

Svezia: quando l'equilibrio di genere si persegue senza (ma con) le quote

1. *L'equilibrio di genere negli organi decisionali svedesi tra politica e impresa*

La Svezia è conosciuta come un vero e proprio precursore della politica per le pari opportunità ed un modello indiscusso nel perseguimento del *gender balance*, considerato un valore portante della società¹. A livello europeo, la Svezia è al primo posto nella graduatoria del Gender Equality Index, avendo raggiunto una percentuale di 83,8% rispetto alla media europea del 67,9%².

In Svezia, la questione della partecipazione delle donne ai processi decisionali³ della società organizzata nasce nel contesto politico per poi estendersi agli altri settori⁴. La parità di genere tra i seggi della rappresentanza politica è stata raggiunta settant'anni dopo l'introduzione del suffragio universale, avvenuto nel 1921. Un percorso così lento e graduale⁵ non deve stupire atteso che la politica di genere svedese si è distinta per il ricorso a misure orientate al consenso, prediligendo strumenti di *soft-law*, adottati su base volontaria, rispetto alla strada dell'imposizione normativa⁶.

1. A. NUMHAUSER-HENNING, *The policy on gender equality in Sweden*, 8, disponibile su [europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510011/IPOL_STU\(2015\)510011_EN.pdf](http://europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510011/IPOL_STU(2015)510011_EN.pdf) (ultimo accesso 11 settembre 2019).

2. Disponibile su eige.europa.eu/gender-equality-index.

3. In L. FREIDENVALL, *Gender quota spill-over in Sweden: From politics to business?*, 3, disponibile su cadmus.eui.eu/handle/1814/36277 (ultimo accesso 11 settembre 2019), si legge che la parità di genere nell'ambito di un organo decisionale richiede una presenza femminile che si attesti in un intervallo del 40%-60% dei componenti totali.

4. L. FREIDENVALL, *Gender Equality without Legislated Quotas in Sweden*, in E. LÉPINARD, R. RUBIO - MARÍN, *Transforming Gender Citizenship: The Irresistible Rise of Gender Quotas in Europe*, Cambridge, 2018, 370.

5. Denominato "*the incremental track discourse*" in L. FREIDENVALL, H. HALLONSTEN, *Why not corporate gender quotas in Sweden?*, in *Representation*, 2013, vol. 49 (4), 474.

6. L. FREIDENVALL, *Gender Equality*, cit., 370-381. L'autrice, inoltre, segnala alcune eccezioni alla regola che si sono rivelate assolutamente fallimentari. In particolare, 1995,

In particolare, il rialzo della linea di tendenza della presenza femminile nel settore della rappresentanza politica è iniziato con la prassi della nomina in ciascun collegio elettorale della c.d. “*obligatory woman*” degli anni ’40-’50, per passare per la via delle raccomandazioni partitiche degli anni ’70, fino all’adozione nel 1981 di vere e proprie quote di genere da parte del Green Party. Tale decisiva evoluzione è avvenuta grazie alla pressione esercitata dall’associazione femminista *Fredrika-Bremer*, la quale aveva formulato il fortunato paradosso della “minoranza del 51%”, identificando la questione della sottorappresentanza femminile negli organi eletti come una falla nella democrazia svedese⁷.

In linea con l’avanzata femminile in Parlamento, la politica svedese si è caratterizzata per l’uso dell’approccio *gender mainstreaming*⁸, dando vita, quindi, ad un massiccio intervento legislativo teso all’eliminazione della discriminazione di genere. In quest’ottica, nel 1976, fu sancito a livello costituzionale il principio di eguaglianza sostanziale, con la conseguente legittimazione delle c.d. azioni positive⁹, cui seguì nel 1979 l’emanazione del Gender Equality Act, confluito nell’Anti-Discrimination Act del 2009¹⁰.

