza femminile vi incide positivamente (attribuibile in misura maggiore alle donne “indipendenti”)
- partecipazione alle riunioni: non vi sono differenze di comportamento significative tra uomini e donne

# Prime valutazioni conclusive

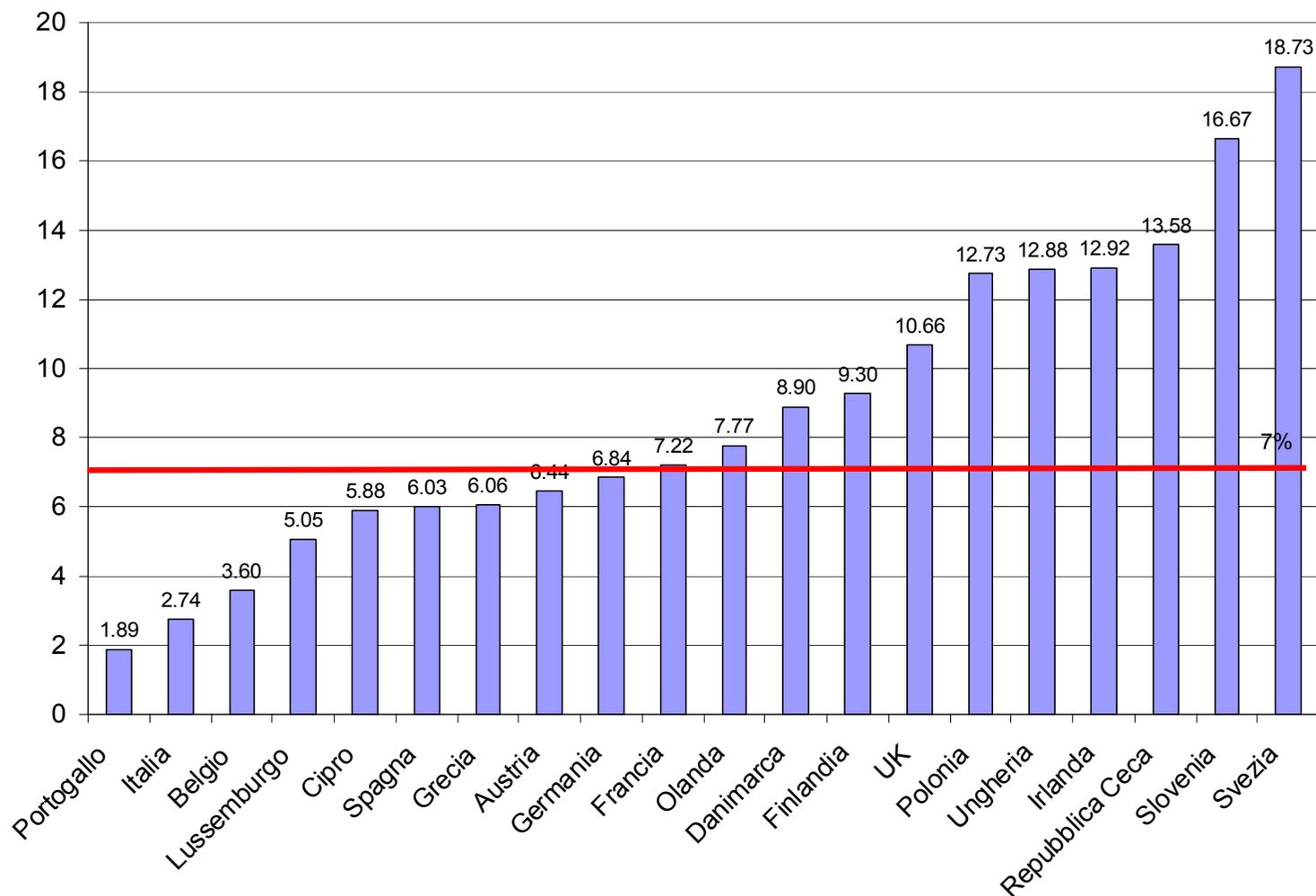
- Il divario retributivo tra i generi resta elevato e persistente anche controllando per eterogeneità individuale e di impresa, anche per la bassa rilevanza di componenti agganciati alla produttività
- Nel sistema bancario la presenza di donne al vertice sembra positivamente correlata con l'implementazione di sistemi di controllo più rigorosi, *compliant* con la “sana e prudente gestione”
- “Quote rosa” (o meccanismi simili), soprattutto per i ruoli decisionali, potrebbero generare effetti positivi sulle scelte di *governance* se associate alla crescita della componente indipendente



