

TESI | Territori
Economie
Società
Istituzioni

paper

15
2023

**Sulle quote rosa: elementi di analisi
teorica ed empirica**

***Gender quotas: a simple theoretical
and empirical analysis***

di Giulio Piccirilli e Claudia Sisti



CENTRO STUDI DELLE
CAMERE DI COMMERCIO
GUGLIELMO TAGLIACARNE



Università telematica delle
Camere di Commercio Italiane

TESI | Territori
Economie
Società
Istituzioni

paper

Sulle quote rosa: elementi di analisi teorica ed empirica
Gender quotas: a simple theoretical and empirical analysis

di Giulio Piccirilli e Claudia Sisti

15
2023



CENTRO STUDI DELLE
CAMERE DI COMMERCIO
GUGLIELMO TAGLIACARNE



Università telematica delle
Camere di Commercio Italiane

Consiglio Scientifico: Giuditta ALESSANDRINI, Carla BARBATI, Giovanni CANNATA, Roberta CAPELLO, Anna CARBONE, Marco CUCCULELLI, Gaetano Fausto ESPOSITO, Antonella FERRI, Mariangela FRANCH, Claudio LEPORELLI, Alberto MATTIACCI, Lella MAZZOLI, Mario MORCELLINI, Maurizio VICHI, Giuliano VOLPE, Roberto ZELLI

Comitato Editoriale: Simona ANDREANO[†], Isabella BONACCI, Aurora CAVALLO, Paola COLETTI, Stefania FRAGAPANE, Laura MARTINIELLO, Andrea MAZZITELLI, Alessandra MICOZZI, Vittorio OCCORSIO, Francesco Maria OLIVIERI, Giulio PICCIRILLI (coordinatore), Marco PINI, Luca POTT, Alessandro RINALDI

Direzione Scientifica: Giovanni CANNATA (Rettore Universitas Mercatorum) e Gaetano Fausto ESPOSITO (Direttore Generale Centro Studi Tagliacarne)

Segreteria di Redazione: Annamaria JANNUZZI

Grafica della copertina e impaginazione: GIAPETO EDITORE srl con socio unico - Centro Direzionale Is. F2 - Napoli

Direttore Responsabile: Giovanni CANNATA e Gaetano Fausto ESPOSITO

Le linee editoriali congiunte Centro Studi Tagliacarne e Universitas Mercatorum

TESI (Territorio, Economia, Società, Istituzioni). *Instant Paper*, pubblicazione su blog con preliminare esame di coerenza;

TESI (Territorio, Economia, Società, Istituzioni). *Paper*, pubblicazione aperiodica priva di codifica caratterizzata da referaggio one side blind;

TESI (Territorio, Economia, Società, Istituzioni). *Discussion Paper*, pubblicazione aperiodica, dotata di ISBN rilasciato da Universitas Mercatorum, che viene pubblicata previo doppio referaggio blind;

TEMI (Territorio, Economia, Mercati, Istituzioni): raccoglie contributi teorici e analitici su call for papers tematici affini alle tematiche legate alla comunità scientifica di Universitas Mercatorum e del Centro Studi Tagliacarne.

L'opera comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sui diritti d'autore. Sono vietate e sanzionate (se non espressamente autorizzate) le riproduzioni in ogni modo e forma e la comunicazione (ivi inclusi a titolo esemplificativo ma non esaustivo: la distribuzione, l'adattamento, la traduzione e la rielaborazione, anche a mezzo di canali digitali interattivi e con qualsiasi modalità attualmente nota o in futuro sviluppata) a fini commerciali. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni qui esposte. Si autorizza la riproduzione a fini non commerciali e con citazione della fonte.

Siti di distribuzione della pubblicazione:

www.tagliacarne.it/tesi_temi-30

<https://www.unimercatorum.it/ricerca/tesi-e-temi>.

Pubblicazione aperiodica

Copyright © 2023

Proprietari Centro Studi delle Camere di commercio G. Tagliacarne, Universitas Mercatorum sede legale Roma

Centro Studi delle Camere di commercio G. Tagliacarne

Piazza Sallustio n. 9 – 00187 Roma

Universitas Mercatorum

Piazza Mattei, 10 – 00186 Roma

Sulle quote rosa: elementi di analisi teorica ed empirica

di Giulio Piccirilli* e Claudia Sisti**

Sommario

In questo lavoro presentiamo alcuni elementi di teoria economica che supportano l'adozione delle quote rosa come strumento per accelerare l'evoluzione culturale nella direzione della parità di genere. Inoltre, presentiamo una semplice evidenza empirica che documenta come l'introduzione delle quote rosa nel diritto societario italiano abbia conseguito l'effetto di modificare la cultura aziendale all'interno dei gruppi di imprese controllati dalle società soggette all'obbligo delle quote.

