

Settembre 2011

## Le donne al comando delle imprese e le abitudini nei pagamenti

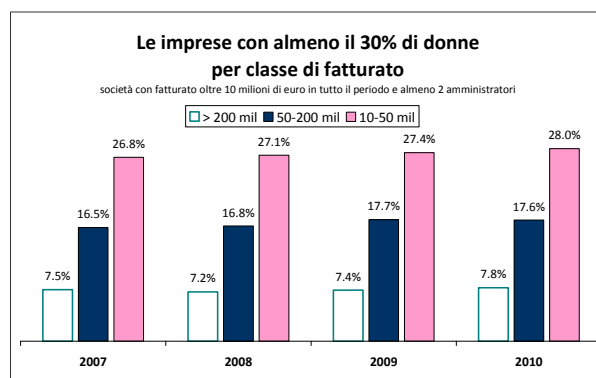
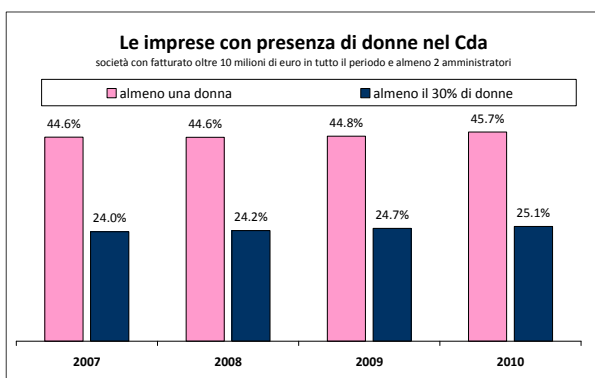


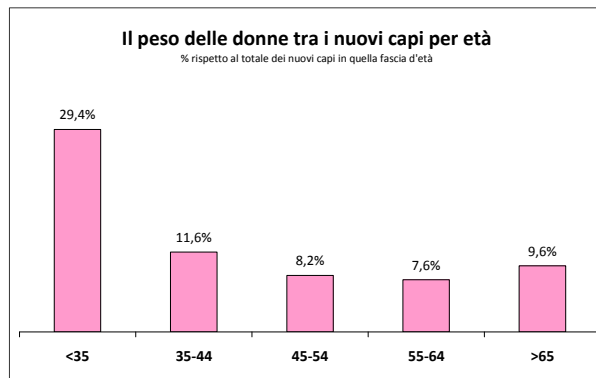
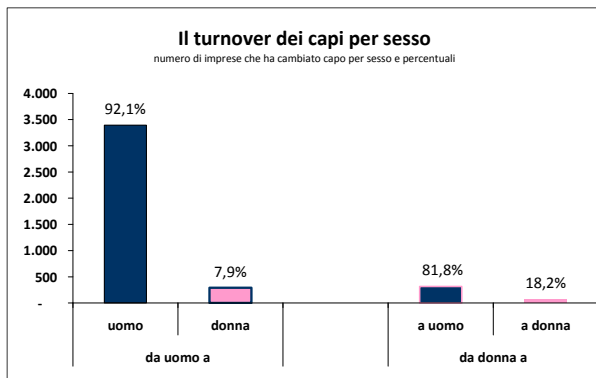


## Sintesi

Le abitudini di pagamento delle imprese a guida femminile sono diverse da quelle in cui il vertice è maschile: le donne sono meno efficaci nella fase di negoziazione delle scadenze, ma le società maggiori (oltre 10 milioni di fatturato) in cui c'è una presenza rilevante femminile nel Cda si distinguono per una maggiore puntualità con i fornitori. Sono questi i principali risultati del Rapporto che, oltre ad analizzare le abitudini di pagamento in relazione al sesso del capo o al peso di donne nel Cda, aggiorna a un anno di distanza le statistiche relative alla presenza femminile negli organi di comando delle principali aziende italiane.

Nonostante l'ampio dibattito sorto attorno al tema delle quote rosa nei consigli d'amministrazione, i dati evidenziano che la presenza delle donne al vertice delle società italiane (quotate e non) tende ad aumentare molto lentamente. Alla fine del 2010, solo il 46% delle imprese aveva tra i propri amministratori almeno una donna: al ritmo osservato negli ultimi tre anni, bisognerebbe aspettare fino al 2022 perché le imprese miste diventino la maggioranza tra quelle analizzate. Se poi si considera la soglia del 30% – che le società quotate dovranno rispettare entro il 2015 in base al disegno di legge già approvato in Senato – emerge che solo un quarto delle maggiori imprese italiane supera già questa asticella. La presenza di donne è spesso confinata alle aziende minori: se si considerano le imprese più grandi (oltre 200 milioni di fatturato), solo il 36% ha almeno una donna nel board e solo il 7,8% ha una presenza di donne che supera il 30%. Se per le donne è difficile sedere nei consigli d'amministrazione delle principali società italiane, ancor più difficile è occupare la poltrona di comando: al 31 dicembre del 2010, solo il 9,3% degli amministratori delegati (o delle figure di vertice) delle imprese esaminate erano donne (+0,1% rispetto al 2009).

