

# Donne e Moda: il barometro 2023

3 maggio 2023



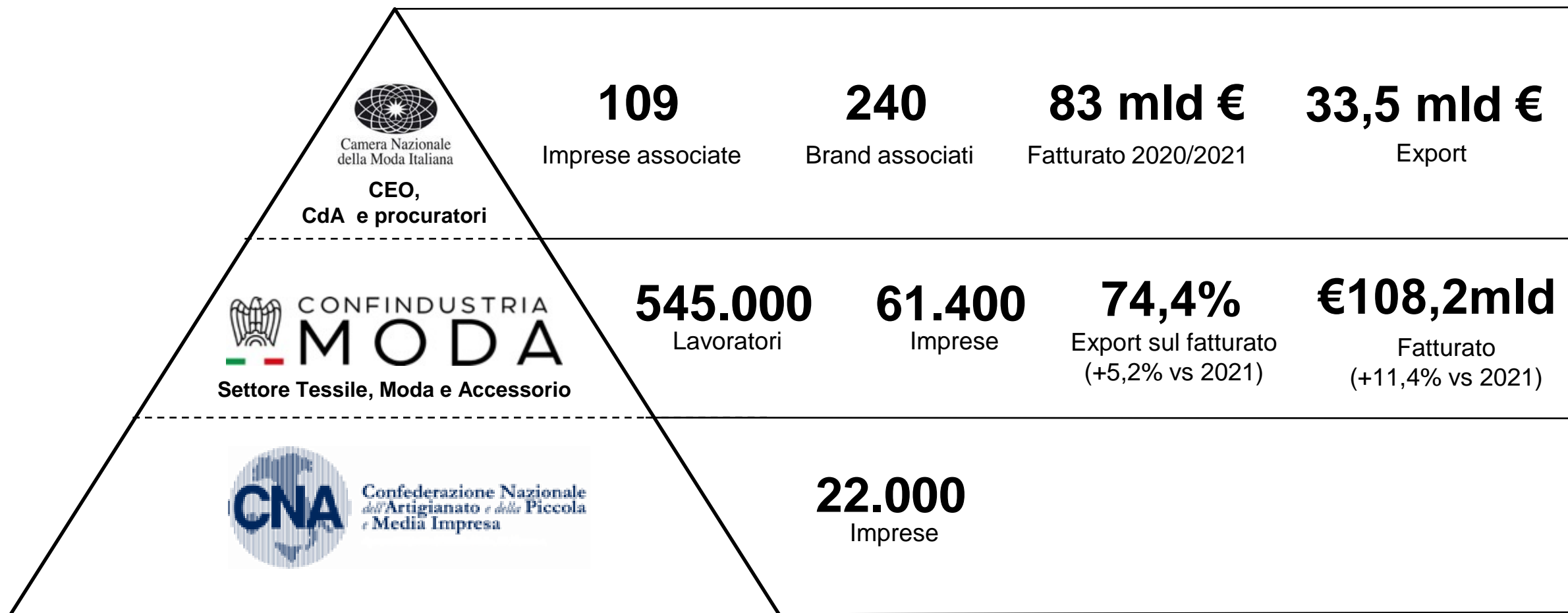
# La ricerca

Per il terzo anno dell'iniziativa «**Donne e Moda**», l'Ufficio Studi di PwC ha condotto un'analisi sulla presenza femminile nel mondo della moda e delle mansioni ricoperte dalle donne nelle aziende.

Lo studio si propone di fotografare la rilevanza delle donne nella moda, sia in termini quantitativi (ad es. % di CEO donna) sia qualitativi (ad. es le caratteristiche principali delle CEO donna), lungo tutta la filiera del sistema moda. Questo è stato reso possibile conducendo un'analisi su più livelli grazie al supporto delle associazioni coinvolte in questo studio:

- Partendo dalle visure delle aziende associate alla **Camera Nazionale della Moda Italiana** (CNMI) siamo stati in grado di analizzare la composizione degli organi societari e la presenza femminile nei **CdA**, nei **Collegi Sindacali** e tra i **Procuratori**.
- Grazie al contributo di **Confindustria Moda** e, in particolare di **Sistema Moda Italia** e dell'**Unione Nazionale Industria Conciaria** (UNIC), abbiamo integrato l'analisi precedente con il punto di vista privilegiato di queste associazioni, concentrandoci sulle mansioni ricoperte dalle donne.
- Infine, per completare l'intera filiera della comparto moda, è stata fatta compilare una Survey alle **PMI** associate a **CNA**, concentrandoci su presenza e ruolo delle donne nei comparti **produttivi** delle aziende.

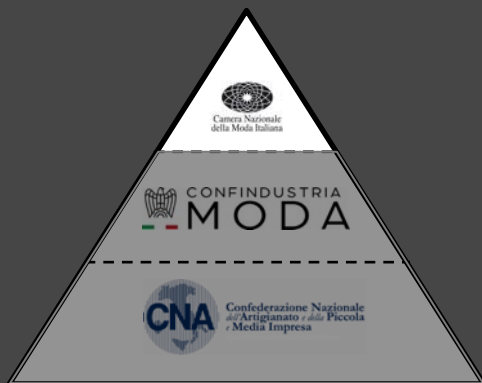
# Il perimetro di analisi



Italia 2022/2021

# Presenza femminile negli organi societari

Panel: Aziende associate Camera Nazionale della Moda Italiana



N.B. l'analisi è stata condotta solo sulle imprese associate per cui erano disponibili le documentazioni



# Cosa è emerso – settore Moda nel mondo

- Rispetto allo scorso anno, in Italia **la presenza femminile è rimasta pressochè invariata nei CdA** (dal 23% al 22,6%), lontani dai player internazionali. *(fonte: Maggiori Aziende Moda Italia, Mediobanca, 2023)*
- In Francia la **quota femminile presente nel CdA** è pari a circa il 50%, in Germania al 29%, in US al 38%. La media globale/europea è del 33%. *(fonte: Sistema Moda Mondo, Mediobanca, 2022).*
- Nel 2022 il **31,4% dei CEO entranti sono donne**, con un aumento del 28,7% rispetto al 2021. Inoltre, nel 17,4% dei casi sono state le donne a sostituire uomini uscenti contro il 10,1% di uomini in sostituzione di donne. *(Fonte: Inside the mind of a Fashion CEO 2023 talent & trends)*

# Cosa è emerso – settore Moda in Italia

**+9,8% vs 2021**

**negli organi societari  
(CdA, Collegio Sindacale  
e procuratori)**  
28,2%

**+10,6 % vs 2021**

**nei CdA**  
24,2%

**-3,5 % vs 2021**

**nei Collegi Sindacali**  
24,6%

# Presenza femminile negli organi societari

2021

2022



410

27,4%  
Della rappresentanza  
negli organi societari

▲ +9,8%

450

28,2%  
Della rappresentanza  
negli organi societari



1.084

▲ +5,5%

1.144

Le posizioni apicali degli organi societari vedono il 28,2% dei ruoli occupato da donne.

Organi societari:

- CdA
- Collegi Sindacali
- Procuratori

Fonte: Cerved, estrazione a marzo 2023 e a maggio 2022

# Presenza femminile nei CdA

2021

2022



141

23,0%  
Della rappresentanza  
nel CdA

▲ +10,6%

156

24,2%  
Della rappresentanza  
nel CdA



471

▲ +3,8%

489

**Il numero di cariche ricoperto da donne all'interno dei CdA rimane decisamente inferiore rispetto a quello degli uomini in termini assoluti**

**Nell'arco dell'ultimo anno però si è registrato un miglioramento all'interno dei CdA del campione considerato (aziende consociate CNMI nel 2022)**

Fonte: Cerved, estrazione a marzo 2023 e a maggio 2022



# Best performer

## Partecipazione femminile CdA

*(2021 vs 2022)*

**6**

**TOD'S S.P.A.**

**5**

**BRUNELLO CUCINELLI S.P.A.**

**5**

**MONCLER S.P.A.**

## Partecipazione femminile Collegio Sindacale

*(2021 vs 2022)*

**5**

**RENE' CAOVILO S.P.A**

**4**

**DOLCE & GABBANA S.R.L.**

**3**

**MONCLER S.P.A.**

## Partecipazione femminile Procuratori

*(2021 vs 2022)*

**31**

**BULGARI SPA**

**26**

**DOLCE & GABBANA S.R.L.**

**16**

**VALENTINO S.P.A.**

# Come sono cambiati CdA, Collegi Sindacali e Procuratori nell'ultimo anno?

## Partecipazione femminile CdA

(2021 vs 2022)