Gender quotas: a simple theoretical and empirical analysis

Abstract

In this paper, we present theoretical arguments that support the adoption of gender quotas in order to speed up the cultural evolution towards gender parity. Furthermore, we present some simple evidence that documents the cultural spill-overs following the introduction of compulsory gender quotas in listed Italian companies.

Parole Chiave: quote rosa, dinamica sociale, spill-over culturale

1. Introduzione

Il problema della discriminazione di genere è presente ormai da qualche decennio nell'agenda dei governi dei paesi avanzati così come in quella di numerose organizzazioni internazionali e, tra le misure adottate per promuovere la parità, l'imposizione delle cosiddette 'quote rosa' rappresenta senza dubbio la forma di intervento più diffusa.

I critici delle quote rosa, tuttavia, non mancano. Secondo questi critici, chi è chiamato a decidere sull'assegnazione di una posizione di vertice dovrebbe essere libero di scegliere il più capace. Qualunque impedimento alla sua libertà di scelta è una possibile fonte di inefficienza. In altri termini, l'imposizione delle quote sarebbe intrinsecamente in conflitto con il riconoscimento del merito. Anche la discriminazione, però, può causare

* Giulio Piccirilli, docente di economia politica presso Universitas Mercatorum. Mail: g.piccirilli@unimercatorum.it.

** Claudia Sisti, consulente aziendale, laureata in economia politica.

inefficienze. Il pregiudizio negativo ai danni delle donne potrebbe, ad esempio, portare a preferire per una posizione di vertice un uomo anche se meno capace di una donna che concorre per la stessa posizione. In ultima analisi, quindi, l'effetto dell'imposizione delle quote rosa sul piano dell'efficienza è una questione eminentemente empirica.

Gli studi finora condotti sul tema hanno focalizzato l'attenzione soprattutto sull'impatto della presenza femminile negli organi delle società di capitale sulla performance aziendale. Ed il panorama dei risultati ottenuti non sembra avallare l'ipotesi che la presenza femminile riduca la profittabilità ed il valore delle imprese¹. Per quanto concerne il nostro Paese l'evidenza disponibile sulla performance aziendale appare piuttosto supportiva rispetto all'introduzione delle quote rosa (Comi *et al.*, 2020).

Avendo bene in mente che le evidenze disponibili non documentano l'esistenza di un conflitto tra efficienza e quote rosa, lo scopo di questo saggio è quello di argomentare che le quote rosa andrebbero imposte *anche se* tale conflitto esistesse. L'idea alla base del saggio è che, se la parità rappresenta un esito auspicabile di per sé, le quote vanno imposte perché 'forzano' le dinamiche sociali e demoliscono i pregiudizi culturali negativi nei confronti delle

donne. Nel tempo, estinguendosi i pregiudizi, la società si collocherà su un sentiero spontaneo di parità. Ovvero, la parità di genere sarà acquisita stabilmente nel tessuto culturale e non avrà bisogno di essere supportata dall'imposizione di quote. In definitiva, l'imposizione temporanea delle quote avrebbe effetti permanenti che ben giustificano il presunto sacrificio del merito.

Il saggio si compone di due parti. La prima parte propone un'analisi teorica della discriminazione mentre la seconda contiene una semplice analisi empirica che sfrutta l'*esperimento naturale* indotto dall'istituzione delle quote rosa nel diritto societario italiano.

Gli elementi principali dell'analisi teorica sono due. Il primo è l'ipotesi per cui la discriminazione di genere ha sia un impatto diretto che un impatto indiretto nell'ottenimento delle posizioni di vertice, essendo l'impatto indiretto veicolato dalle motivazioni e dall'impegno individuale. Ne segue che anche nelle società meritocratiche, ovvero nelle società in cui è l'impegno il fattore più importante per il successo, la discriminazione di genere pregiudica la parità di accesso allo stesso modo in cui la pregiudica nelle società poco meritocratiche. Nelle società meritocratiche, infatti, anche se la discriminazione conta poco, gli indi-