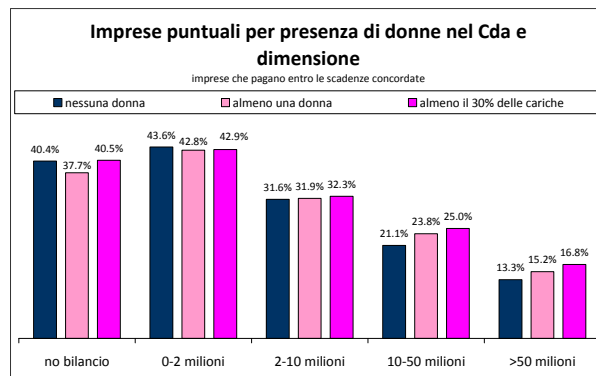
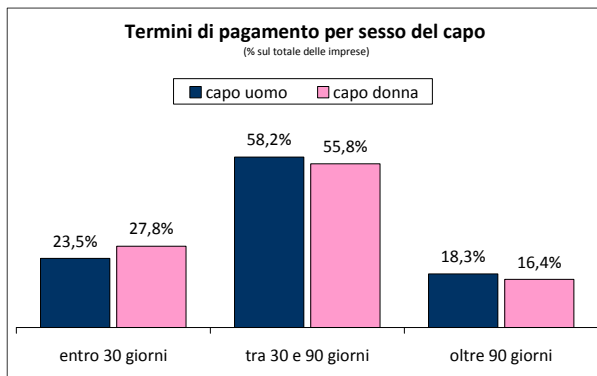




La bassa presenza femminile non è esclusivamente un'eredità del passato: anche se si focalizza l'attenzione sulle sole aziende che hanno visto un cambio al vertice tra il 2009 e il 2010 (circa 4 mila con più di 10 milioni di fatturato), la scelta del nuovo capo è quasi sempre ricaduta su un uomo (nel 90% dei casi); in particolare, tra le società che erano a guida maschile, il timone è passato a una donna solo nel 7,9% dei casi. Solamente una parte del fenomeno è generazionale: tra le aziende che hanno cambiato amministratore delegato è meno frequente trovare una donna quando l'impresa ha puntato su un capo 'esperto' (solo l'8% dei nuovi top manager che hanno superato i 45 anni sono donne). Ma anche quando il nuovo AD è un 'giovane' (meno di 35 anni) il gap rimane significativo: sono donne il 29% dei nuovi top manager under 35, nonostante le statistiche recenti evidenzino il maggior numero di laureati tra le 25-34enni piuttosto che tra i loro coetanei maschi.

Come hanno dimostrato diverse analisi empiriche, la bassa presenza femminile al vertice delle imprese italiane sembra non trovare una giustificazione nei risultati economici delle aziende guidate da donne: varie ricerche, tra cui quelle condotte negli anni passati da Cerved Group sulle imprese italiane, hanno evidenziato che la presenza di donne al vertice dell'impresa è associata a migliori performance di bilancio e a un minor rischio di insolvenza rispetto ai casi in cui le donne siano assenti dagli organi di comando.

In questo rapporto, Cerved Group ha invece analizzato i dati di Payline – il database che contiene oltre 18 milioni di esperienze di pagamento su più di 1 milioni di imprese italiane – per verificare se la presenza di donne al vertice dell'azienda ha un'influenza sui comportamenti delle imprese nelle relazioni con i propri fornitori. Le imprese guidate da donne, o quelle con una presenza rilevante di donne nel Cda, devono saldare le fatture verso i propri fornitori in meno tempo rispetto a quanto si osserva tra le aziende in cui il capo è un uomo: il 27,8% delle società con al vertice una donna ha termini in fattura mediamente inferiori ai 30 giorni, contro una percentuale del 23,5% calcolata sull'insieme di imprese che hanno al vertice un uomo. I modelli econometrici costruiti su insiemi molto



estesi di società di capitale confermano che – controllando per una serie di caratteristiche relative all’azienda, ai debiti accumulati, a caratteristiche anagrafiche dell’imprenditore – la presenza di una donna al vertice è una variabile statisticamente significativa che riduce del 5% la probabilità di negoziare termini in fattura migliori (ad esempio di passare da termini concordati compresi tra 0 e 30 giorni, alla fascia 30-60 giorni). Risultati analoghi se, in luogo del sesso del capo, la variabile di gender scelta è la percentuale di donne che siedono nel Cda.

Meno chiara è invece la relazione tra sesso del capo e puntualità nei pagamenti rispetto alle condizioni pattuite: quando il top manager è donna, è più frequente che l’impresa sia puntuale, meno diffusi i ritardi entro 60 giorni, ma più comuni i gravi ritardi; tuttavia, nel caso dei ritardi nei pagamenti, i modelli econometrici non evidenziano differenze statisticamente significative tra le imprese in cui il capo è una donna e quelle che hanno al vertice un uomo. Se però si focalizza l’attenzione sulle imprese di maggiore dimensione (oltre 10 milioni di ricavi) i modelli evidenziano che – a parità delle caratteristiche dell’impresa, dei debiti accumulati verso i fornitori e verso le banche, dei termini concordati in fattura – la maggiore presenza di donne nei board riduce la probabilità di ritardi nei pagamenti in modo statisticamente significativo. La probabilità di non rispettare le scadenze con i fornitori si riduce del 12% quando la società ha una presenza di donne nel Cda superiore alla soglia del 30% rispetto al caso in cui il board sia completamente maschile.



## **La presenza di donne tra gli amministratori continua a crescere, ma lentamente**

Nel 2010 è continuato il lento ma costante aumento di donne al vertice delle principali società italiane: tra le imprese che hanno superato i 10 milioni di euro di fatturato (circa 26 mila in base agli ultimi bilanci chiusi), il numero di donne che siedono nei board è aumentato di circa 300 unità tra il 31 dicembre del 2009 e il 31 dicembre del 2010. Se si considera l'insieme di aziende che hanno sempre superato la soglia dei 10 milioni di ricavi tra 2007 e 2009 (circa 21 mila imprese), il peso delle donne sulla popolazione degli amministratori risulta in crescita in tutto il periodo di osservazione: dal 13,4% del 2007 al 14,2% del 2010 (grafico 1), confermando il trend già emerso nel rapporto pubblicato lo scorso anno. Nel 2010, a parte le imprese che hanno sede nel Centro Italia – in cui la presenza di donne è rimasta sui livelli dell'anno precedente (14,2%) –, il peso femminile è aumentato di 3-4 decimi percentuali in tutte le aree: dal 14,1% al 14,4% nel Nord Est (l'area con la maggiore presenza di donne), dal 13,7% al 14,1% nel Nord Ovest e dal 13,4% al 13,8% nel Sud e nelle Isole (grafico 2).