In questo contesto, la spinta finale che ha portato al superamento della soglia del 40% alle elezioni parlamentari del 1994 si identifica con il gesto simbolico e di sfida della rete femminista “*Stödstrumporna*”, che dichiarò, in assenza di un miglioramento della rappresentanza femminile in Parlamento, di esser pronta a costituire il Partito delle Donne. La reazione dei

il governo introdusse un nuovo sistema di selezione del personale accademico, ove veniva assunta come condizione di preferenza l’appartenenza ad una minoranza, tra cui quella femminile, in caso di titoli comparabili. A seguito della nomina di una professoressa al posto di un candidato uomo con migliori qualifiche, la Corte di Giustizia Europea sancì la natura discriminatoria della misura, contraria alle disposizioni della Direttiva 76/207/CEE sulla parità di trattamento, poiché non basata sul merito. Per la stessa ragione, la Corte Suprema Svedese giudicò discriminatorio il sistema ideato nel 2003 dal Governo, che riservava 300 posti della Facoltà di Legge dell’Università di Uppsala a studenti con genitori nati all’estero.

7. In questi termini, cfr. L. FREIDENVALL, *Gender Equality*, cit., 373 e ss.

8. A. NUMHAUSER-HENNING, *The policy*, cit., 12 e ss.

9. Capitolo 2, Articolo 13, Instrument of Government: «No act of law or other provision may imply the unfavourable treatment of anyone on grounds of gender, unless the provision forms part of efforts to promote equality between men and women or relates to compulsory military service or other equivalent official duties». La versione in inglese della Costituzione svedese è disponibile su www.riksdagen.se/en/SysSiteAssets/07.-dokument-lagar/the-instrument-of-government-2015.pdf/ (ultimo accesso 11 settembre 2019).

10. L. FREIDENVALL, *Gender Equality*, cit., 368-369, nt. 1.

partiti non si fece attendere: così il Social Democratic Party adottò per primo il c.d. “*zipper system*”, che prevede l’alternanza di donne e uomini nelle liste elettorali, e gli altri partiti, in uno slancio competitivo, ricorsero ad analoghe soluzioni¹¹.

Ciononostante, solamente negli anni più recenti il dibattito sull’equilibrio di genere cominciò a interessare anche il mondo imprenditoriale, ove l’assenza delle donne all’interno degli organi decisionali delle società quotate era particolarmente vistosa. Infatti, nel 1994, mentre il Parlamento poteva vantare il proprio primato per la rappresentanza politica femminile, la presenza delle donne nei consigli di amministrazione era completamente assente nel 72% delle società¹².

Tuttavia, come accennato, lo strumento dell’imposizione normativa delle quote era invisibile alla politica svedese, reticente a dar vita ad uno scontro aperto con un settore che, come si vedrà più avanti, era considerato autonomo e indipendente dall’ingerenza statale. In tale contesto, in ogni caso, i governi maggiormente sensibili al tema del bilanciamento di genere hanno comunque optato per la stessa strategia che si era rivelata determinante tra i seggi del Parlamento svedese¹³ e che, volgendo lo sguardo alle c.d. quote rosa, finisce per accumunare la Svezia all’Italia, pur all’esito di percorsi culturali e giuridici molto diversi.

2. *Le quote di genere come minaccia al modello svedese di corporate governance: il vero motore del bilanciamento*

Le organizzazioni femministe, come sopra rilevato, sono state le fondamentali forze per il cambiamento nel raggiungimento dell’equità di genere negli organi democratici svedesi. Lo stesso non poteva dirsi per il settore imprenditoriale, ove la questione aveva un sapore troppo elitario per interessare il movimento femminista¹⁴.

Tuttavia, come anticipato, in un periodo storico in cui il Parlamento era divenuto un esempio per l’equità di genere, l’assenza delle donne ai livelli decisionali delle società svedesi aveva cominciato ad interessare il Governo. In particolare, negli anni ’90, venne adottato il primo regolamento che mi-

11. *Ivi*, 380-381.

12. Per la ricostruzione riportata in questo paragrafo, L. FREIDENVALL, *Gender quota*, cit., 6.

13. *Ivi*, 7.

14. L. FREIDENVALL, *Gender Equality*, cit., 392.

rava al raggiungimento entro il 2003 dell'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione delle società a partecipazione pubblica; pur senza alcuna sanzione prevista, la soglia del 40% venne conseguita nei termini stabiliti¹⁵.