**BANCA D'ITALIA**

**EUROSISTEMA**

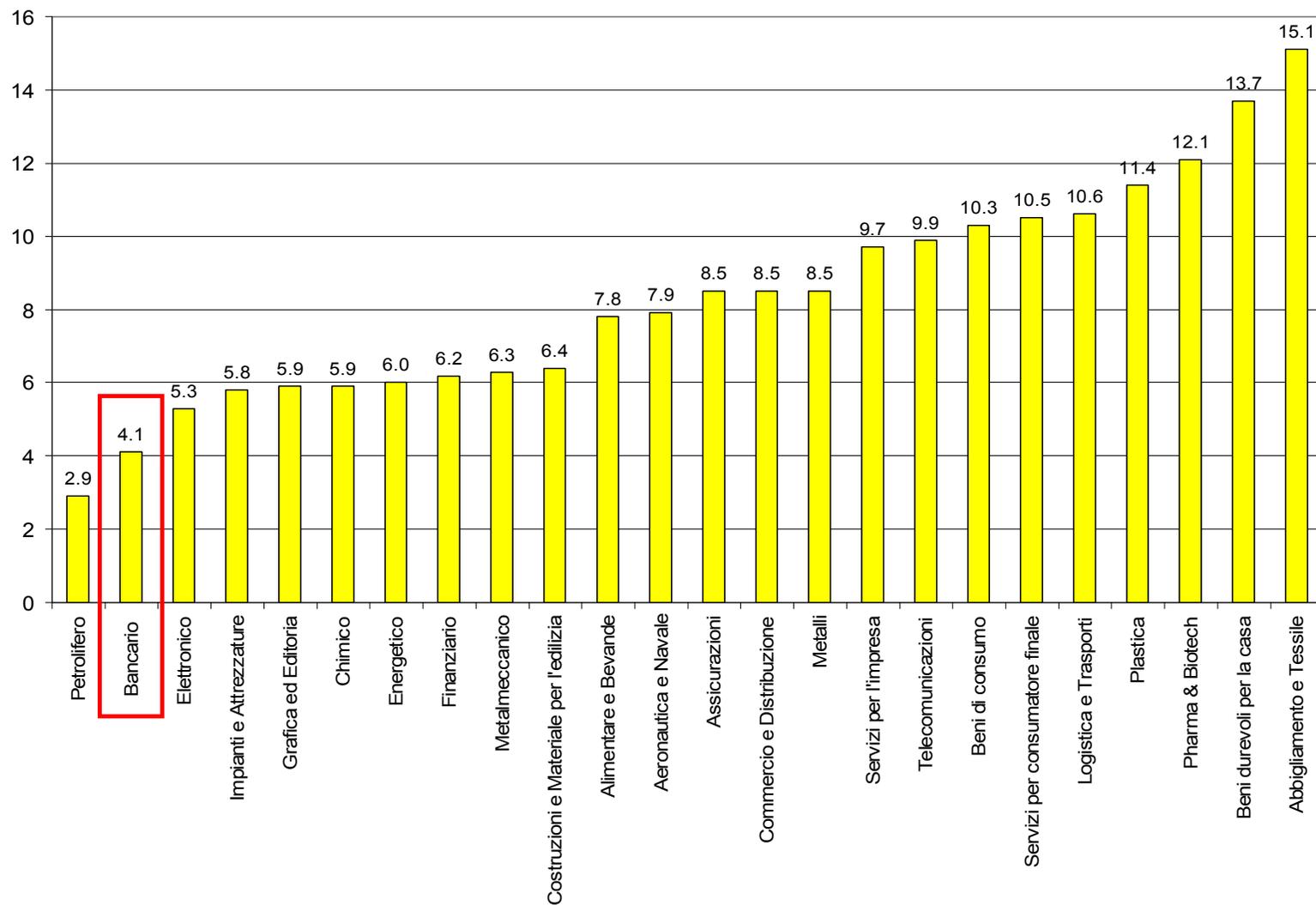
# Quota di donne nei Cda delle banche europee (2006)



Fonte: BankScope; tratto da Mateos de Cabo et al., 2009.