La crescente presenza femminile tra gli amministratori delle principali società italiane è accompagnata da un aumento delle aziende in cui nel Cda è presente almeno una donna: nel 2010, tra le 17 mila società con un consiglio di almeno due elementi che hanno superato la soglia dei 10 milioni di euro, il 45,7% ha almeno una donna nel board, contro il 44,8% dell'anno precedente (e il 44,6% del 2007-2008, grafico 4). Una tendenza ancora molto lenta: a questo ritmo (un aumento dell'1,1% ogni tre anni), bisognerebbe aspettare fino al 2022 perché le imprese con almeno una donna nel Cda diventino la maggioranza. La dinamica non cambia anche se si alza l'asticella al 30%, la quota di poltrone da riservare alle donne che le società quotate in borsa dovrebbero rispettare entro il 2015 in base al disegno di legge già approvato al Senato e in prima lettura alla Camera: la percentuale di aziende che superano la soglia del 30% è in lento ma costante aumento e ha toccato il 25,1% nel 2010.

La presenza femminile negli organi di comando delle imprese italiane è spesso confinata alle società di minore dimensione: al 31 dicembre del 2010, oltre il 47% delle aziende con fatturato compreso tra 10 e 50 milioni di euro (e almeno due amministratori) vedeva la presenza di almeno una donna nel proprio Cda (grafico 5); la percentuale scende al 42,6% tra quelle con ricavi compresi tra 50 e 200 milioni di euro e al 36,1% tra le aziende di maggiore dimensione (oltre 200 milioni di euro di fatturato). Differenze ancora più marcate se si considera la percentuale di aziende in cui le donne occupano almeno il 30% delle poltrone di comando: il 28% tra le società nella fascia 10-50 milioni, il 17,6% tra quelle nella fascia 50-200 milioni e solo il 7,8% tra quelle che superano i 200 milioni (grafico 6).



## Grafici

Grafico 1

### La presenza di donne tra gli amministratori delle società italiane

società con fatturato oltre 10 milioni di euro in tutto il periodo

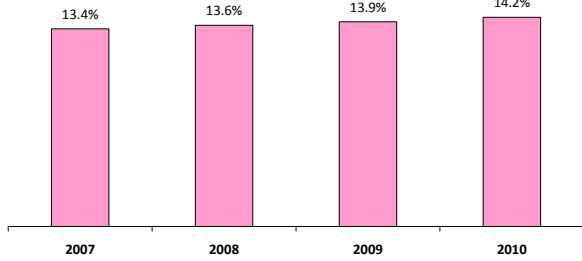


Grafico 2

### La presenza di donne tra gli amministratori per area dell'impresa

società con fatturato oltre 10 milioni di euro in tutto il periodo

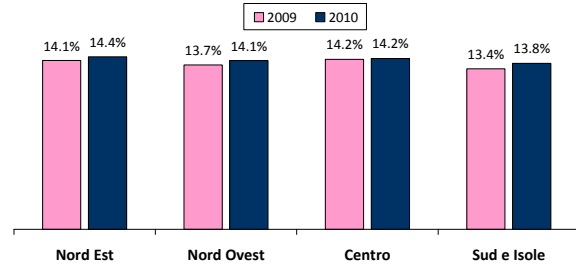


Grafico 3

### Imprese con una donna come amministratore unico

società con fatturato oltre 10 milioni di euro in tutto il periodo

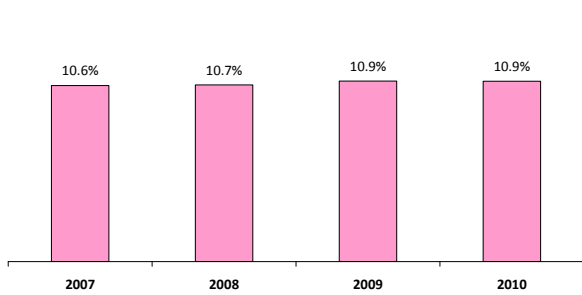


Grafico 4

### Le imprese con presenza di donne nel Cda

società con fatturato oltre 10 milioni di euro in tutto il periodo e almeno 2 amministratori

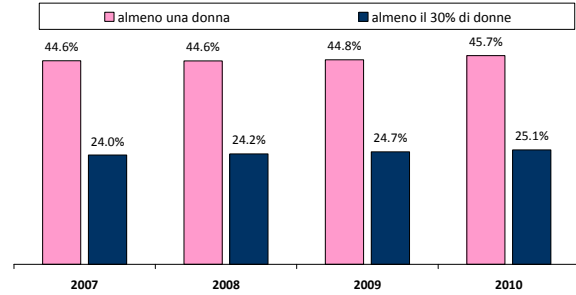


Grafico 5

### Le imprese che hanno almeno una donna nel Cda per classe di fatturato

società con fatturato oltre 10 milioni di euro in tutto il periodo e almeno 2 amministratori

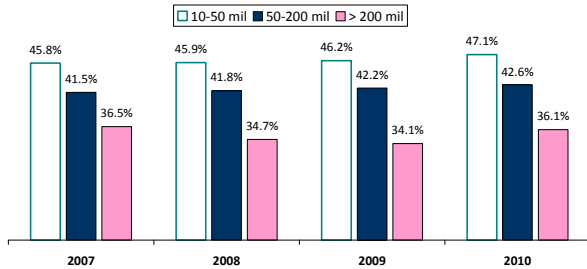
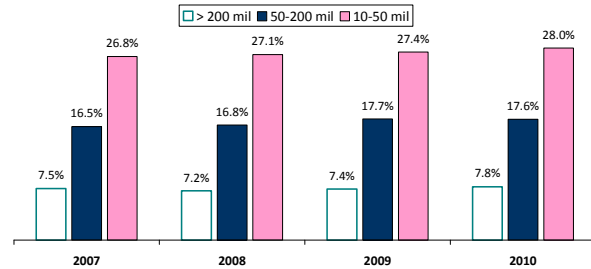


Grafico 6

### Le imprese con almeno il 30% di donne per classe di fatturato

società con fatturato oltre 10 milioni di euro in tutto il periodo e almeno 2 amministratori





## Stabile la presenza di donne a capo dell'impresa

Se per le donne è difficile sedere nei consigli d'amministrazione delle principali società italiane, ancor più difficile è occupare la poltrona di comando.