61% delle aziende considerate ha almeno una presenza femminile all'interno dei propri CdA

CdA	2021	2022
Moncler	4	5
Prada	3	4
OTB	2	2
Ferragamo	6	4

## Partecipazione femminile Collegio Sindacale

(2021 vs 2022)

42% delle aziende considerate ha almeno una presenza femminile all'interno dei propri Collegi Sindacali

Sindaci	2021	2022
Moncler	3	3
Prada	2	2
OTB	2	3
Ferragamo	2	2

## Partecipazione femminile Procuratori

(2021 vs 2022)

42% delle aziende considerate ha almeno una presenza femminile tra i procuratori

Procuratrici	2021	2022
Moncler	3	4
Prada	0	2
OTB	0	1
Ferragamo	0	9

# CdA, Collegi Sindacali e Procuratori nel 2022

## Partecipazione femminile CdA

(2021 vs 2022)

61% delle aziende considerate ha almeno una presenza femminile all'interno dei propri CdA

CdA	2022
Missoni S.P.A.	2
Furla S.P.A.	1
Arav Fashion S.r.l.	1
Holding Moda S.r.l.	1
Luisa Via Roma S.P.A.	2

## Partecipazione femminile Collegio Sindacale

(2021 vs 2022)

42% delle aziende considerate ha almeno una presenza femminile all'interno dei propri Collegi Sindacali

Sindaci	2022
Missoni S.P.A.	2
Furla S.P.A.	1
Arav Fashion S.r.l.	0
Holding Moda S.r.l.	0
Luisa Via Roma S.P.A.	1

## Partecipazione femminile Procuratori

(2021 vs 2022)

42% delle aziende considerate ha almeno una presenza femminile tra i procuratori

Procuratori	2022
Missoni S.P.A.	3
Furla S.P.A.	8
Arav Fashion S.r.l.	0
Holding Moda S.r.l.	0
Luisa Via Roma S.P.A.	0

Italia 2022/2021

# Evolutioni dati da Confindustria Moda

Assocalzaturifici,  
Sistema Moda Italia, UNIC,  
Assopellettieri, Federorafi,  
AIP, ANFAO



# Presenza femminile nella filiera

Fonte Elaborazione Confindustria Moda su dati Osservatorio Statistico INPS & UNIC

- **Occupazione femminile:** nel 2021 la quota di **manodopera femminile** è stata pari al 48,6% (vs 49,0% nel 2020) nel caso dell'**industria tessile** e al 66,7% (vs 66,7% nel 2020) nel caso dell'**abbigliamento**, per una media pari al 59,5% (vs 59,8% nel 2020) nel caso del TA nel suo complesso.
- Di contro, la **media manifatturiera** mostra un'incidenza molto inferiore, pari al 28,6% (2021).
- Nel **settore conciario UNIC** stima che circa il **20%** (circa 3.566 addette) degli occupati sono donne, di queste circa l'85% hanno un inquadramento contrattuale a tempo indeterminato. Il 9,3% ricopre un ruolo esecutivo/dirigenziale, l'8,7% ruoli operativi e la restante parte si divide tra ruoli amministrativi e ricerca e sviluppo.
- In termini di **classe di età**, guardando alle sole lavoratrici nel TA (donne su totale donne), il 9,7% ha al massimo 29 anni, nella fascia 30-39 la percentuale sale al 18,2%, il 31,7% tra i 40-49 anni, il 34% tra i 50-59 anni. Nel caso degli ultrasessantenni la percentuale è pari al 6,4%.

# Presenza femminile nella filiera

Fonte Elaborazione Confindustria Moda su dati Osservatorio Statistico INPS & UNIC

- **Qualifiche (a monte):** nel TA le donne sono prevalentemente “**impiegate**” (67,3% del totale impiegati), seguite dalle “**operaie**” (57,8% del totale operai).
- Quote minoritarie si registrano, invece, per le donne “**quadro**” pari al 37,5% del totale contro il 62,5% degli uomini.
- Le donne in posizioni **dirigenziali** ammontano al 22,8% del totale (contro il 77,2% degli uomini).
- **Qualifiche (a valle):** dette quote risultano tutte più elevate nel caso della sola parte “a valle” della filiera: 73,6% nel caso delle figure **impiegatizie**, 65,2% delle **operaie**.
- Nel caso dei **dirigenti** la percentuale di donne aumenta lievemente al 29,1% del totale.
- Si rileva come quasi **7 donne su 10** (69,2%) siano **operaie**, a fronte di uno 0,9% di quadri e di uno 0,3% di dirigenti.

# Presenza femminile nella filiera

Fonte Elaborazione Confindustria Moda su dati Osservatorio Statistico INPS

Qualifiche	Tessile				Abbigliamento				Tessile-Abbigliamento			
	Femmine	Δ 2021/20	Maschi	Δ 2021/20	Femmine	Δ 2021/20	Maschi	Δ 2021/20	Femmine	Δ 2021/20	Maschi	Δ 2021/20
Operai	45,8%	-0,6%	54,2%	0,6%	65,2%	0,0%	34,8%	0,0%	57,8%	-0,4%	42,2%	0,4%
Impiegati	58,8%	-0,1%	41,2%	0,1%	73,6%	-0,2%	26,4%	0,2%	67,3%	-0,2%	32,7%	0,2%
Quadri	27,9%	-0,1%	72,1%	0,1%	44,3%	-0,1%	55,7%	0,1%	37,5%	-0,1%	62,5%	0,1%
Dirigenti	16,6%	0,2%	83,4%	-0,2%	29,1%	0,5%	70,9%	-0,5%	22,8%	0,2%	77,2%	-0,2%
Apprendisti	45,3%	1,0%	54,7%	-1,0%	69,2%	0,8%	30,8%	-0,8%	58,5%	0,4%	41,5%	-0,4%
<b>Totale</b>	<b>48,6%</b>	<b>-0,4%</b>	<b>51,4%</b>	<b>0,4%</b>	<b>66,7%</b>	<b>0,0%</b>	<b>33,3%</b>	<b>0,0%</b>	<b>59,5%</b>	<b>-0,3%</b>	<b>40,5%</b>	<b>0,3%</b>

# Donne nella moda Piccole e Medie Imprese

Fonte CNA



Il questionario è stato distribuito alle imprese associate a CNA. Risposte ricevute: 147





# Presenza femminile nella piccole imprese

Fonte: CNA Federmoda

- L'80% (vs 70% nel 2022) del campione ha una percentuale di **lavoratrici donne** superiore al 40%.
- Oltre il 39% (vs 36% nel 2022) del campione dichiara di avere un **CdA a composizione in netta prevalenza femminile**.
- Nel settore della moda **6 CEO su 10 sono donne** (vs 4 su 10 nel 2022).