Lo stesso non poteva dirsi per le società quotate ove le politiche per le pari opportunità sul lavoro, nonché a livello culturale, politico e familiare, non sono state in grado di sensibilizzare il mondo imprenditoriale sul tema¹⁶. La ragione di tale fallimento è stata rinvenuta nel tradizionale modello svedese di *corporate governance*¹⁷, quale delineato dal Company Act¹⁸ del 2005 e dalle regole di autodisciplina, offerte dal Swedish Corporate Governance Code, introdotto il primo luglio 2005, che si applica a tutte le società quotate su un mercato regolamentato¹⁹. Un quadro normativo che offre una commistione tra le caratteristiche del modello monistico, tipicamente anglosassone, e quello dualistico di matrice tedesca²⁰. Diversamente da quanto è avvenuto nelle società americane e inglesi, e più conformemente all'esempio continentale, la struttura proprietaria delle società svedesi si è progressivamente e intensamente concentrata. Tale fenomeno si è realizzato attraverso l'utilizzo di azioni a voto plurimo che consentono il mantenimento della maggioranza dei voti partecipando a meno della metà del capitale, spesso rappresentato da una sola famiglia²¹.

15. *Ivi*, 383.

16. L. BOHMAN - M. BYGREN - C. EDLING, *Surge Under Threat: The Rapid Increase of Women on Swedish Boards of Directors*, in C. FAGAN - M.C. GONZÁLEZ MENÉNDEZ - S. GÓMEZ ANSÓN, *Women on Corporate Boards and in Top Management. Work and Welfare in Europe*, Londra, 2012, 94. L'autore ammette naturalmente che l'attenzione verso il mondo imprenditoriale sia coerente con la cultura *gender-oriented* che caratterizza il Paese. In questi termini P. MONACO, *Le quote di genere nei corporate boards: profili di diritto comparato*, in F. SPITALERI (a cura di), *L'eguaglianza alla prova delle azioni positive*, Torino, 2013, 96.

17. L. FREIDENVALL, *Gender Quota*, cit., 6; ID., *Gender Equality*, cit., 383.

18. Aktiebolagslagen (2005: 551).

19. P. LEKVALL, *The Swedish Corporate Governance Model*, in *The Handbook of International Corporate Governance: a definitive guide*, Londra, 2009, 368-369.

20. J. AGNBLAD - E. BERGLOF - P. HOGFELDT - J. SVANCAR, *Ownership and control in Sweden: Strong owner, weak minorities, and, social control*, in F. BARCA - M. BECHT, *The control of corporate Europe*, Oxford, 1, 2002. In P. LEKVALL, *The Swedish*, cit., 370, l'autore spiega che il modello svedese di *corporate governance* previsto dal Company Act richiede la presenza di tre organi societari in rapporto gerarchico tra loro: l'assemblea degli azionisti, il consiglio di amministrazione, composto solamente da amministratori non esecutivi, salvo la possibilità di nominare un amministratore esecutivo, e l'amministratore delegato. Deve inoltre esistere un organo di controllo, l'auditor, nominato dall'assemblea dei soci.

21. J. AGNBLAD - E. BERGLOF - P. HOGFELDT - J. SVANCAR, *Ownership*, cit., 2, 33-34.

In questo contesto, l'azionista di maggioranza esercita forti poteri proprietari a condizione che si faccia portatore di interessi di lungo periodo, giacché «non solo è tollerato, ma in generale atteso dagli altri azionisti, nonché dalla società svedese in generale, che il socio di controllo si assuma una responsabilità particolare e a lungo termine per la società, mantenendo le sue azioni in tempi meno prosperi e partecipando attivamente al governo societario»²².

Tale modello di governo societario ha quindi consentito ai proprietari di vasti capitali di acquisire una forte autonomia, legittimandosi tramite politiche e modelli di responsabilità sociale d'impresa volte all'interesse dei lavoratori e della società in generale²³, la c.d. *Harspund democracy*²⁴.

A causa della forte concentrazione proprietaria e con la presenza solo residuale della partecipazione statale nelle società quotate, agli inizi del nuovo millennio, l'*élite* societaria – composta quasi esclusivamente da uomini – godeva di un'indiscussa autonomia nel settore economico e di una forte influenza nel settore pubblico²⁵.