Gli archivi sui soci e sugli amministratori di Cerved Group consentono infatti di definire, per ogni società di capitale, la figura di un 'capo', il vertice dell'azienda cui compete la responsabilità operativa dell'attività dell'impresa (il capo è stato identificato con l'amministratore delegato o, in sua assenza, con il presidente del consiglio d'amministrazione, l'amministratore unico per le società con un solo amministratore o il consigliere più anziano per le società senza AD e presidente). Tra le aziende che hanno superato i 10 milioni di euro di fatturato, la percentuale di quelle che hanno a capo una donna è pari al 9,3% alla fine del 2010 (+0,1% rispetto all'anno precedente), una percentuale di circa 5 punti inferiore rispetto a quella di donne calcolata sulla popolazione degli amministratori.

Anche nel caso dei capi, la presenza femminile si riduce al crescere della dimensione aziendale: è pari al 10,1% tra le imprese con ricavi compresi tra 10 e 50 milioni di euro, al 6,2% tra quelle con un fatturato tra 50 e 200 milioni e solo al 4,1% tra le aziende maggiori (grafico 7). Rispetto all'anno precedente, la presenza di donne è in aumento tra le società minori, ma in calo tra le aziende di grande dimensione (+0,2% tra quelle con ricavi compresi tra 10 e 50 milioni, -0,6% nella fascia 50-200 milioni e -0,4% per quelle con fatturato oltre 200 milioni). La distribuzione per fascia di età dei top manager conferma che le donne al vertice delle imprese sono più giovani dei loro colleghi uomini: il 3,4% di tutti i capi donna ha meno di 35 anni (solo l'1,3% se si calcola la statistica tra i top manager uomini) e il 21,3% ancora non ha compiuto i 45 anni (contro il 13,8%, grafico 8).

La minore età media delle donne tra i top manager suggerisce che parte della sottorappresentazione femminile sia un fenomeno generazionale e che con il passare degli anni la presenza di donne nelle aziende italiane aumenterà fisiologicamente, anche se questo fenomeno non sarà dirompente, ma lento e graduale. Le statistiche sul turnover dei capi non inducono però all'ottimismo: tra le imprese che hanno cambiato il top manager tra il 31 dicembre del 2009 e del 2010 (il 18% delle aziende esaminate), sono ancora una netta minoranza quelle che hanno affidato la responsabilità operativa dell'azienda a una donna (solo il 9,8%). Tra le società che erano a guida maschile, solo nel 7,9% dei casi il timone dell'impresa è passato a una donna (grafico 9); tra quelle che avevano una donna al comando, la guida è rimasta femminile nel 18% delle imprese, mentre nel restante 82% dei casi il comando è passato a un uomo. L'aspetto generazionale spiega solo parzialmente la bassa presenza di donne al comando delle imprese: il peso di donne tra i "nuovi" top manager (quelli che sono subentrati



tra 2009 e 2010) è intorno al 10% in tutte le fasce d'età (grafico 10) e cresce sensibilmente tra i più giovani (al 29,4% tra gli under 35), ma rimanendo ancora distante da una percentuale del 50%.

Grafico 7

### Le imprese con a capo una donna per classe di fatturato

società con fatturato oltre 10 milioni di euro

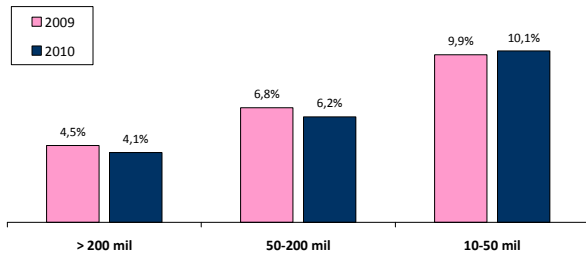


Grafico 8

### La distribuzione dei capi per sesso ed età

società con fatturato oltre 10 milioni di euro

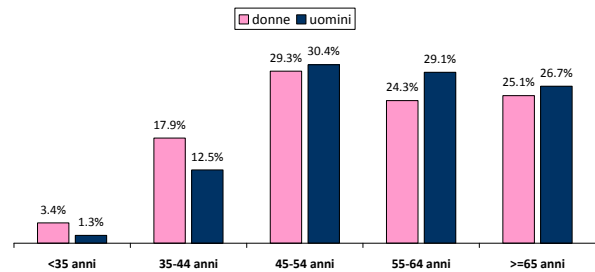


Grafico 9

### Il turnover dei capi per sesso

numero di imprese che ha cambiato capo per sesso e percentuali

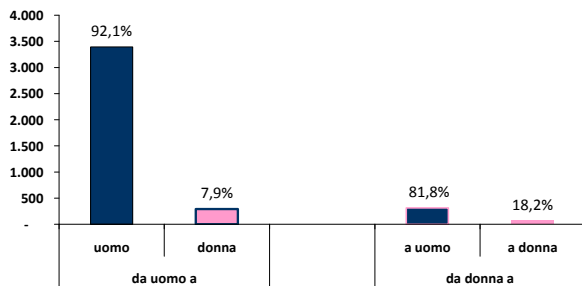


Grafico 10

### Il peso delle donne tra i nuovi capi per età

% rispetto al totale dei nuovi capi in quella fascia d'età

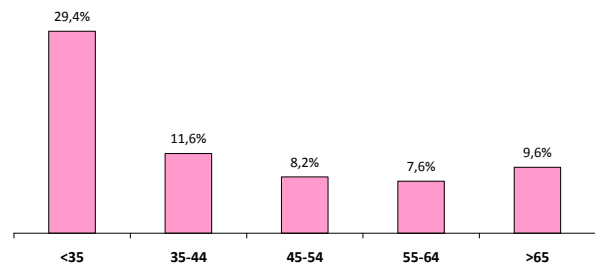


Grafico 11

### Termini di pagamento per sesso del capo

(% sul totale delle imprese)