# Presenza femminile nella piccole imprese

Fonte: CNA Federmoda

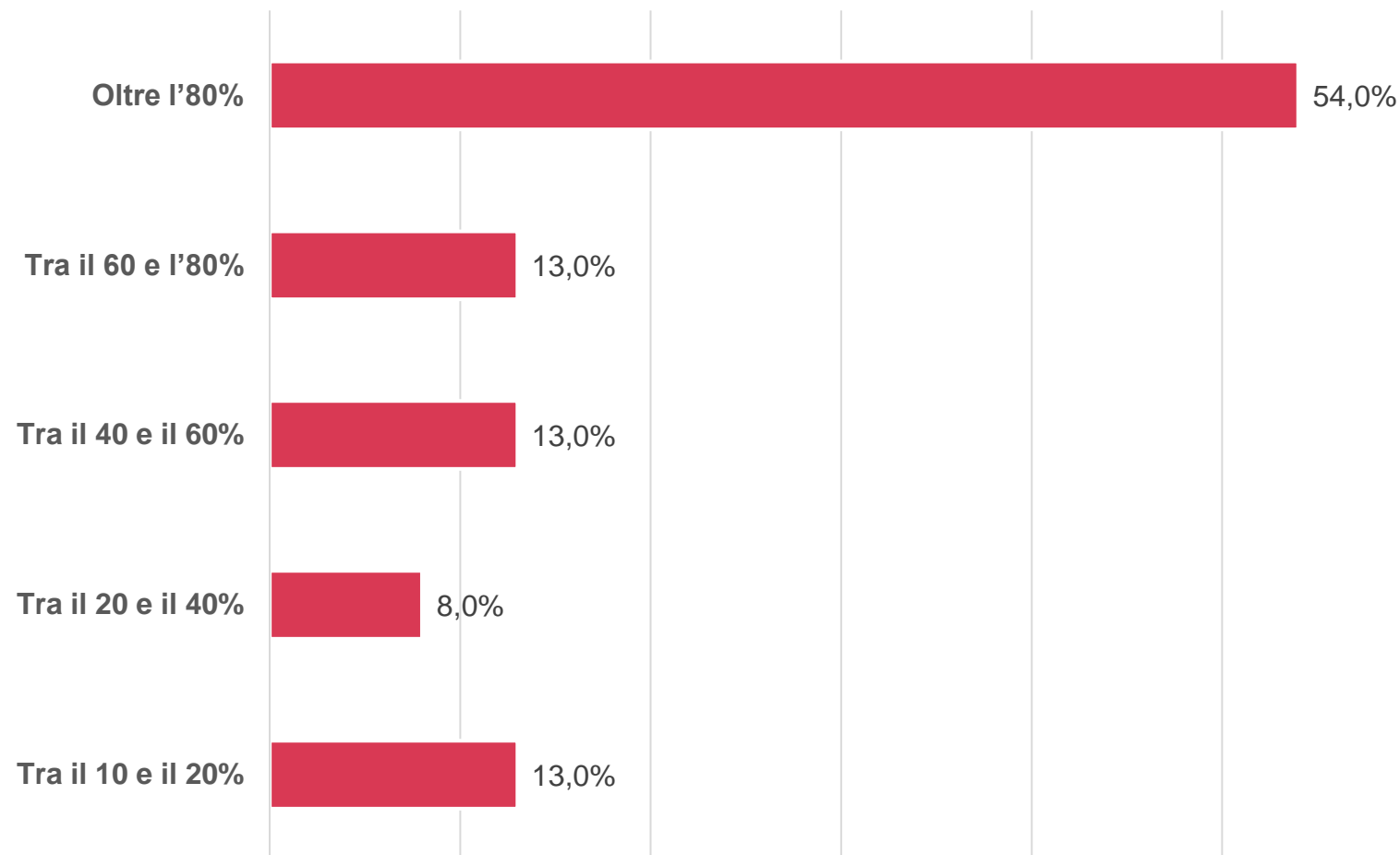
- Le **donne** che ricoprono un **ruolo dirigenziale** lavorano principalmente nei dipartimenti di **produzione** (54%), **strategia** (15%) e **finanza** (13%).
- Le principali **qualità** che contraddistinguono le **donne nel CdA** sono **l'abilità organizzativa** (22%), le **competenze tecniche** (16%) e di **team management** (13%).
- Nel 71% (vs nel 63% nel 2022) dei casi le donne che partecipano al processo decisionale **ricoprono più di un incarico di amministrazione**, confermando i modelli di governance, per lo più di tipo familiare, delle PMI analizzate.
- Il 39% (vs 19% nel 2022) delle imprese **prevede un aumento di dirigenti donne nel prossimo anno.**

Allegato

Indagine CNA



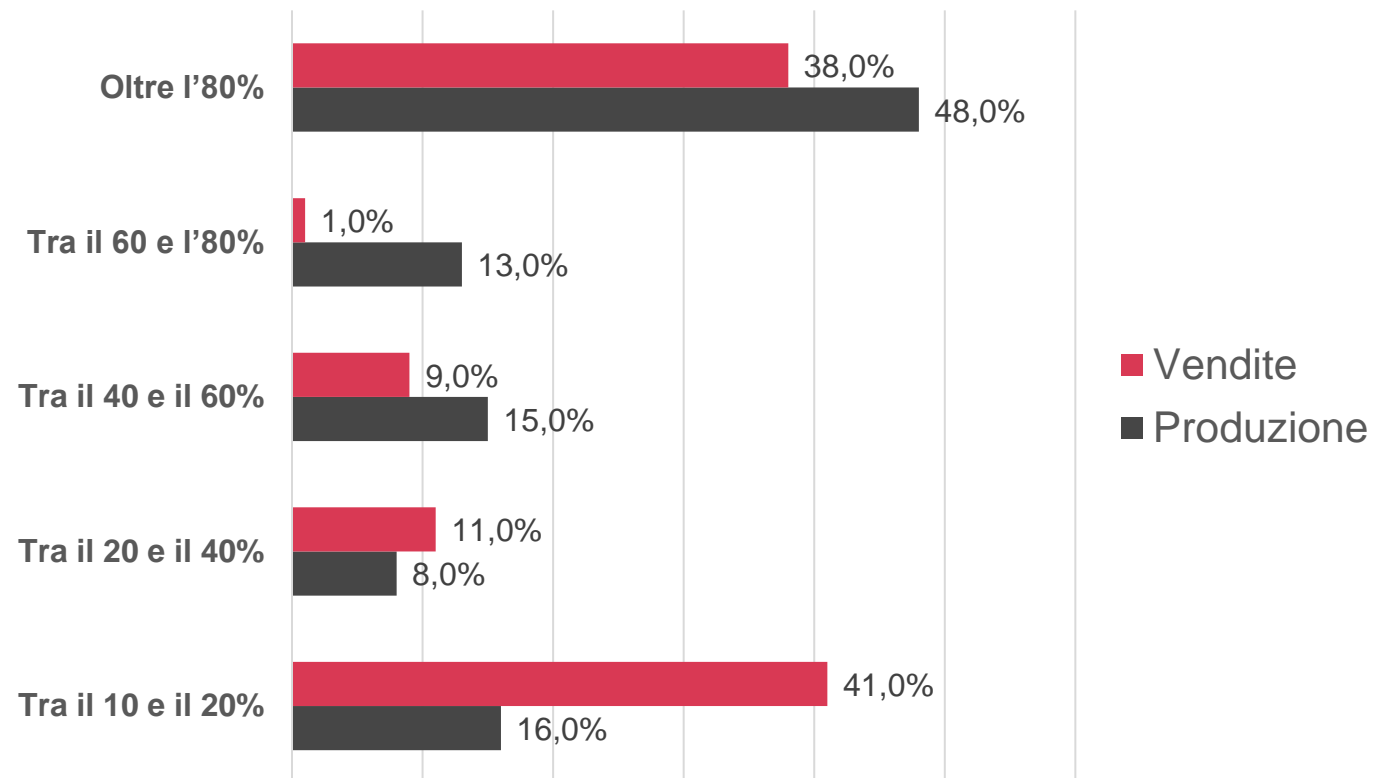
## Qual è la quota di lavoratrici in azienda?



**Il 67% (vs 51% 2022) del campione ha una percentuale di lavoratrici donne superiore al 60%.  
L'80% delle imprese del campione è a netta prevalenza femminile.**

Qual è la quota di donne impegnate nel settore "Produzione" dell'azienda?

Qual è la quota di donne impegnate nel settore "Vendite" dell'azienda?



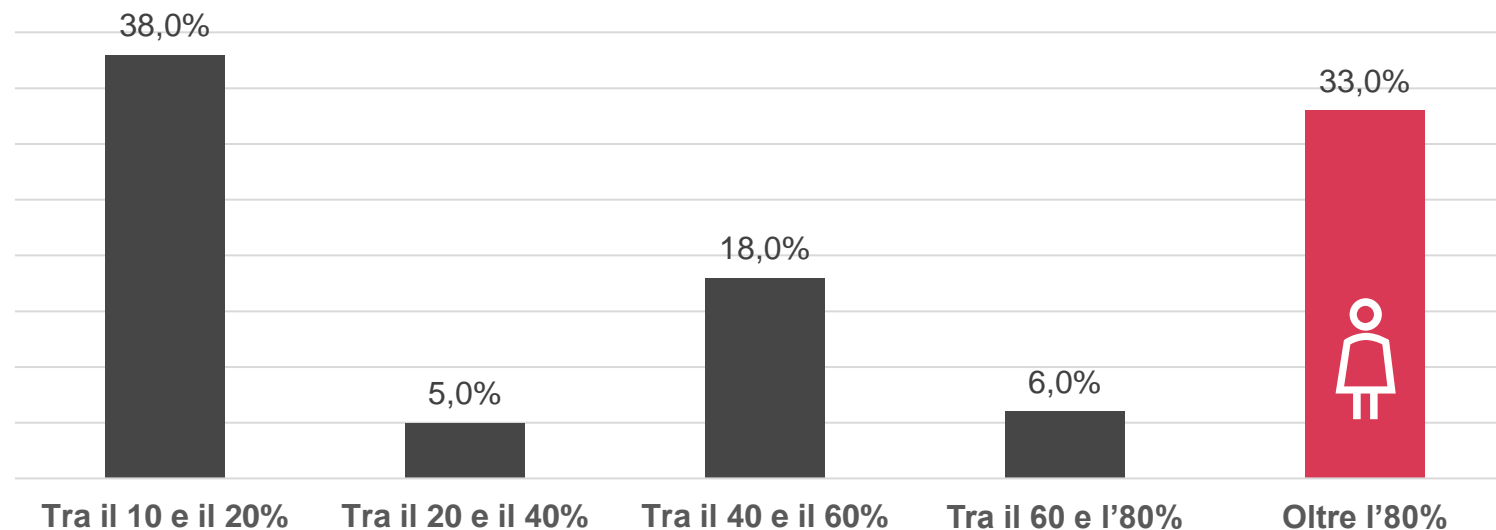
**Il 61% (vs 34% nel 2022) del campione ha una percentuale di lavoratrici impiegate nel settore produzione superiore al 60%.**