In quest'ottica, non stupisce che le rilevanti politiche di genere adottate in ambito lavorativo, culturale, politico e familiare, non potessero influenzare il mondo imprenditoriale e che la percentuale delle donne presenti nei C.d.A. fosse significativamente bassa, soprattutto se osservata all'interno del contesto culturale svedese in tema di pari opportunità. Tuttavia, il Governo ha saputo sopperire al mancato adeguamento del settore imprenditoriale alla realtà di genere che caratterizzava il Paese²⁶.

Infatti, nel 1999, il Ministro per le pari opportunità propose di inserire quote di genere obbligatorie per i C.d.A. delle società quotate se non fosse stato perseguito un maggior bilanciamento. All'epoca, la presenza delle donne nei consigli di amministrazione delle società svedesi si aggirava attorno al 4%²⁷. Il vero primo significativo aumento della presenza di

22. Libera traduzione di P. LEKVALL, *The Swedish*, cit., 372.

23. J. AGNBLAD - E. BERGLOF - P. HOGFELDT - J. SVANCAR, *Ownership*, cit., 33 e 34.

24. L. FREIDENVALL, *Gender Equality*, cit., 384.

25. V. HEIDENREICH, *Why gender quotas in company boards in Norway and not in Sweden*, in *Comparative Social Research*, 2012, vol. 29, 164.

26. Oltre a L. BOHMAN - M. BYGREN - C. EDLING, *Surge*, cit., *passim*, concordano sulla diretta correlazione tra la minaccia dell'imposizione normativa e l'aumento della presenza delle donne nelle società quotate anche L. FREIDENVALL - H. HALLONSTEN, *Why not*, cit., 980; V. HEIDENREICH, *Why gender*, cit., 158-160; L. FREIDENVALL, *Gender Quota*, cit., 7; ID., *Gender Equality*, cit., 386.

27. L. BOHMAN - M. BYGREN - C. EDLING, *Surge*, cit., 95.

donne nei C.d.A. si è attestato solo dopo il 2002, quando le sollecitazioni del Ministro per le pari opportunità si fecero più pressanti. Era richiesto il raggiungimento del 25% entro il 2004 altrimenti sarebbe stata avanzata la proposta per introdurre le quote legislative di genere²⁸.

La reazione non poteva che essere negativa e la proposta venne considerata come una non autorizzata interferenza e una violazione dei diritti garantiti agli azionisti dal Company Act²⁹. In particolare, a norma del combinato disposto degli articoli 7³⁰ e 8³¹ del Company Act, gli azionisti hanno diritto di nominare i membri del consiglio di amministrazione, durante l'assemblea generale, salvo diversamente previsto dallo statuto. Anche la confederazione dei sindacati svedesi (Svenskt näringsliv) dichiarò la sua contrarietà all'imposizione normativa delle quote di genere, ritenendo, ben in linea con il modello svedese ispirato al consenso, che il numero delle donne nei CdA sarebbe cresciuto spontaneamente, con l'accesso progressivo delle donne alle posizioni dirigenziali³².

La forte pressione esercitata dal Governo, probabilmente in congiunzione con l'influenza esercitata dalla vicina Norvegia – «un'isola felice per la parità di genere»³³ che per prima aveva introdotto un sistema di quote per i C.d.A. in Europa – ha segnato un improvviso e rilevante miglioramento; infatti, nel periodo 2002-2006 la percentuale dal solo 5.8% salì al 18%³⁴. Invero, dall'indice offerto dal Gender Statistic Database dell'European Institute for Gender Equality³⁵, nel 2006 la Svezia era tra i più virtuosi degli Stati appartenenti all'Unione Europea in tema di bilanciamento di genere nei consigli di amministrazione.

28. *Ibidem*.

29. L. FREIDENVALL, *Gender Equality*, cit., 386.

30. Aktiebolagslagen (2005: 551), 7 kap. Bolagsstämma. Utövande av aktieägares beslutanderätt i bolaget 1 § "Aktieägarnas rätt att besluta i bolagets angelägenheter utövas vid bolagsstämma".

31. Aktiebolagslagen (2005:551), 8 kap. Bolagets ledning. Hur styrelsen utses 8 § «Styrelsen skall utses av bolagsstämman. I bolagsordningen får det föreskrivas att en eller flera styrelseledamöter skall utses på annat sätt. Styrelsen eller en styrelseledamot får inte ges rätt att utse styrelseledamöter».

