

Quote rosa nelle società anonime?

La Legge federale sulla parità dei sessi compie 20 anni, ma in molte professioni e istituzioni politiche ed economiche le donne sono ancora sottorappresentate.

Nonostante l'art. 8 della Costituzione federale stabilisca esplicitamente che uomo e donna hanno uguali diritti anche per quanto concerne il lavoro e nonostante i 20 anni della Lpar (legge che mira esplicitamente a promuovere l'uguaglianza effettiva tra generi), la rappresentanza femminile negli organi delle imprese quotate è ancora a dir poco modesta: solamente il 15% nei Consigli di amministrazione e il 6% dei membri di direzione; il 60% delle aziende elvetiche quotate non ha inoltre nemmeno una donna nei propri organi direttivi.

La fissazione di quote di genere per combattere questo fenomeno non è un fatto nuovo: Basilea Città, primo Cantone in Svizzera, dal 2014 impone una quota minima del 30% di donne nei consigli di amministrazione delle aziende pubbliche. Quote rosa in Svizzera esistono nelle città di Zurigo, Berna e Sciaffusa e, a livello nazionale, in diversi Paesi Europei quali l'Italia (dove la norma è in vigore dall'agosto 2012 con ottimi risultati), la Norvegia, la Spagna e la Francia.

Per promuovere le donne in modo attivo, il Consiglio federale ha di recente postulato l'adozione di una nuova norma del diritto azionario (l'art. 734e CO) che stabilisce che, nelle circa 250 grandi società elvetiche quotate in borsa (quelle con somma di bilancio di 20 milioni di franchi, una cifra d'affari di 40 milioni o 250 posti di lavoro a tempo pieno), la relazione annuale sulle retribuzioni debba fornire giustificazioni qualora ciascun sesso non sia rappresentato almeno al 30% nel consiglio d'amministrazione e nella direzione e debba indicare i provvedimenti adottati per promuovere la presenza del sesso meno rappresentato.

La procedura di consultazione di tale novella legislativa ha dato un risultato ab-

bastanza netto: anche se quasi tutti hanno convenuto che la rappresentanza di ciascun sesso nel Consiglio di amministrazione e nella direzione delle società sia un obiettivo meritevole, la grande maggioranza dei partecipanti ha ritenuto che la norma che prevede un valore di riferimento per la rappresentanza per genere vada semplicemente rifiutata.

I motivi addotti per questa lapidaria posizione sono stati principalmente: un'ingerenza eccessiva nella libertà economica e contrattuale; l'inadeguatezza di una quota rosa per risolvere la questione; il rischio di una distorsione del mercato e di una discriminazione in senso contrario; la difficoltà di reperire candidate adeguate e il pericolo di un isolamento della Svizzera sul piano internazionale. Anche il Consiglio di Stato del Cantone Ticino si è dichiarato contrario, adducendo la priorità di un'ampia autonomia organizzativa delle imprese di diritto privato.

Questi argomenti, di principio anche condivisibili, non tengono forse sufficientemente conto del fatto che, non solo per considerazioni di parità costituzionale ma anche in termini di economia generale, le nostre imprese si gioverebbero dell'ingaggio delle migliori forze e potenzialità femminili del Paese. Forze che - alla luce della sostanziale maggiore difficoltà di imporsi nei confronti di candidati uomini magari meno qualificati - sono oggi meno motivate ad intraprendere una formazione mirata a una carriera dirigenziale di alto livello.

Si rischia altrimenti di bloccare un rinnovamento della classe dirigente benefico per l'economia: una presenza femminile giova all'azienda in quanto porta punti di vista, esperienze e anche visioni nuove e diverse che, secondo alcuni studi, ne migliorerebbe anche la redditività.

Nonostante i pareri negativi, il Consiglio



Fabio Nicoli, avvocato e notaio, partner studio legale Barchi Nicoli Trisconi Gianini, Lugano.

federale ha recentemente dichiarato di voler comunque mantenere nel progetto di revisione i valori di riferimento per la rappresentanza dei sessi, pur riducendo al 20% la quota per la direzione, visto che in tale gremio, rispetto al Consiglio di amministrazione, sono necessarie maggiori conoscenze specifiche di natura tecnica e settoriale. Il messaggio dovrebbe essere presentato al parlamento entro la fine del 2016. Dal profilo giuridico la norma proposta dal Consiglio federale prevede uno strumento già adottato in talune autoregolamentazioni (ad esempio quelle della borsa svizzera e di *économiesuisse*) ma sinora inutilizzato nel codice delle obbligazioni, ovvero il principio "comply or explain". L'efficacia della norma (priva di sanzioni) deriverebbe dal fatto che la necessità di giustificarsi pubblicamente davanti ai propri azionisti metterebbe i manager sotto pressione.

Questo nuovo approccio regolamentare, che a un sistema sanzionatorio preferisce la persuasione, è meno cogente ma certo più rispettoso di principi economici liberali e potrebbe rivelarsi comunque interessante ed efficace.

Specialmente se in occasione del messaggio si apporteranno dei miglioramenti, ad esempio precisando i motivi per i quali una società può giustificare un'insufficiente percentuale di donne tra i propri vertici e se ci si impegnerà a verificare i risultati ottenuti grazie al 'comply or explain' dopo qualche anno, apportando se del caso i necessari correttivi.