**Il 39% (vs 41% nel 2022) del campione ha una percentuale di lavoratrici impiegate nel settore vendite superiore al 60%.**

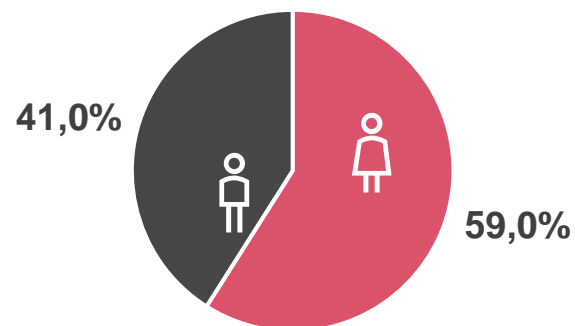
Qual è la quota di donne impegnate nel Consiglio di Amministrazione dell'azienda o che detengono quote di proprietà?

Attualmente il CEO dell'azienda è donna?

### Presenza femminile nei CdA



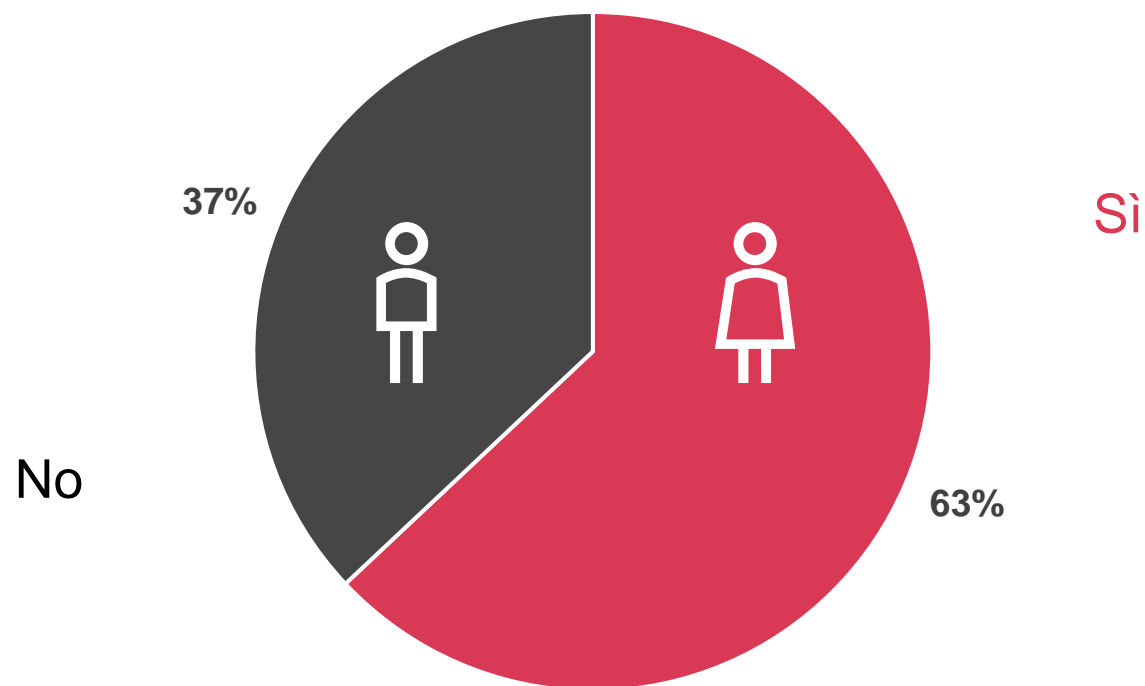
### Distribuzione dei CEO



Oltre il 39% (vs 36% nel 2022) del campione dichiara di avere un CdA composto per oltre il 60% da donne.

Nel settore della moda 6 CEO su 10 sono donne (vs 4 su 10 nel 2022).

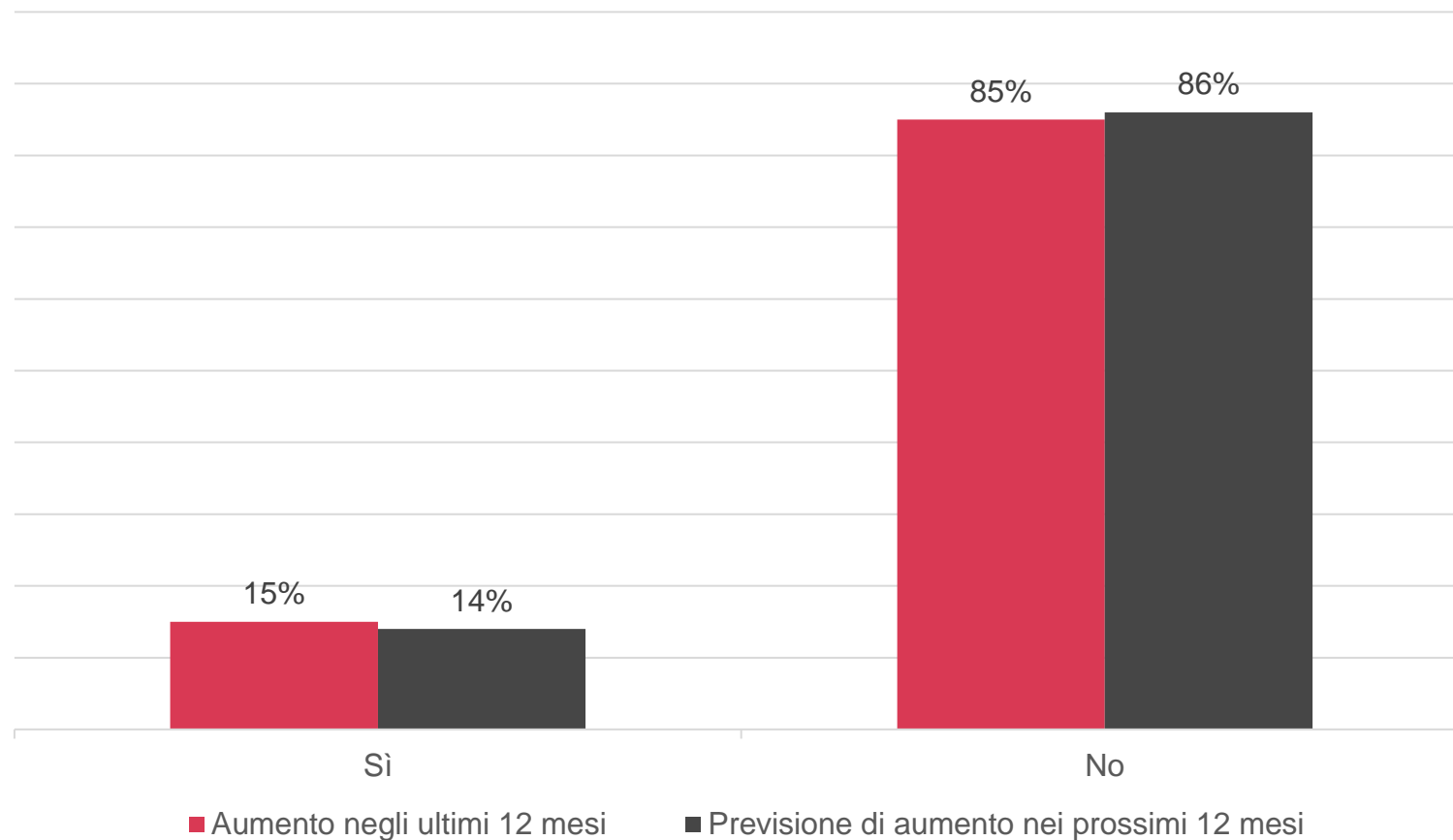
## In passato, l'azienda ha avuto una CEO donna?