32. L. BOHMAN - M. BYGREN - C. EDLING, *Surge*, cit., 96. Anche, L. FREIDENVALL, *Gender Equality*, cit., 386.

33. M.C. ROSSO, *Un'isola felice per la parità di genere: il modello norvegese*, in quest'opera.

34. L. FREIDENVALL, *Gender Equality*, cit., 386. Concorda anche L. BOHMAN - M. BYGREN - C. EDLING, *Surge*, cit., 95.

35. Da qui in avanti i dati faranno riferimento al Gender Statistic Database dell'European Institute for Gender Equality, disponibile su eige.europa.eu/gender-statistics/dgs.

Tali pressioni lasciarono il segno anche sulla redazione del Codice svedese di *corporate governance*³⁶, che venne adottato a livello nazionale nel 2005, con l'entrata in vigore prevista per luglio 2008 e che inserì una previsione in tema di equilibrio di genere dei C.d.A., rimasta pressoché invariata anche nella versione attuale³⁷.

Il Codice è basato sulla regola di matrice anglosassone “*comply or explain*”, su cui si tornerà amplius nel capitolo conclusivo³⁸. Come noto, questo approccio muove dalla convinzione che le società sarebbero maggiormente disposte ad adempiere a regole cui possono spontaneamente aderire in base alle loro specifiche peculiarità piuttosto che rischiare di violare regole troppo rigorose che tendono alla standardizzazione³⁹. L'approccio “*comply or explain*” rispecchia questa esigenza perché si basa sulla possibilità, in presenza di una necessità o di una giustificazione, di disattendere alcune regole pur se raccomandate. In questo contesto, il buon funzionamento del mercato è comunque garantito dall'obbligo di *disclosure* cui sono vincolate tali società, le quali, ove optino per non conformarsi alla regola raccomandata, devono darne atto e spiegare la ragione per cui l'adesione a tali regole non è ottimale alla luce della peculiarità della loro realtà imprenditoriale⁴⁰.

In tema di diversità di genere, oggi, nella parte introduttiva della Sezione II del Codice Svedese di Corporate Governance si legge: «*Gli azionisti stabiliscono i propri requisiti per le società in cui hanno investito. Negli ultimi anni, un numero crescente di investitori ha cominciato a considerare questioni, quali la sostenibilità, la diversità e la parità di genere, così come le opinioni dei loro clienti, dei loro dipendenti e della*

36. La traduzione in inglese del Codice può trovarsi su www.corporategovernanceboard.se/_3701 e ad essa fanno riferimento le citazioni del presente contributo, liberamente tradotte in italiano. Il Codice si divide in tre sezioni. Sinteticamente, la prima sezione illustra i fini e la struttura del Codice, nonché la missione del Swedish Corporate Governance Board (l'ente che promuove lo sviluppo della *corporate governance* svedese); la seconda sezione spiega il modello svedese di corporate governance; infine, la terza sezione detta le regole cui le società quotate devono adeguarsi.

37. L. FREIDENVALL, *Gender Equality*, cit., 388.

38. L'approccio denominato “Comply or Explain” è stato introdotto per la prima volta nel 1992 dal Cadbury Report. Cfr. CALLEGARI, *Riflessioni conclusive in tema di gender equality*, p. 273.

39. S. ARCOT - V. BRUNO - A. FAURE-GRIMAUD, *Corporate governance in the UK: Is the comply or explain approach working?*, in *International Review of Law and Economics*, Elsevier, vol. 30 (2), 2010, 193 e ss.

40. *Ivi*, 194.

società in generale, come condizioni per il successo commerciale delle loro aziende»⁴¹.