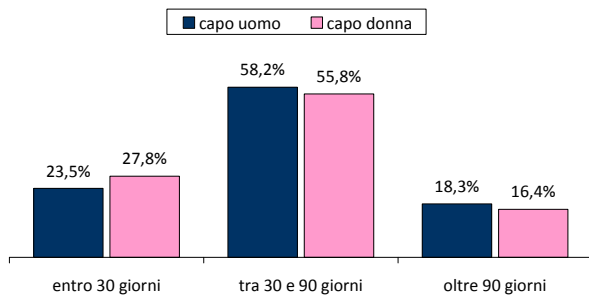
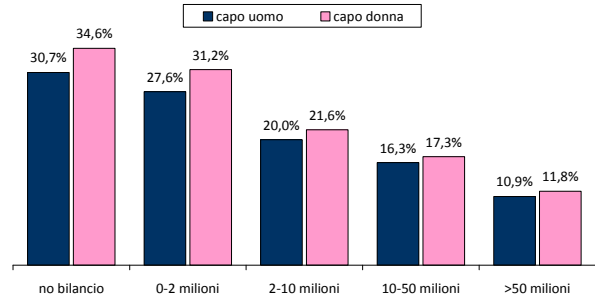


Grafico 12

### Termini brevi per dimensione dell'impresa

imprese con termini in fattura inferiori a 30 giorni





## **Meno efficaci nella negoziazioni, ma più puntuali**

Diverse indagini economiche hanno dimostrato che la presenza femminile al vertice delle imprese influenza significativamente (e positivamente) la performance aziendale. In particolare, le ricerche condotte da Cerved Group sulla popolazione o su insiemi estesi di imprese italiane hanno evidenziato che le aziende con un capo donna (o con una presenza femminile rilevante nel Cda) hanno conseguito performance di bilancio migliori rispetto alle imprese guidate da un uomo; che, controllando per una serie di caratteristiche relative all'azienda (settore di attività dell'impresa, dimensione, regione, struttura del cda, dummy dimensionali, variabili anagrafiche del capo), la presenza di donne nel Cda riduce in modo statisticamente significativo il rischio di default dell'impresa; che, di fronte alla crisi, le aziende con donne nei board hanno fatto registrare un'incidenza minore dei fallimenti rispetto a quelle con un Cda completamente maschile.

Le informazioni sui pagamenti contenute in Payline, il database di Cerved Group che contiene oltre 18 milioni di esperienze di pagamento sulle imprese italiane, consentono di analizzare alcuni aspetti che hanno ricevuto minore attenzione dalla letteratura economica in tema di gender: nei pagamenti tra imprese, il potere negoziale delle aziende è influenzato dalla presenza femminile al vertice dell'impresa? Se sì, in che modo? Rispetto agli impegni presi con i fornitori, le imprese guidate dalle donne sono più puntuali o accumulano maggiori ritardi rispetto a quelle in cui il comando è maschile?

Per rispondere a queste domande, Cerved Group ha analizzato i dati di Payline per un insieme molto ampio di società di capitale (circa 114 mila) relativi ai termini concordati nel 2010 tra le imprese (i giorni pattuiti tra la data di emissione e la scadenza di una fattura), ai tempi di pagamento effettivamente osservati nello stesso anno (i giorni tra l'emissione della fattura e l'effettivo pagamento della fattura), ai ritardi eventualmente accumulati (la differenza tra i giorni di pagamento e i termini concordati), distinguendo tra le aziende con un capo maschile e con un capo femminile e in base al peso delle donne nell'ambito dei Cda.

Le statistiche indicano che termini concordati brevi (inferiori al mese) sono più frequenti tra le imprese a guida femminile rispetto a quelle in cui il capo è un uomo: il 27,8% delle società con al vertice una donna ha termini in fattura mediamente inferiori ai 30 giorni, contro una percentuale del 23,5% calcolata sull'insieme di imprese che hanno al vertice un uomo (grafico 11). Il fenomeno si osserva tra le piccole, tra le medie e tra le grandi imprese: al crescere della dimensione aziendale (e quindi del potere negoziale dell'impresa), si riduce la percentuale di aziende con termini brevi in fattura con la costante, per ogni fascia di fatturato considerata, di una maggiore diffusione degli accordi entro trenta giorni tra le imprese che hanno al vertice una donna (grafico 12). La capacità di spuntare condizion



Grafico 13

### Termini brevi per settore di attività

imprese con termini in fattura inferiori a 30 giorni  
(% sul totale delle imprese del settore)

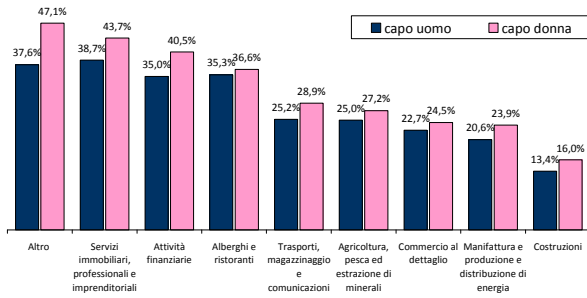


Grafico 14

### Termini brevi per età del capo

imprese con termini in fattura inferiori a 30 giorni  
(% sul totale delle imprese con il capo in quella fascia d'età)