**Solo 6 aziende su 10 del campione intervistato in passato hanno avuto un CEO donna (vs 4 su 10 nel 2022)**

La percentuale di dirigenti donne è aumentata negli ultimi 12 mesi?

La percentuale di dirigenti donne aumenterà nei prossimi 12 mesi?



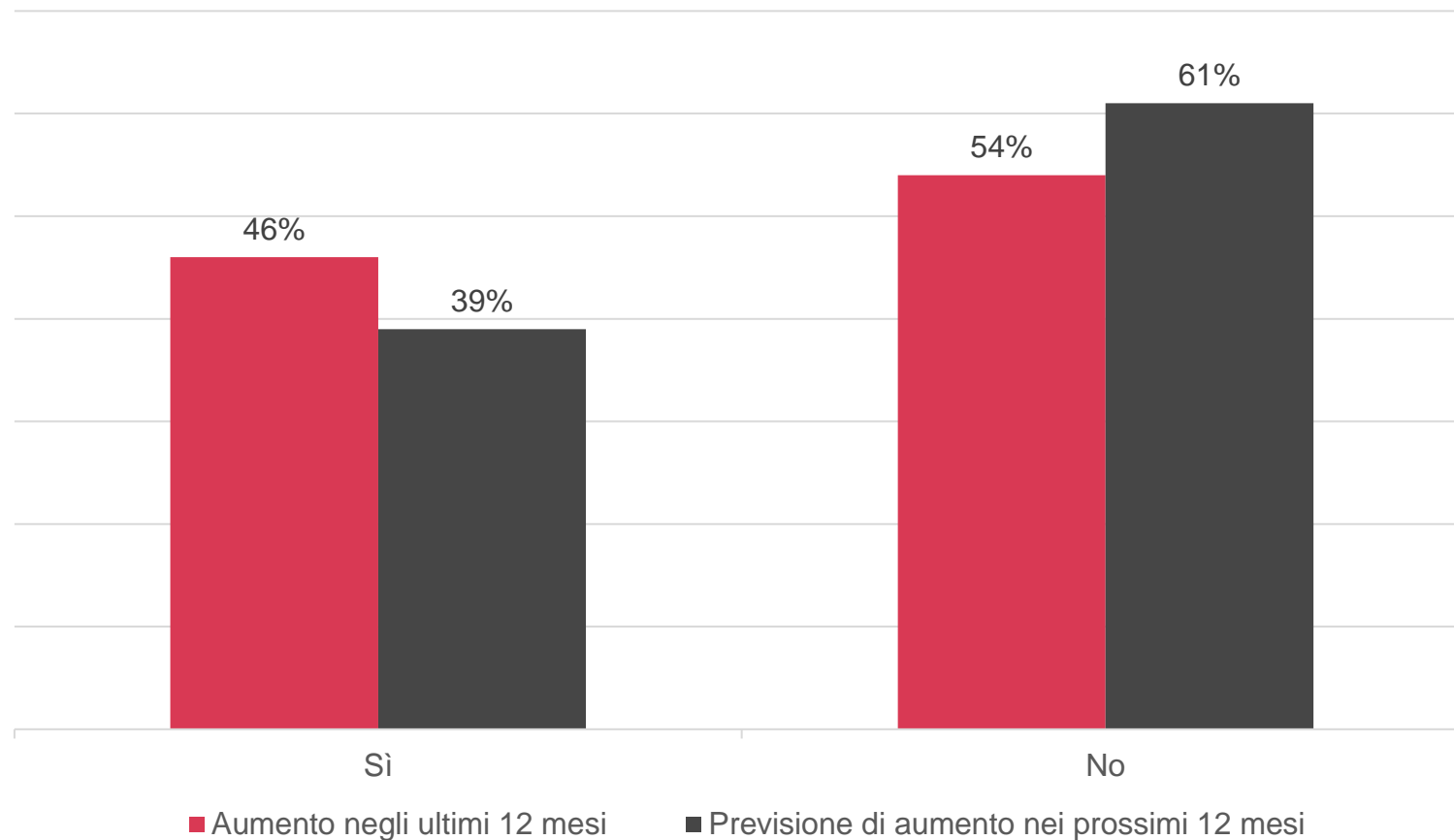
**Solo nel 15% (vs 13% nel 2022) dei casi nell'ultimo anno il campione intervistato ha visto aumentare la quota di donne dirigenti nella propria azienda.**

**Il 14% (vs 19% nel 2022) delle imprese prevede un aumento di dirigenti donne nel prossimo anno.**



La percentuale di dipendenti donne è aumentata negli ultimi 12 mesi?

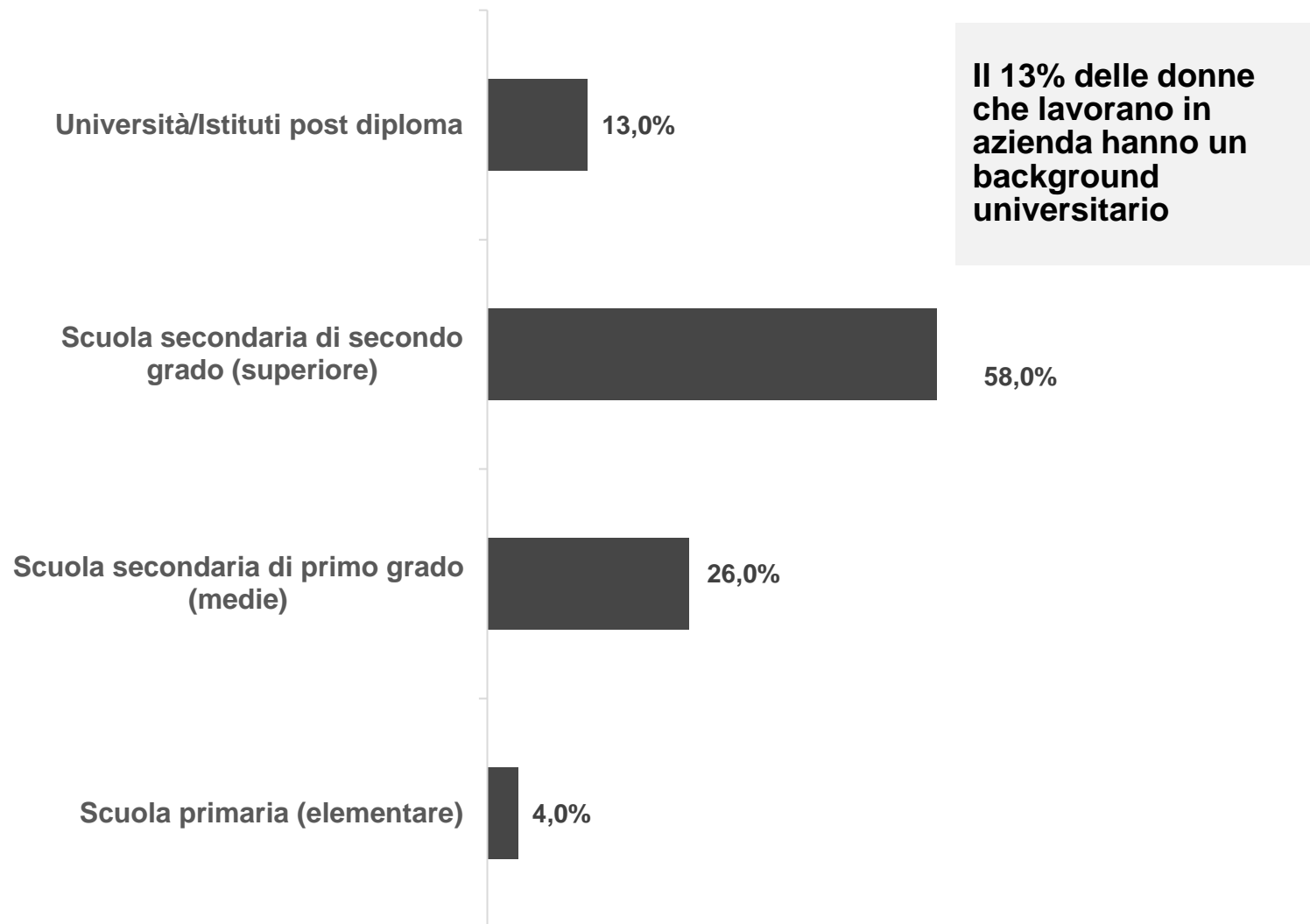
La percentuale di dipendenti donne aumenterà nei prossimi 12 mesi?