1 Alcuni studi trovano che un aumento della presenza femminile negli organi societari migliora la performance aziendale [Erhardt *et al.* (2003), Smith *et al.* (2006)]. Altri studi, invece, trovano il risultato opposto [Adams e Ferreira (2009), Minguez-Vera *et al.* (2011)]. Infine, alcuni studi non trovano nessuna correlazione tra performance e composizione per genere degli organi [Carter *et al.* (2010), Marinova *et al.* (2010); Gregory-Smith *et al.* (2014)]. Alcuni studi recenti hanno utilizzato l'esperimento naturale fornito dall'introduzione delle quote rosa in Norvegia. L'evidenza suggerisce che l'introduzione delle quote rosa in Norvegia abbia ridotto la valutazione di mercato delle imprese [Ahern e Dittmar (2012)], i profitti di breve periodo [Matsa e Miller (2013)], ed il ritorno dagli investimenti [Bøhren e Staubo (2016)].

vidui discriminati non sono incentivati ad impegnarsi molto e, per questa via, la loro probabilità di raggiungere posizioni di vertice è comunque bassa.

Il secondo elemento dell'analisi teorica concerne l'evoluzione dei tratti culturali che veicolano la discriminazione. L'ipotesi è che questa evoluzione si materializza all'interno della trasmissione intergenerazionale della cultura². Per effetto di questa ipotesi, anche se la dinamica sociale tendesse spontaneamente alla parità, si tratterebbe comunque di una dinamica molto lenta in quanto richiederebbe il susseguirsi di numerose generazioni. In questa prospettiva, è proprio la lentezza a giustificare l'introduzione di misure coercitive che, come le quote rosa, sono dirette ad accelerare i processi culturali spontanei.

Come anticipato, la seconda parte del saggio propone una semplice analisi empirica. L'obiettivo dell'analisi è quello di verificare se la legge Golfo-Mosca – la legge che, a partire dal 2012, impone le quote rosa nella formazione degli organi delle società quotate in Italia – abbia effettivamente modificato la cultura aziendale all'interno dei gruppi di imprese controllati da tali società. Il risultato dell'analisi conferma che le quote rosa sono uno strumento efficace per modificare nel profondo le credenze sociali ed eradicare i pregiudizi di genere.

2 Sulla trasmissione intergenerazionale dei tratti culturali i contributi di riferimento sono Bisin e Verdier (1998), (2000), (2001) e (2011).

2. Discriminazione ed equilibri sociali, elementi teorici

L'obiettivo di questa sezione è quella di fornire gli elementi teorici che supportano l'introduzione delle quote rosa. Vedremo, in particolare, che in assenza di interventi di questo tipo è possibile che la società si stabilizzi in un equilibrio di perenne discriminazione oppure che la convergenza verso la parità si concretizzi su orizzonti eccessivamente prolungati.

2.1 Le ipotesi

Consideriamo una società in cui ogni generazione è composta da un numero uguale di individui maschi e femmine ed in cui, per ogni generazione, è disponibile solo un numero limitato di posizioni di vertice. Ogni individuo aspira ad occupare una posizione di vertice e la probabilità di avere successo dipende dal numero di posizioni di vertice disponibili, da quanto si impegna e, in presenza di discriminazione, dal suo genere.

In termini formali, focalizzando l'attenzione sulla generazione t , la probabilità di occupare una posizione di vertice per i due generi è la seguente:

$$\text{Femmine } q \frac{f^\alpha(e_{f,t})^{1-\alpha}}{(\bar{e}_{m,t})^{1-\alpha} + f^\alpha(\bar{e}_{f,t})^{1-\alpha}} \quad (1)$$

$$\text{Maschi } q \frac{(e_{m,t})^{1-\alpha}}{(\bar{e}_{m,t})^{1-\alpha} + f^\alpha(\bar{e}_{f,t})^{1-\alpha}} \quad (2)$$

Il parametro q è comune ad entrambi i generi e cattura la disponibilità complessiva di posti di vertice. Il parametro cresce al crescere dei posti di vertice disponibili. Le variabili $e_{f,t}$ e $e_{m,t}$ indicano rispettivamente l'impegno profuso da una femmina generica e da un maschio generico appartenenti alla generazione t per raggiungere una posizione di vertice mentre $\bar{e}_{f,t}$ e $\bar{e}_{m,t}$ indicano rispettivamente l'impegno medio profuso da tutte le femmine e da tutti i maschi. Il parametro f cattura l'effetto di discriminazione di genere mentre il parametro α cattura il grado di meritocrazia nella società. Per ipotesi, il parametro α è compreso tra 0 e 1.