Inoltre, l'obiettivo della parità di genere viene ribadito dalle regole che devono ispirare i comitati di nomina dei C.d.A. previste dagli articoli 2.1. e 2.6: «*il comitato per le nomine deve prestare particolare attenzione alle esigenze di ampiezza e versatilità del consiglio di amministrazione, nonché all'esigenza di perseguire l'equilibrio tra i sessi»⁴² e «il comitato deve fornire spiegazioni specifiche delle sue proposte per quanto riguarda l'obbligo di adoperarsi per l'equilibrio tra i sessi di cui alla regola 4.1»⁴³. Tale articolo 4, rubricato "Dimensione e composizione del consiglio di amministrazione", espressamente prevede che «*Il consiglio di amministrazione deve avere una composizione adeguata all'attività della società, alla fase di sviluppo e alle altre circostanze rilevanti. I membri del consiglio di amministrazione eletti dall'assemblea degli azionisti devono dimostrare collettivamente la diversità e l'ampiezza delle qualifiche, dell'esperienza e del background. La società deve adoperarsi per l'equilibrio di genere nel consiglio di amministrazione»⁴⁴.**

In linea con il meccanismo "comply or explain", la violazione di tali regole non comporta alcuna sanzione, salvo un'eventuale "sanzione del mercato", che incide generalmente sulla variazione del valore dei titoli, comminata dal mercato stesso ove valutasse negativamente la devianza dalla raccomandazione.

Il successivo Governo formatosi nel 2006, c.d. *Alliance*, composto da una coalizione di centro-destra, spiccatamente liberale, era maggiormente favorevole all'alternativa fornita dal Codice, evidentemente più in linea con il modello di *corporate governance* svedese⁴⁵. Tuttavia, per quanto in linea con le precedenti politiche di genere orientate al consenso, non ha avuto gli stessi risultati registrati nel periodo precedente, caratterizzato

41. «*The shareholders set their own requirements for the companies in which they have invested. In recent years, increasing numbers of investors have come to regard issues such as sustainability, diversity and gender equality, as well as the views of their customers, their employees and society in general, as conditions for the commercial success of their companies».*

42. «*The nomination committee is to give particular consideration to the requirements regarding breadth and versatility on the board, as well as the requirement to strive for gender balance».*

43. «*The committee is to provide specific explanation of its proposals with respect to the requirement to strive for gender balance contained in rule 4.1».*

44. «*The board is to have a composition appropriate to the company's operations, phase of development and other relevant circumstances. The board member selected by the shareholders' meeting are collectively to exhibit diversity and breadth of qualifications, experience and background. The company is to strive for gender balance on the board».*

45. L. FREIDENVALL, *Gender Equality*, cit., 388-389.

dal timore di una imposizione normativa delle quote. Infatti, in questo lasso di tempo, durato otto anni, l'avanzamento delle donne nei C.d.A. è stato molto meno rilevante rispetto al balzo segnalato durante il governo precedente: la percentuale data dal Gender Statistic Database, infatti, registra un aumento del solo 3% negli anni 2006-2014.

In questo periodo, nemmeno l'evoluzione della politica a livello unionale, con l'approvazione nel 2012 da parte della Commissione Europea della Proposta di direttiva riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate, ha avuto un effetto significativo. Né è particolarmente sorprendente, attesa la gelida accoglienza da parte del Parlamento svedese, il quale ha dichiarato di considerare la proposta una violazione del principio di sussidiarietà⁴⁶.

Dal 2014, la linea di tendenza del bilanciamento di genere nei C.d.A. delle quotate ha ripreso un nuovo slancio durante la legislatura di un governo di minoranza, che si definì il primo governo femminista del mondo. Non a caso, il Governo annunciò che se entro il 2016 non si fosse raggiunta la soglia del 40%, sarebbe stata presentata una proposta di legge per l'introduzione delle quote di genere, con previsione di una sanzione monetaria da 250.000 a 5 milioni di Corone svedesi⁴⁷. Nonostante la prospettiva non si sia nuovamente tradotta in un provvedimento normativo, sembra che abbia comunque prodotto i suoi effetti. Infatti, i dati mostrano un miglioramento della percentuale di donne presenti nei consigli di amministrazione delle società quotate, più significativo rispetto agli otto anni di governo liberale, registrandosi un aumento di quasi il 10% in soli due anni.