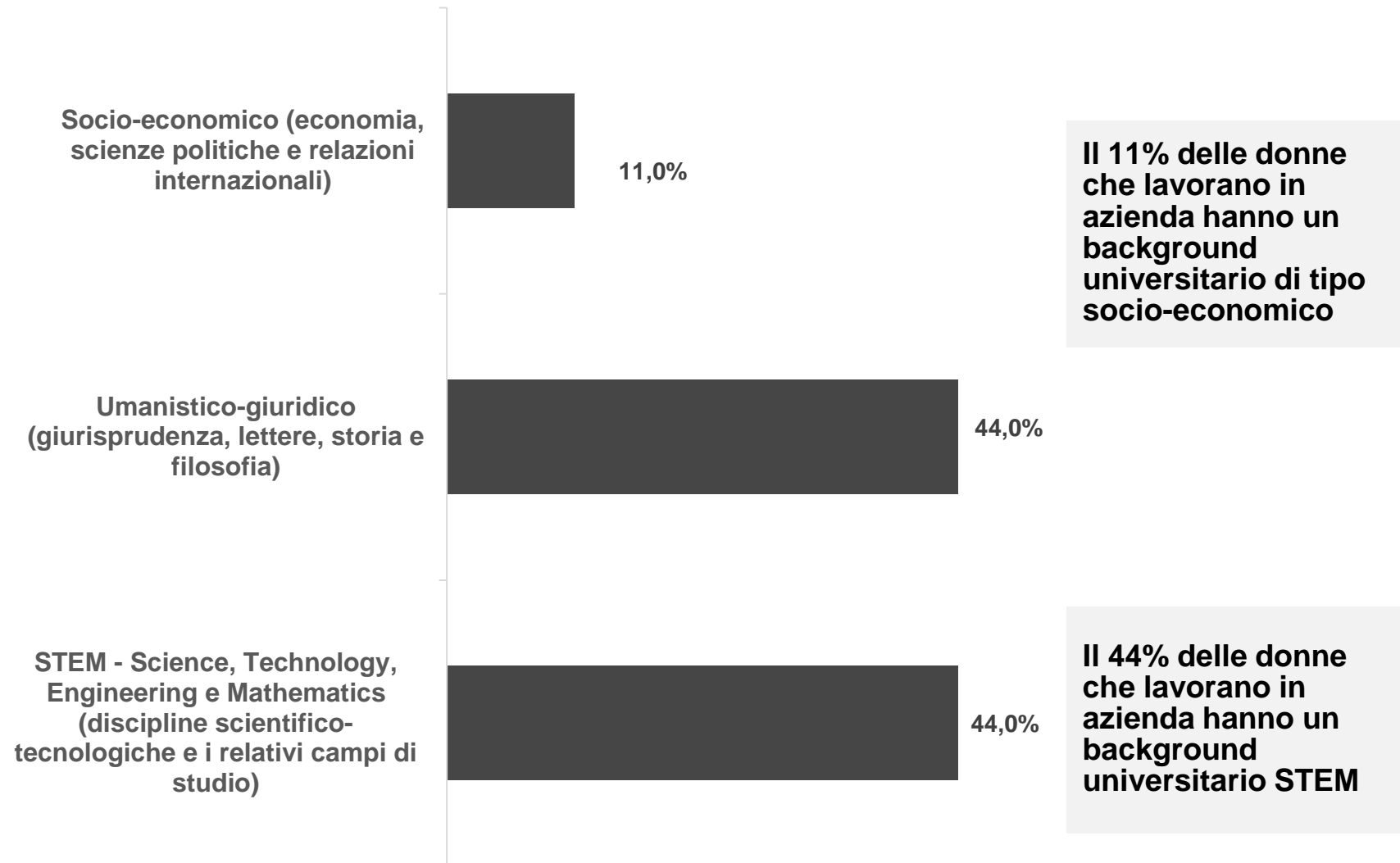
**Solo nel 46 % (vs 13% nel 2022) dei casi nell'ultimo anno il campione intervistato ha visto aumentare la quota di donne dirigenti nella propria azienda.**

**Il 39% (vs 19% nel 2022) delle imprese prevede un aumento di dirigenti donne nel prossimo anno.**

La maggior parte delle donne che lavorano in azienda hanno principalmente un background formativo-scolastico di tipo:

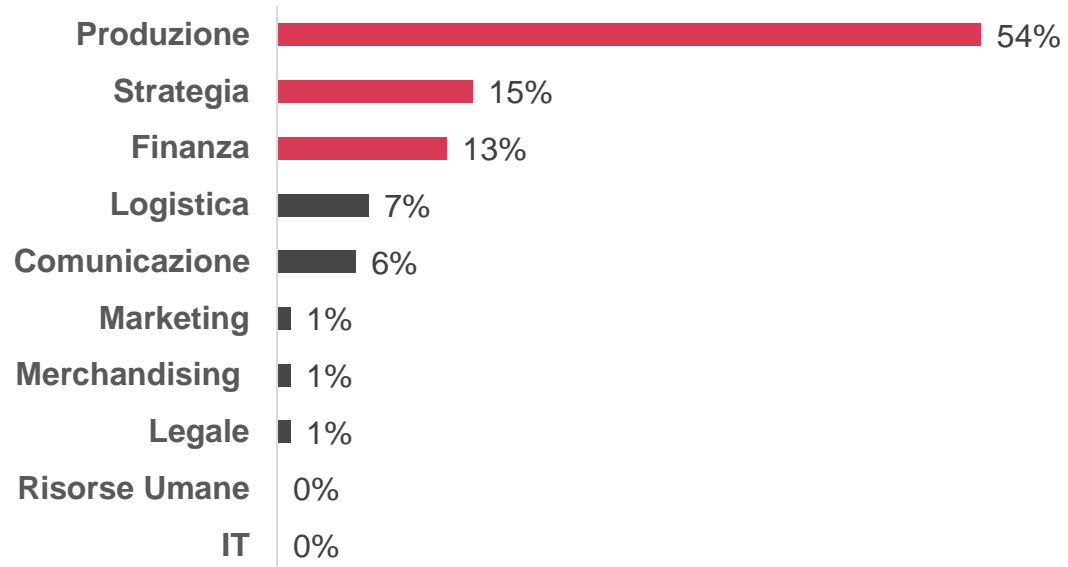


Se di tipo  
universitario, la  
maggior parte  
delle donne che  
lavorano in  
azienda hanno  
principalmente un  
background di  
tipo:



Le donne che ricoprono un ruolo dirigenziale o comunque di responsabilità lavorano principalmente nei dipartimenti di:

Qual è la qualità principale che contraddistingue la maggior parte delle donne nel Consiglio di Amministrazione?