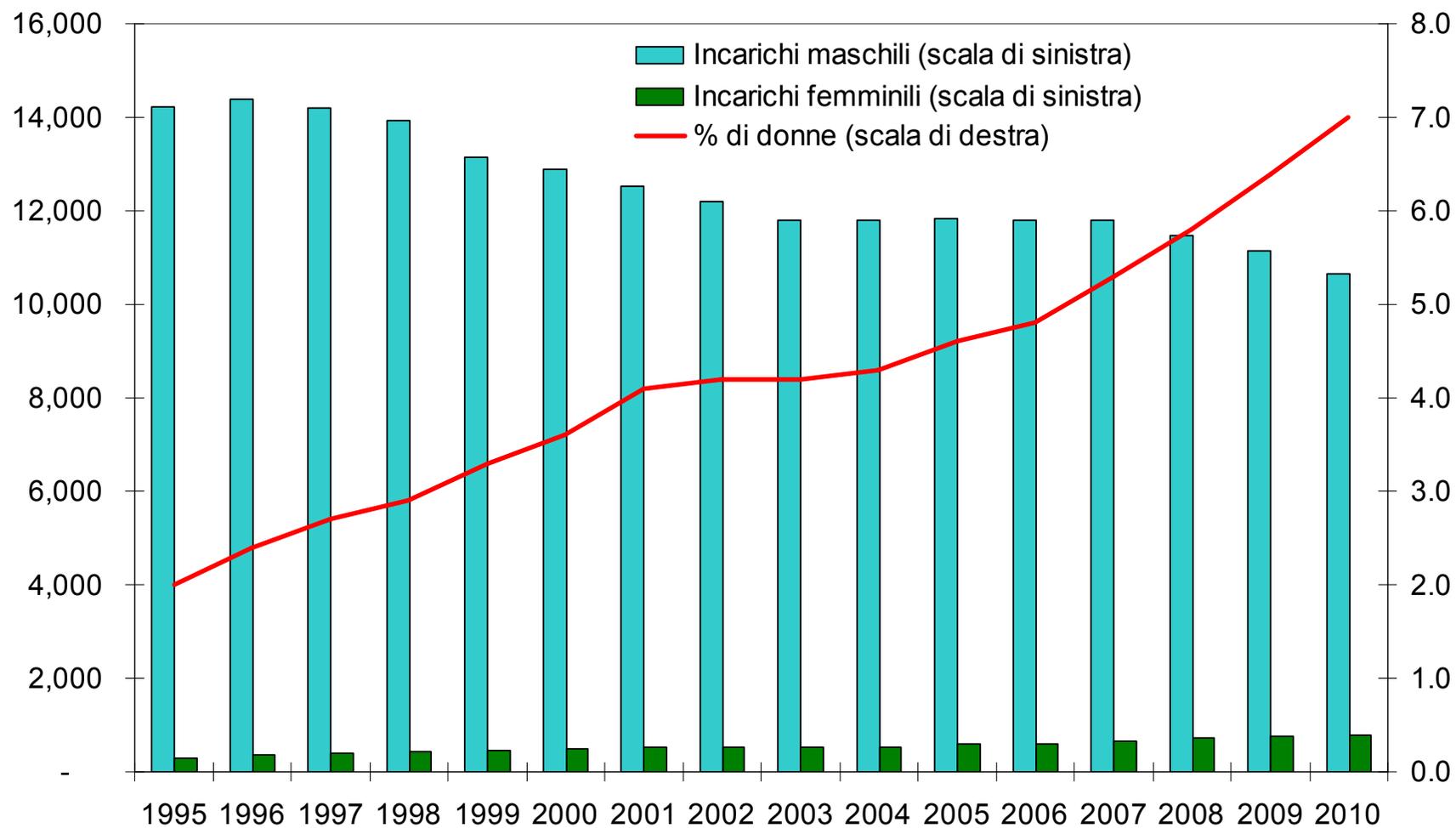
# Donne al vertice nei settori produttivi italiani



Fonte: Fondazione Bellisario, 2010. Indagine campionaria GEA.



# Donne al vertice delle banche italiane



# Distribuzione del numero di donne nei vertici bancari

