

Fattore D, crediti rapidi dalle banche se le imprese hanno più donne in cda

SECONDO I DATI ELABORATI DAL CERVED, UNA CRESCITA DELLE QUOTE ROSA NEI CONSIGLI D'AMMINISTRAZIONE O NEI TEAM MANAGERIALI PORTANO A UN MIGLIOR MERITO DI CREDITO E A UN MINOR RISCHIO DI DEFAULT. E QUESTE AZIENDE SONO ANCHE QUELLE PIÙ PUNTUALI NEI PAGAMENTI

Adriano Bonafede

Roma

Il "fattore D" aiuta le imprese non soltanto a sopravvivere, allontanandole da possibili fallimenti, ma anche a vivere meglio. Più donne nei consigli d'amministrazione o nei team manageriali portano infatti, prima di tutto, a un minor rischio di default. Inoltre, le società ad alto tasso di quote rosa sono più puntuali nei pagamenti e questo le facilita nei rapporti con le banche. Non sono soltanto impressioni, ma fatti, anzi numeri ben precisi, questi elaborati dal Cerved, la società quotata in Borsa che si occupa di informazioni aziendali.

Minor rischio di default

«L'analisi che abbiamo condotto su 24 mila società - spiega l'amministratore delegato Marco Nespolo - mostra che, controllando una serie di caratteristiche relative alle aziende, è stato possibile isolare e quantificare il "fattore D", ovvero il minor rischio associato all'impresa quando nei board vi è una maggioranza di donne. L'analisi indica che la probabilità di rientrare in una classe di rating peggiore si riduce di una percentuale pari a circa il 15 per cento rispetto ai casi in cui le donne siano in minoranza o completamente assenti dal consiglio d'amministrazione». Il rischio di default è inferiore e il miglior rating facilita le trattative con gli istituti di credito e quindi aiuta a ottenere finanziamenti a tassi più favorevoli.

La legge sulle quote rosa

Va ricordato che il merito di una maggior presenza delle donne nei board delle imprese dipende dalla legge sulle quote rosa, la Golfo Mosca, approvata cinque anni fa, che ob-

bliga le aziende ad avere negli organi sociali almeno un quinto del genere meno rappresentato. Sembrava solamente una questione di equità e invece sembra diventata adesso anche una questione economica, avendo le donne un effetto positivo sugli equilibri aziendali. «Le donne - dice Mara Caverni, presidente di Snaitech e membro del Consiglio d'amministrazione del Cerved - hanno la caratteristica di avere un approccio al rischio diverso da quello degli uomini. Si tratta anche di un fatto genetico, perché una differenza tra i due generi esiste e non può essere eliminata, ma semmai va gestita in modo che l'impresa tragga vantaggio da punti di vista diversi. Nella mia esperienza, ho visto che noi donne siamo disposti a rischiare ma in generale, rispetto agli uomini, vogliamo che questi rischi siano calcolati, e in qualche modo mitigati e che siano gestibili. Questo spiega perché le imprese che hanno più donne nei board siano anche quelle meno esposte ai default».

Pagamenti più puntuali

Le imprese più "femminili" sono anche quelle più puntuali nei pagamenti. «Nelle società di maggiori dimensioni (oltre 10 milioni di fatturato) - dice Nespolo - i modelli evidenziano che, a parità delle caratteristiche dell'impresa (settore di operatività, regione di operatività, dimensione, anzianità della stessa società), dei debiti accumulati verso i fornitori e verso le banche, dei termini concordati in fattura, la maggior presenza di donne nei board riduce la probabilità di ritardi nei pagamenti in modo statisticamente significativo. Rispetto alle aziende che non hanno nemmeno una donna nel consiglio d'amministrazione, la probabilità di non rispettare le scadenze con i fornitori si riduce del 15 per cento quando la società ha una presenza di donne nel Cda superiore alla soglia del 30 per cento rispetto al caso in cui il board sia completamente maschile».