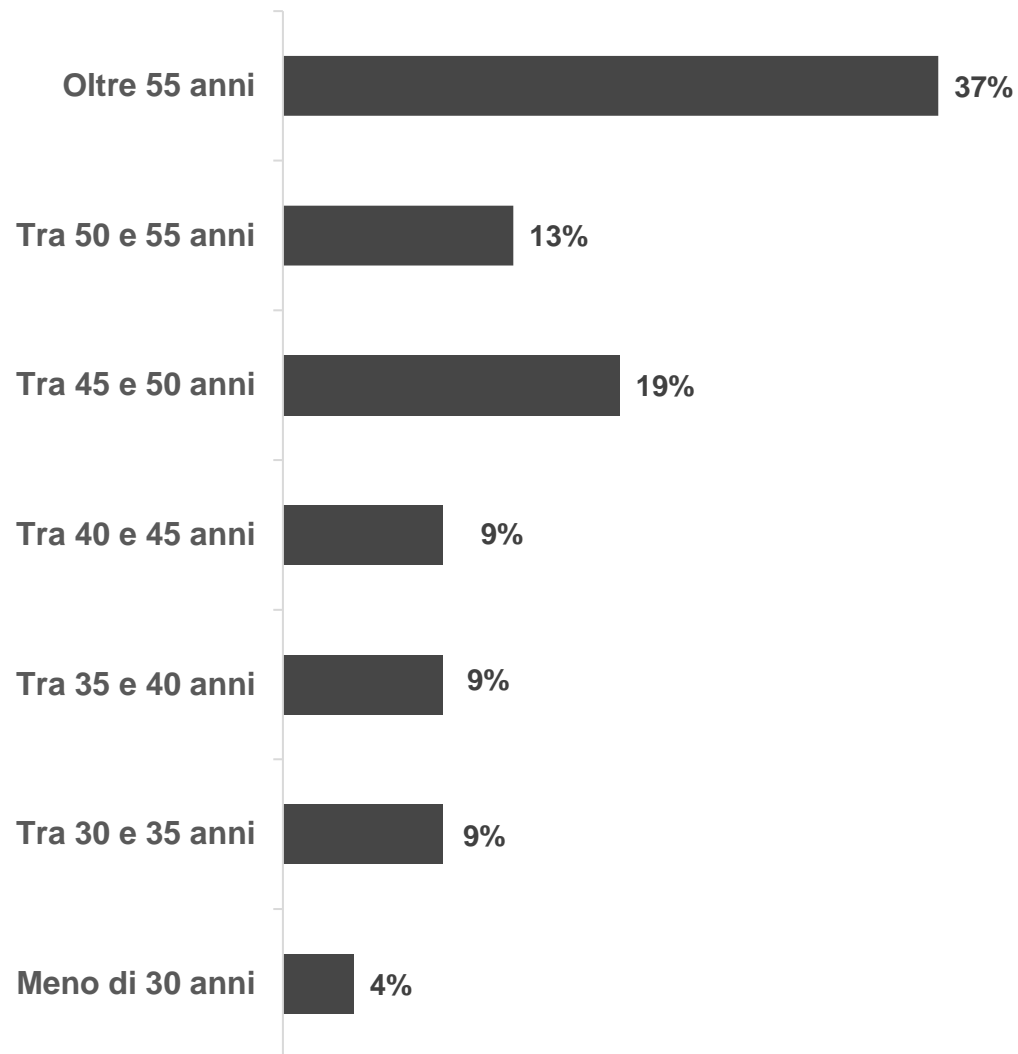


Le donne che ricoprono un ruolo dirigenziale lavorano principalmente nei dipartimenti di produzione (54%), strategia (15%) e finanza (13%)



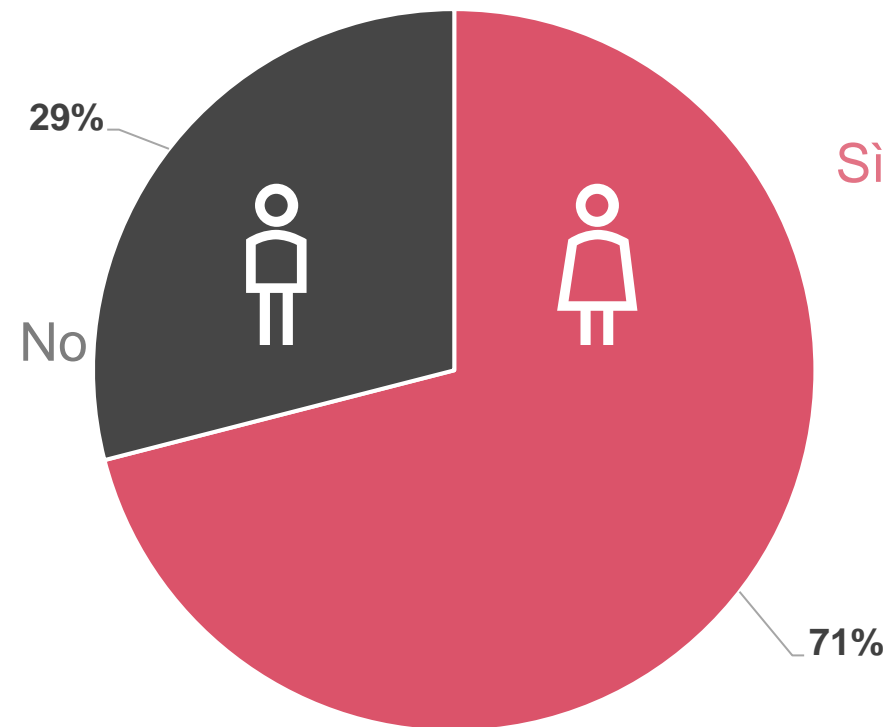
Le principali qualità che contraddistinguono le donne nel CdA sono l'abilità organizzativa (22%), le competenze tecniche (16%) e di team management (13%)

# Quale età hanno le donne che ricoprono posizioni manageriali all'interno dell'azienda?



**Oltre il 69% (vs 60% nel 2022) delle donne che ricoprono posizioni manageriali all'interno delle aziende nel settore moda hanno più di 45 anni.**

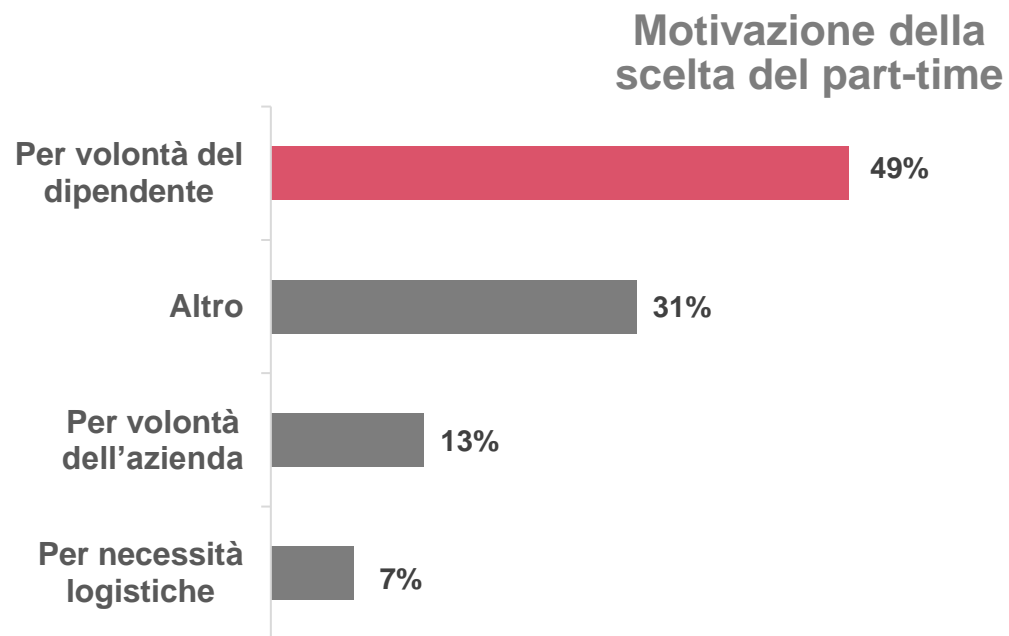
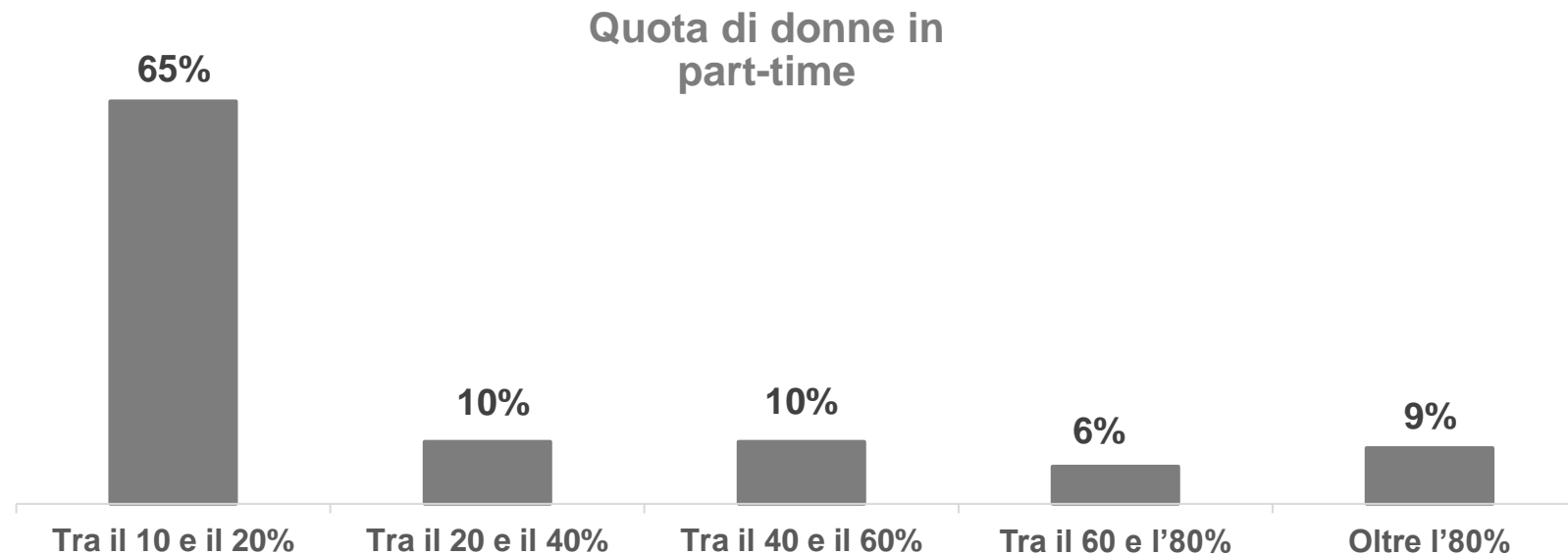
Interlocking: le donne che partecipano al processo decisionale ricoprono più di un incarico di amministrazione?