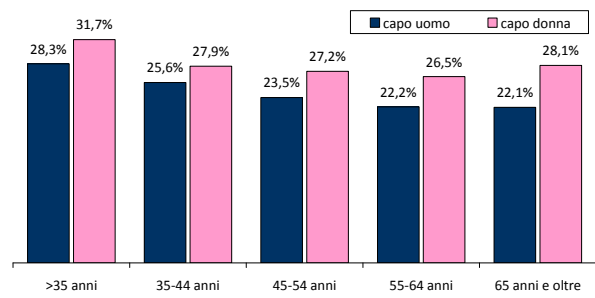


Grafico 15

### Termini concordati per presenza di donne nel Cda

% rispetto al totale, imprese con almeno due amministratori

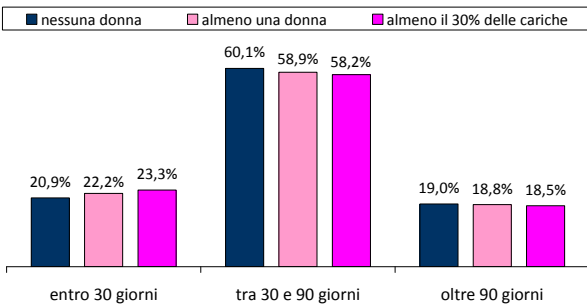


Grafico 16

### Termini brevi per presenza di donne nel Cda

imprese con termini in fattura inferiori a 30 giorni

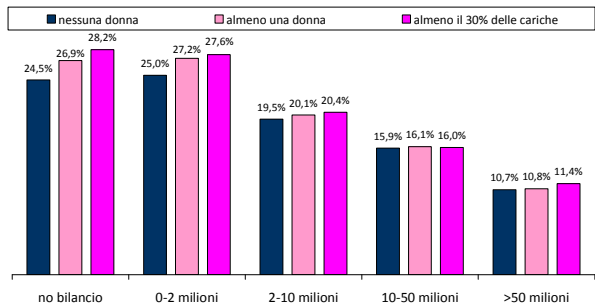


Grafico 17

### Termini brevi per presenza di donne nel Cda settore dell'impresa

imprese con termini in fattura inferiori a 30 giorni

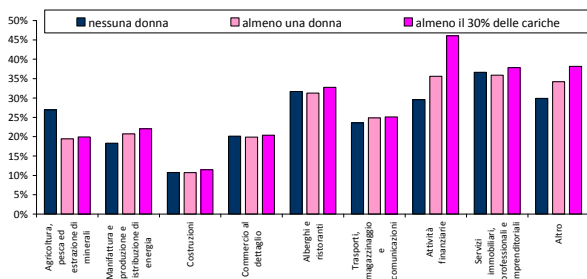
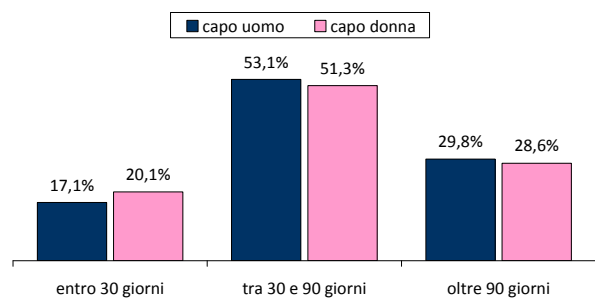


Grafico 18

### Tempi di pagamento per sesso del capo

(% sul totale delle imprese)





migliori da parte dei top manager uomini è confermata in tutti i settori di attività (grafico 13): ad esempio nelle attività finanziarie, un settore in cui sono molto diffusi accordi a breve termine, la percentuale di imprese con termini entro i 30 giorni è pari al 40% tra le aziende a guida femminile e al 35% tra quelle a guida maschile; nelle costruzioni, un comparto dove viceversa i pagamenti a lunga scadenza sono la regola, la percentuale di termini brevi è pari al 16% se il capo è una donna e al 13,4% se il capo è un uomo. Un'altra variabile che ha una certa influenza sul potere negoziale dell'impresa è l'esperienza del top manager: le statistiche indicano che tanto più è anziano il capo, tanto più vantaggiosi (lunghi) sono i termini concordati (grafico 14); anche in questo caso, a parità di età, gli uomini riescono a spuntare condizioni migliori rispetto alle donne.

L'effetto della presenza femminile al vertice dell'impresa sui termini concordati è simile se, in luogo del sesso del capo, come variabile di gender si considera la percentuale di donne nei consigli d'amministrazione (in questo caso, l'analisi è condotta su circa 60 mila società di capitale che hanno un Cda di almeno due componenti). La diffusione di accordi a breve termine è pari al 20,9% tra le aziende in cui il board è completamente maschile; cresce al 22,2% tra quelle in cui almeno una donna siede nel Cda e al 23,3% tra le poche società in cui la presenza femminile supera la soglia del 30% (grafico 15). Di riflesso, al crescere del peso femminile nei consigli, aumenta la diffusione di accordi a più lunga scadenza (tra 30 e 90 giorni e oltre 90 giorni). Anche in questo caso, la presenza femminile è associata a condizioni in fattura meno vantaggiose in tutte le classi di fatturato considerate e (con poche eccezioni) in tutti i settori di attività dell'impresa (grafici 16 e 17).