Donna chiama donna

Le statistiche del Cerved mostra-

no anche una cosa curiosa: quando le aziende hanno quote rosa importanti nel consiglio d'amministrazione, ci sono anche più manager donna. «Un effetto di trascinamento importante - spiega Nespolo - che si tramuta in un beneficio per l'azienda, come abbiamo visto». C'è però una singolare eccezione a questo trend: «Se nel ruolo di amministratore delegato c'è una donna, non sembra esserci alcun effetto di trascinamento sul resto dei manager». «Ciò è comprensibile - spiega Caverni - perché un nuovo amministratore delegato, donna o uomo che sia, non cambia immediatamente le prime linee manageriali. Abbiamo dovuto aspettare 5 anni per contare 19 donne in questo ruolo di vertice. Potremo valutare correttamente l'effetto trascinamento forse solo tra altri 5 e comunque qui la normativa non può incidere, serve una corretta pianificazione delle carriere».

Crescita più fiacca

Se la presenza femminile nei board sembra condurre le aziende verso un profilo a più basso rischio, mentre aumenta la puntualità dei pagamenti e quindi l'affidabilità del management, c'è una cosa che invece suona come un tallone d'Achille per le donne. «Queste imprese - spiega Nespolo - in certi casi (non si deve generalizzare) mostrano un tasso di crescita minore rispetto alle altre. È il rovescio della medaglia: a fronte di un minor rischio c'è una espansione economica più bassa».

Sembra che la ricerca del Cerved confermi un po' i soliti stereotipi: gli uomini sono più "guibaldini", più pronti a rischiare, mentre le donne sono più prudenti e calcolatrici. «Non mi meraviglio - dice Caverni - un po' è così. Le differenze biologiche ci sono. Ma io dico che bisogna sfruttare queste differenze di approccio, di punti di vista, a favore dell'azienda. Chi sa amalgamare le diversità avrà più successo».

CONFESSIONE PUBBLICATA



[IL CASO]**“Percentuale femminile in continua crescita”**

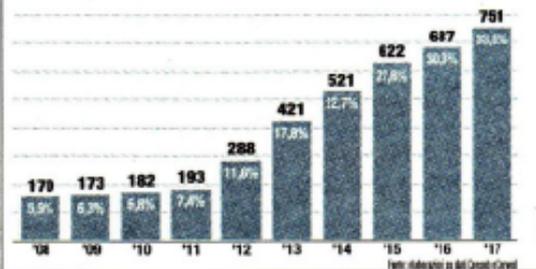
«Finora le imprese si sono adeguate alle previsioni di legge, arrivando a un quinto delle donne nei consigli d'amministrazione. Ma lo penso e auspico che si possa andare oltre questa soglia nei prossimi anni». A parlare è Sabrina delle Curti, general counsel (ovvero capo dell'ufficio legale) e consigliere esecutivo nel board di Cerved.

«Il Cerved ha ormai istituzionalizzato l'Osservatorio sulla parità di genere, che ogni anno renderà noti i dati sulle quote rosa nelle aziende». (a.bon.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE DONNE NEI BOARD DELLE SOCIETÀ QUotate

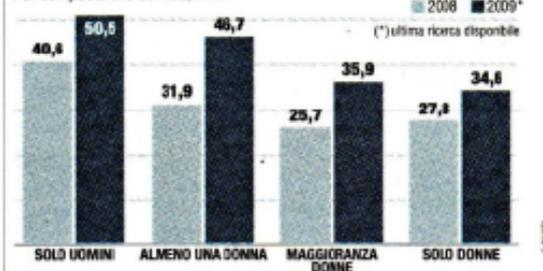
Numero di presenze e % sul totale dei membri del board



Qui sopra, il tasso di insolvenza delle imprese è più alto quando nel board ci sono solo uomini

TASSO DI INSOLVENZA DELLE SOCIETÀ

Per composizione del cda, in %



15
PER CENTO
 È la percentuale di riduzione della possibilità per un'impresa di avere un merito di credito peggiore quando nel suo consiglio d'amministrazione le donne sono presenti



1 **Marco Nespolo** (1), ad di Cerved;
2 **Mara Caverni** (2), presidente di Snaitech e membro del cda di Cerved
3 **Sabrina delle Curti** (3), general counsel e membro del cda di Cerved