A condizione che α sia minore di 1, la probabilità di successo cresce con l'impegno di ciascuno ma diminuisce con l'impegno medio profuso dagli altri. Il raggiungimento di una posizione di vertice è l'esito di una competizione, non conta l'impegno in sé ma l'impegno in relazione a quello degli altri. Per comprendere il ruolo del parametro f si osservi che le due equazioni implicano che, se i due individui si impegnano allo stesso modo, il rapporto tra la probabilità di successo della femmina e quello del maschio è pari a f^α . Quindi, a condizione che $f > 1$, la discriminazione a danno delle femmine se $f < 1$ mentre la discriminazione è a danno dei maschi se $f > 1$. Una società senza discriminazione di genere è caratterizzata da $f=1$. Si noti infine il ruolo del parametro α . Questo parametro governa l'importanza relativa dell'impegno e della discriminazione nel determinare la probabilità di successo. Ricordiamo che, per ipo-

tesi, α è compreso tra 0 e 1. Se $\alpha=0$ la società è perfettamente *meritocratica* in quanto la probabilità di successo dipende solo dal merito e non dal genere. All'opposto, se $\alpha=1$ il merito non conta nulla e la probabilità dipende solo dal genere. In generale, al crescere di α la società diventa meno meritocratica e più discriminante.. $c > 0$

Per aumentare le proprie chances di successo occorre impegnarsi di più. L'impegno, tuttavia, è costoso. Per ipotesi, il costo dell'impegno è lo stesso per entrambi i generi e cresce in modo proporzionale al crescere dell'impegno:

$$C(e_{m,t}) = ce_{m,t} \quad C(e_{f,t}) = ce_{f,t} \quad (3)$$

2.2 Discussione delle ipotesi

In questa sezione discutiamo le ipotesi del modello. La prima questione concerne l'interpretazione di $e_{m,t}$ ed $e_{f,t}$. Nelle società avanzate l'impegno consiste soprattutto nell'acquisizione di elevati livelli di istruzione e, più in generale, nell'acquisizione di competenze altamente richieste nel mercato del lavoro. In questa prospettiva, un individuo che ha conseguito un dottorato si è impegnato di più rispetto ad un individuo che è arrivato alla laurea e quest'ultimo si è impegnato di più rispetto ad un individuo che ha conseguito solo un diploma di scuola superiore. Inoltre, un individuo che ha conseguito una laurea 'difficile' – in un settore di studi Stem, ad esempio – si è impegnato di più rispetto ad un individuo che ha conseguito una laurea 'facile'. Ne discende che l'interpretazione più immediata di $e_{m,t}$ ed $e_{f,t}$ è che

queste variabili rappresentino l'intensità degli investimenti in istruzione.

La seconda questione concerne un'ipotesi implicita incorporata nelle due equazioni precedenti. L'ipotesi implicita è che tutti gli individui appartenenti ad uno stesso genere sono simili. Attraverso questa ipotesi di fatto ignoriamo tutta una serie di caratteristiche individuali che nella realtà sono rilevanti nel determinare il successo professionale ed economico. L'intraprendenza, le capacità di relazione, la voglia di rischiare, le doti di resistenza, il background socio-familiare sono tutti elementi che contano *assieme* a impegno e genere. Tuttavia, tener conto di questi aspetti complicherebbe enormemente il quadro teorico. Inoltre, essendo aspetti che, almeno in prima approssimazione, non interagiscono con il genere, ignorare il loro impatto non comporta una perdita di generalità per i risultati dell'analisi.

L'ultima considerazione concerne i costi dell'impegno. Essendo l'impegno soprattutto legato all'istruzione è del tutto ovvio che individui diversi sono caratterizzati da costi diversi. Alcuni individui amano studiare ed apprendono con facilità. Per costoro il costo in termini di sacrificio è basso. Altri individui, invece, posseggono abilità cognitive inferiori e, quindi, per loro il sacrificio legato allo studio è maggiore. Oltre alle abilità cognitive gli individui sono diversi anche sulla base delle risorse finanziarie familiari. Per i figli dei ricchi il costo finanziario dell'istruzione è inferiore a quello dei figli dei poveri. Ipotizzando lo stesso costo di istruzione per entrambi i generi nell'e-

quazione (3) abbiamo di fatto ipotizzato che le caratteristiche individuali che impattano sul costo di istruzione non sono correlate con il genere.