Alla luce della ricostruzione sopra delineata, non si può che concordare con chi rintraccia una diretta correlazione tra il timore dell'imposizione normativa ed il netto miglioramento della questione di genere nell'ambito degli organi decisionali delle società quotate⁴⁸. Una correlazione che si rivela tuttora virtuosa e pervasiva, come dimostrano i dati. Lo strumento delle quote, benché usato non in maniera impositiva, ma al più con efficacia di deterrente, si conferma evidentemente come efficace mezzo per il conseguimento della parità di genere. Forse un'ulteriore iniziativa governativa in tal senso potrebbe costituire la spinta finale necessaria alle

46. L. FREIDENVALL, *Gender Equality*, cit., 391. Sul punto si tornerà nell'ultimo capitolo del presente Volume.

47. *Ivi*, 390.

48. Sia consentito richiamare la nt. 26 *supra* sul punto.

società quotate svedesi. Del resto, tale politica, rafforzata dalle previsioni del Codice di autodisciplina svedese sembra aver dato inizio ad un processo che non accenna ad arrestarsi.

3. *Cenni comparatistici. Svezia e Italia: quando lo strumento delle quote accumuna due Paesi ai poli opposti della scalata di genere*

Nell'ambito del contesto europeo l'Italia e la Svezia non potrebbero differire di più in tema di parità di genere nei vari settori della società organizzata. Invero, come ampiamente posto in luce nei contributi di Cavaletto-Olagnero e di Dagnes, nella I parte del presente Volume (Profili Sociologici), in Italia fondamentalemente «manca un'adeguata infrastruttura per promuovere l'uguaglianza di genere»⁴⁹, tanto che il Paese si trova al quattordicesimo posto e sotto la media europea del Gender Equality Index.

Nonostante l'introduzione del suffragio universale avvenuto nel 1946 e l'entrata in vigore della Costituzione, che prevede al suo articolo 3 il principio di uguaglianza formale e sostanziale⁵⁰, la cultura familista, fondamentalemente, patriarcale ha dominato lo scenario italiano per moltissimo tempo. Solo negli anni '70 si è assistito ad un parziale cambiamento: un periodo storico ove il padre cessava di essere il "capo della famiglia"⁵¹ e venivano approvate le leggi sul divorzio e sull'aborto⁵². Il processo ha subito poi un severo rallentamento per poi riprendere sulla scia degli interventi dell'Unione Europea in materia di uguaglianza di genere alla fine degli anni '90⁵³.

Inoltre, la rappresentanza delle donne in seno alle istituzioni democratiche è stata storicamente irrisoria e si sono dovute attendere le ultime legislature per avere numeri almeno soddisfacenti⁵⁴. Solo grazie all'in-

49. A. ROSSELLI, *La politica sull'uguaglianza di genere in Italia*, 2014, 5, disponibile su www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2014/493052/IPOL-FEMM_NT%282014%29493052_IT.pdf (ultimo accesso 11 settembre 2019).

50. Per una disamina della riconducibilità del problema della politica di genere nell'alveo delle azioni positive si veda, in quest'opera, E.R. DESANA, *L'equilibrio di genere: la Legge Golfo-Mosca nel quadro delle azioni positive*.

51. Riforma del diritto di famiglia avvenuta con la promulgazione della legge n. 151/1975.

52. Rispettivamente legge n. 898/1979 e legge n. 194/1978.

53. Per questa ricostruzione, e più ampiamente, A. ROSSELLI, *La politica*, cit., 10 e ss.

54. Nella XVII legislatura (2013-2018) tra i seggi del Parlamento si è giunti finalmente alla soglia del 31%.

troduzione della legge elettorale c.d. *Rosatellum*, la legge n. 165/2017, corredata da un sistema di quote, si è arrivati nel 2018 al 35%, per quanto non sia un dato molto incoraggiante se paragonato al 41% del Parlamento svedese ottenuto nel lontano 1994.

Le differenze tra Italia e Svezia in tema di politica di genere e dei suoi risultati, di cui sopra si sono forniti alcuni esempi, sono assai emblematiche, a tacere del gravissimo ritardo dell'intervento italiano sul problema delle pari opportunità.

Venendo alla più specifica questione della rappresentanza femminile negli organi delle società quotate, dai dati forniti a livello europeo, si registra invero ormai quasi un "testa a testa" dell'Italia con la Svezia. Tale risultato ha indubbiamente seguito tempistiche differenti, ma è caratterizzato da un minimo comun denominatore: l'applicazione delle quote di genere, ancorché sfruttate in modo diverso.