La minore capacità da parte delle donne di negoziare termini di pagamento più vantaggiosi per l'impresa rispetto ai loro colleghi uomini (che spesso corrisponde alla capacità dell'azienda di ottenere credito a costo zero o a basso costo dai fornitori) è confermata da una serie di analisi econometriche condotte sul campione di imprese esaminate. I modelli con la migliore performance stimano i giorni termine concordati dall'impresa controllando per una serie di caratteristiche relative all'azienda stessa (il settore in cui opera, la regione in cui ha la sede, la sua dimensione aziendale, l'anzianità, una dummy per distinguere le società con un cda strutturato da quelle con un solo amministratore), al suo bilancio (i debiti finanziari e quelli accumulati verso i fornitori), alle caratteristiche dell'imprenditore, tra cui l'età e il sesso del capo. Tutte le variabili risultano significative e con il segno atteso e quando al timone dell'azienda siede una donna si stima che - a parità di tutte le altre condizioni - la probabilità di passare a una classe con condizioni più vantaggiose (ad esempio di passare da termini concordati compresi tra 0 e 30 giorni, alla fascia 30-60 giorni) si riduce del 5%. Risultati analoghi se, in luogo del sesso del capo, la variabile di gender scelta è la percentuale di donne che siedono nel Cda.



Grafico 19

### Puntualità nei pagamenti per sesso del capo

(% sul totale delle imprese)

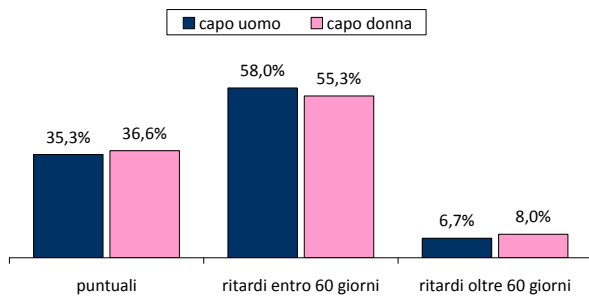


Grafico 20

### Imprese puntuali per dimensione dell'impresa

imprese che pagano entro i termini concordati

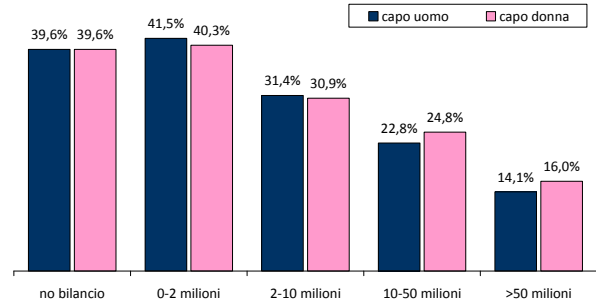


Grafico 21

### Imprese puntuali per settore di attività

imprese che saldano entro le scadenze concordate (% sul totale delle imprese del settore)

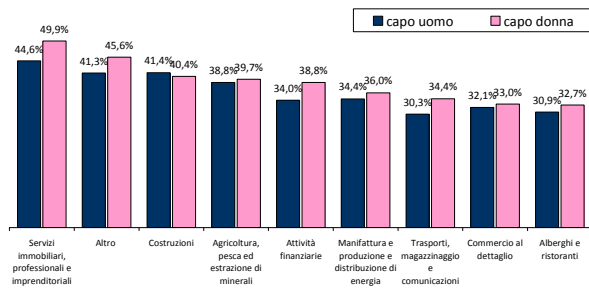


Grafico 22

### Imprese puntuali per età del capo

imprese che saldano le fatture entro le scadenze (% sul totale delle imprese con il capo in quella fascia d'età)

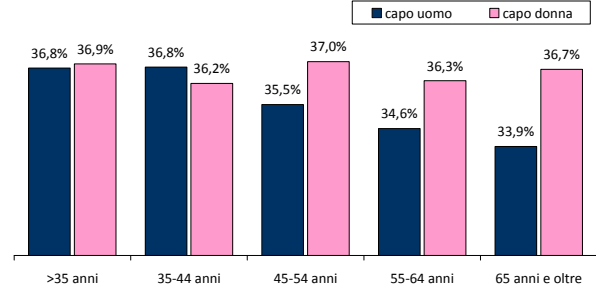


Grafico 23

### Imprese in grave ritardo per dimensione dell'impresa

imprese che hanno accumulato ritardi superiori a 60 giorni

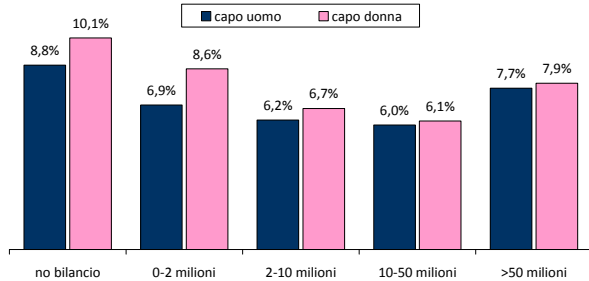
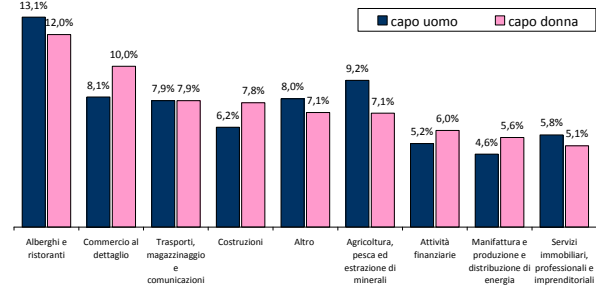


Grafico 24

### Imprese in grave ritardo per settore di attività

imprese con ritardi oltre 60 giorni (% sul totale delle imprese del settore)