**Nel 71% (vs 63% nel 2022) dei casi le donne che partecipano al processo decisionale ricoprono più di un incarico di amministrazione, confermando i modelli di governance, per lo più di tipo familiare, delle PMI analizzate.**

Q15 - Qual è la quota di donne in part-time impegnate nell'azienda?

Q16 - Qual è la principale motivazione alla scelta del part-time?



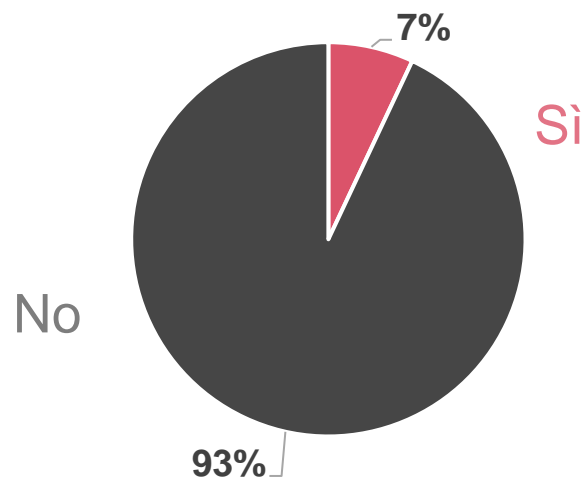
La quota di donne in part-time è superiore al 40% nel 25% (vs 12% nel 2022) delle aziende.

Nel 49% (vs 63% nel 2022) dei casi la volontà di restare in part time è del dipendente.

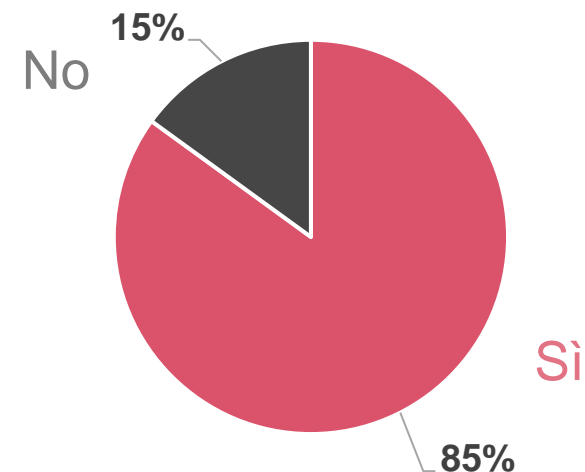
Q17 - Nell'azienda sono presenti disparità salariali tra uomo e donna?

Q18 - Ritiene che all'interno dell'azienda uomini e donne ricevano pari opportunità in termini di avanzamento negli scatti di carriera?

Presenza di disparità salariali



Parità di opportunità

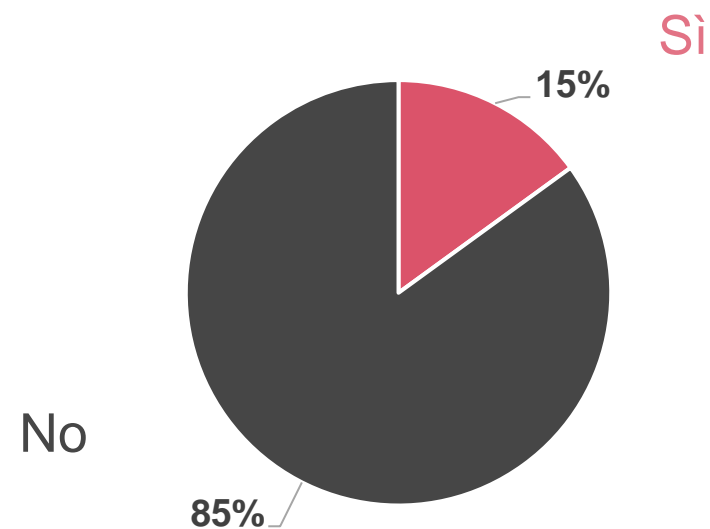


**Per quasi la totalità degli intervistati non è presente una disparità salariali tra uomini e donne (vs 4 su 5 nel 2022).**

**Nel 15% (vs 16% nel 2022) dei casi uomini e donne non ricevono pari opportunità di avanzamento negli scatti di carriera.**



Q19 - Pensa che all'interno dell'azienda la maternità possa essere un ostacolo all'avanzamento negli scatti di carriera?

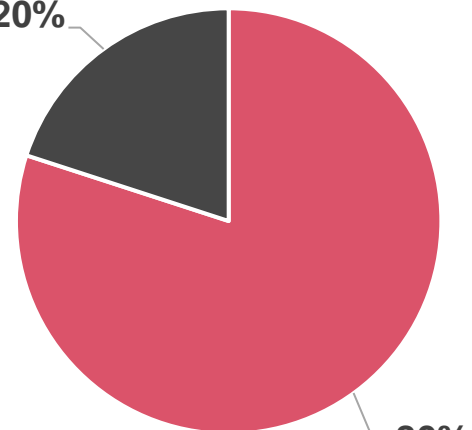


**Secondo il 15% (vs 16% nel 2022) del campione la maternità può costituire un ostacolo all'avanzamento di carriera.**

Q20 – Se sì, pensa che l'introduzione di strumenti di welfare aziendale che alleggeriscano il carico della famiglia (es. rimborso spese per asili nido, baby-sitting, ecc.) permetterebbero di eliminare tale ostacolo?

No, non penso sarebbe sufficiente

20%

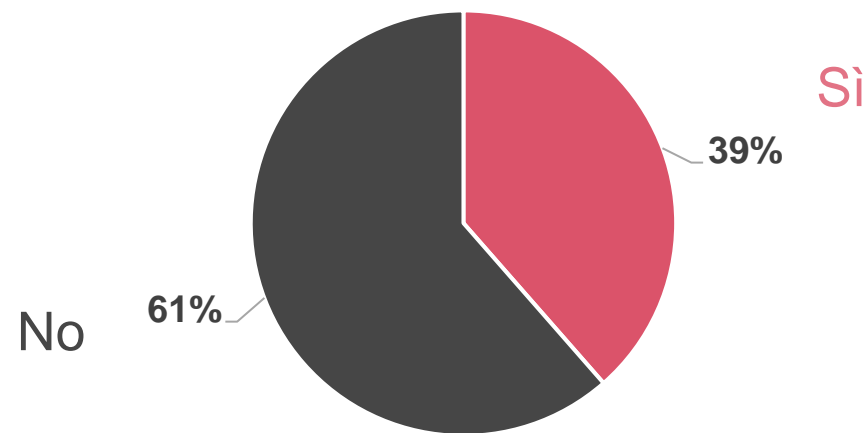


Sì

80%

**Per 1 azienda su 5 (vs 7 su 10 nel 2022) del campione intervistato, alleggerendo il carico della famiglia con strumenti di welfare aziendale, la maternità non è considerata un ostacolo all'avanzamento negli scatti di carriera.**

Q21 - Nel piano a lungo termine dell'azienda sono compresi obiettivi di diversity inclusion?



**Solo 4 aziende su 10 (invariato dal 2022) del campione intervistato, nel proprio piano a lungo termine, hanno inserito obiettivi di *diversity inclusion*.**



IL FOGLIO  
*della moda*

# Grazie

Erika Andretta  
Partner PwC Italy  
EMEA Luxury Community Leader

+39 348 1505531  
erika.andretta@pwc.com

Con il contributo dell'Ufficio Studi PwC