Con l'approvazione della legge Golfo-Mosca e dei successivi sviluppi, illustrati nella Seconda Parte del presente Volume, si è innescato un meccanismo virtuoso di perseguimento delle quote di genere negli organi amministrativi delle società quotate italiane.

In tal senso, dati positivi possono riscontrarsi nel report annuale sulla *corporate governance* redatto dalla Consob, ove si legge «A giugno 2019 la presenza femminile raggiunge il 36% del totale degli incarichi di amministrazione e il 39% degli incarichi di componente degli organi di controllo, in entrambi i casi registrando i massimi storici per effetto dell'applicazione della Legge Golfo-Mosca (legge 120/2011). La maggioranza degli emittenti ha già riservato al genere meno rappresentato la quota di un terzo dei componenti del board, sia nel caso delle società giunte al secondo e al terzo rinnovo del board successivo alla legge (rispettivamente 156 e 24 con una presenza femminile pari al 36%) sia nel caso degli emittenti al primo rinnovo, a cui è applicabile la quota di genere di un quinto (31 casi, 35% di donne in CdA); il dato si riscontra anche nelle società non soggette alla legge 120/2011 in quanto neoquotate e nelle imprese che hanno già completato i tre rinnovi previsti dalla legge (complessivamente 17 casi, 33% di donne in CdA)»⁵⁵.

In conclusione, appare evidente come lo sfruttamento del tema quote, sia a livello impositivo, sia solo come strumento di deterrenza, ha avuto particolare successo in due Paesi che hanno perseguito modelli opposti in tema di parità di genere. Infatti, gli effetti benefici delle c.d. quote rosa

55. Rapporto annuale 2019 sulla Corporate Governance delle società quotate italiane, 4, disponibile su www.consob.it.

possono riscontrarsi sia in Italia, sulla base di un modello di *hard law*, i cui risultati positivi sono stati recentemente incoraggiati dalla proroga della legge Golfo-Mosca, sia in Svezia ove, invece, l'aumento della presenza delle donne non si è mai fermata dal 2002, anno in cui per la prima volta il mondo imprenditoriale è stato posto di fronte all'alternativa tra l'imposizione normativa e il libero adeguamento.

4. *Riflessioni conclusive*

Le c.d. quote rosa vengono da molti considerati “un male necessario” per il conseguimento dell'equità di genere nei vari settori della società civile organizzata. Lo stesso vale anche per la Svezia, dove la forte ostilità a metodi di natura impositiva, e quindi non orientati al consenso, ne ha impedito fino ad oggi l'applicazione normativa, tanto nel settore politico, ove i partiti si autoregolano, tanto nel settore imprenditoriale, caratterizzato anch'esso dall'autodisciplina.

Tuttavia, si è visto come ancorché in Svezia non sia mai stata introdotto con provvedimenti normativi e coattivi lo strumento delle quote, la sola minaccia della relativa introduzione ha avuto un effetto decisivo e virtuoso per il raggiungimento del bilanciamento di genere anche nel mondo imprenditoriale. Oggi, infatti, la Svezia vanta una percentuale del 37.1%, superando di molto la media europea ed avvicinandosi all'agognato risultato.

L'Italia si attesta su analoghi significativi livelli, superando la percentuale del 36%; un risultato sorprendente a testimonianza di un intervento normativo finalmente efficace in un ambito, come la politica di genere, caratterizzato da lacune e stagnazioni.

Le quote, pertanto, si confermano come un efficace strumento per la parità di genere sia se adottate attraverso strumenti normativi sia se perseguite attraverso meccanismi di moral suasion. Infatti, la Svezia ha potuto, in verità, raggiungere, o quasi, la parità di genere nei C.d.A. delle società quotate, grazie alla risposta virtuale del mondo imprenditoriale di fronte al rischio di dover accettare un'imposizione normativa considerata lesiva del proprio tradizionale modello di *corporate governance*. Si tratta, quindi, di una politica che si è realizzata senza (ma con) le quote, i cui effetti benefici sembrano perdurare al pari o addirittura in misura maggiore rispetto agli ordinamenti, come quello italiano, che hanno optato per il perseguimento della parità di genere attraverso forme di imposizione normativa.