La maggiore diffusione di accordi a breve termine tra le imprese a guida femminile si riflette sui tempi di pagamento: è più frequente che le imprese che hanno al comando una donna liquidino le fatture in tempi brevi (il 20,1% salda entro 30 giorni, grafico 18) rispetto a quelle in cui il top manager è un uomo (il 17,1%). Meno chiara è invece la relazione tra sesso del capo e puntualità nei pagamenti rispetto alle condizioni pattuite: quando il top manager è donna, è più frequente che l'impresa sia puntuale (nel 36,6% dei casi contro il 35,3% delle imprese a guida maschile, grafico 19), sono meno diffusi i ritardi entro 60 giorni (55,3% contro 58%) ma più comuni i gravi ritardi (l'8% delle imprese con a capo una donna ha accumulato ritardi superiori a due mesi, contro il 6,7% delle aziende guidate da un uomo). La maggiore puntualità delle imprese femminili si osserva praticamente in tutti i settori (ad eccezione delle costruzioni, grafico 21), ma non tra tutte le fasce dimensionali considerate (grafico 20), essendo un fenomeno limitato alle aziende di maggiore dimensione (oltre 10 milioni di fatturato). Situazione simile se si analizzano le statistiche relative al peso delle donne nei Cda: nei casi in cui il board sia composto da almeno il 30% di donne, si osserva una percentuale maggiore di imprese puntuali (grafico 26), fenomeno confermato in quasi tutte le fasce dimensionali (grafico 27) e in tutti i settori ad eccezione delle costruzioni (grafico 28). Le donne più giovani tendono a essere puntuali come o meno dei loro colleghi uomini (la percentuale di imprese puntuali è pari al 36,8% quando la guida è di un uomo under 35 e al 36,9% quando è di una donna under 35; del 36,8% tra i 35-44enni uomini e al 36,2% tra le 35-44enni donne, grafico 22), mentre le top manager più anziane rispettano più frequentemente le scadenze rispetto ai loro pari età uomini.

La maggiore diffusione dei gravi ritardi (oltre 60 giorni rispetto alle scadenze) tra le aziende che hanno a capo una donna è un fenomeno che si osserva in tutte le fasce dimensionali considerate (grafico 23) e per tutte le classi di età (grafico 25), ma che si concentra solo in alcuni settori (grafico 24): nel commercio (il 10% tra le donne e l'8,1% tra gli uomini), nelle costruzioni (7,8% contro 6,2%), nelle attività finanziarie (6% contro 5,6%) e nella manifattura (5,6% contro 4,6%); in tutti gli altri comparti i ritardi oltre 60 giorni sono più diffusi nei casi in cui a capo dell'impresa siede un uomo.

I modelli stimati per testare i comportamenti delle imprese riguardo ai ritardi nei pagamenti rispetto alle scadenze concordate non evidenziano differenze statisticamente significative tra le imprese guidate da un uomo e quelle con a capo una donna: a parità di tutte le altre condizioni, i ritardi accumulati dai due gruppi di imprese non si discostano in modo apprezzabile. Anche le analisi condotte utilizzando come variabile di gender la percentuale di donne presenti nei board (con almeno due componenti) non dimostrano comportamenti differenti sull'insieme di imprese analizzate; se però si focalizza l'attenzione sul sottoinsieme di società di maggiori dimensioni (oltre 10 milioni di fatturato)



i modelli evidenziano che – a parità delle caratteristiche dell’impresa (settore di operatività, regione dell’impresa, dimensione, anzianità), dei debiti accumulati verso i fornitori e verso le banche, dei termini concordati in fattura – la maggiore 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 board, la probabilità di non rispettare le scadenze con i fornitori si riduce del 12% quando la società ha una presenza di donne nel Cda superiore alla soglia del 30.

Grafico25

### Imprese in grave ritardo per età del capo

imprese con ritardi di oltre 60 giorni  
(% sul totale delle imprese con il capo in quella fascia d'età)

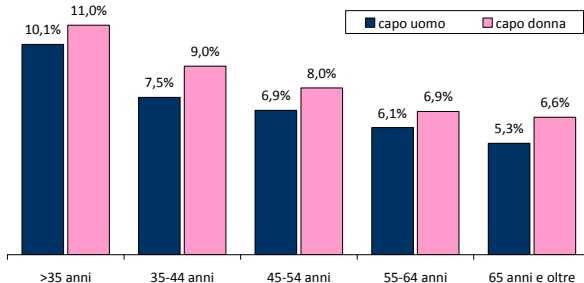


Grafico 27

### Imprese puntuali per presenza di donne nel Cda e dimensione

imprese che pagano entro le scadenze concordate

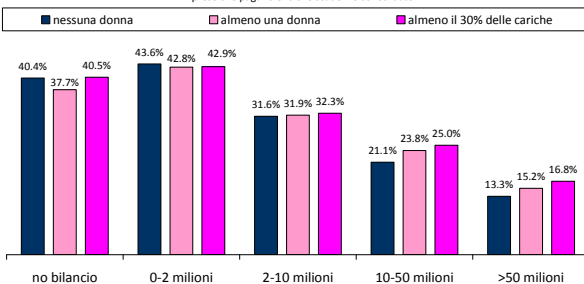


Grafico 26

### Puntualità per presenza di donne nel Cda

% rispetto al totale, imprese con almeno due amministratori

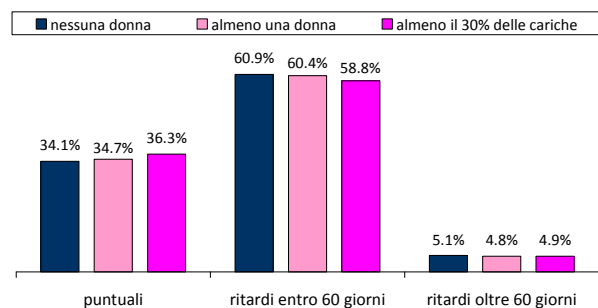


Grafico 28

### Imprese puntuali per presenza di donne nel Cda e settore dell'impresa

imprese che pagano entro le scadenze concordate