2.3 Le decisioni individuali

Nel contesto teorico delineato, l'unica decisione che gli individui possono prendere è quanto impegnarsi per raggiungere posizioni di vertice. Sia per i maschi che per le femmine, aumentare l'impegno comporta maggiori costi ma anche una maggiore probabilità di successo. Supponendo che l'obiettivo di ciascun individuo sia quello di massimizzare la probabilità di successo al netto del costo dell'impegno e ricordando che tutti gli individui di uno stesso genere sono simili e, quindi, decidono un livello di impegno pari alla media, si ottiene l'impegno ottimo di entrambi i generi (calcoli in appendice):

$$\begin{aligned} e_{m,t} &= \bar{e}_{m,t} = \gamma \frac{1}{1+f} \\ e_{f,t} &= \bar{e}_{f,t} = \gamma \frac{f}{1+f} \\ \gamma &\equiv \frac{q(1-\alpha)}{c} \end{aligned} \quad (4)$$

Si osservi in primo luogo che i parametri c , q ed α hanno lo stesso impatto per entrambi i generi. A parità di altre condizioni, l'impegno aumenta al crescere di q e si riduce al crescere di c ed α . Si tratta di un risultato ampiamente intuitivo. Gli individui si impegnano meno se l'impegno è più costoso (se c aumenta) e se la società è meno meritocratica (se α aumenta). Per converso, gli

individui si impegnano di più se la probabilità di raggiungere un posto di vertice è maggiore (se q aumenta).

L'aspetto più rilevante, tuttavia, concerne l'effetto della discriminazione sull'impegno *relativo* dei due generi. Si osservi che f ha un impatto positivo sull'impegno delle femmine ed un impatto negativo sull'impegno dei maschi. Anche in questo caso il risultato è intuitivo. Immaginiamo una società in cui f sia molto inferiore ad 1 (società fortemente maschilista). Siccome impegno e discriminazione sono *complementari* nel determinare la probabilità di successo, in questa società i maschi hanno un incentivo elevato ad impegnarsi nella consapevolezza che il loro impegno sarà molto efficace a causa di una forte discriminazione a loro favore. All'opposto, le femmine sono consapevoli che il loro impegno sarà piuttosto infruttuoso a causa di una forte discriminazione a loro danno. Ne segue che per le femmine gli incentivi ad impegnarsi sono piuttosto deboli.

Vale la pena ricordare che queste osservazioni non sono solo un mero risultato teorico ma una chiave per interpretare alcuni fatti stilizzati che emergono dalle scelte educative concrete. Nel nostro Paese, nell'anno accademico 2020/2021 le ragazze iscritte nei corsi di laurea di ingegneria – i percorsi considerati più 'difficili' ma anche più promettenti per le occasioni di carriera – erano solo un quarto del totale degli studenti.

Posto che l'equazione (4) indica quanto impegno sarà profuso da ciascuno dei due generi, sostituiamo tale impegno nelle equazioni (2)-(3)

per ottenere la probabilità di successo effettiva:

$$P_{m,t} = q \frac{1}{1+f} \quad P_{f,t} = q \frac{f}{1+f} \quad (5)$$

In questa equazione, $P_{m,t}$ rappresenta la probabilità effettiva dei maschi della generazione t mentre $P_{f,t}$ rappresenta quella delle femmine. Si osservi che entrambe le probabilità crescono al crescere del parametro q . Si osservi, inoltre, che la probabilità di successo dei maschi è più elevata rispetto a quella delle femmine se la società è maschilista, ovvero se $f < 1$.

Quest'ultimo risultato potrebbe apparire scontato avendo *ipotizzato* nelle equazioni (1) e (2) che la discriminazione conta per il successo. Tuttavia, vale la pena osservare che nelle equazioni (1) e (2) ad f viene assegnato un peso pari a α , un peso che potrebbe essere anche molto piccolo se la società è fondamentalmente meritocratica (ovvero α molto vicino ad 0). All'opposto, nell'equazione (5) il peso di f è sempre pari a 1 e non dipende da quanto meritocratica sia la società. Si tratta di una differenza importante. Il messaggio è che non importa se la discriminazione abbia un *effetto diretto* molto o poco rilevante nell'allocazione delle posizioni di vertice tra i due generi, l'*effetto complessivo* sull'allocazione effettiva è sempre lo stesso. Il motivo è che la discriminazione, oltre ad un impatto diretto sulla probabilità di successo, ha anche un *impatto indiretto* veicolato dall'impegno. Come suggerisce l'equazione (4), si impegna di meno chi subisce la discriminazione e si impegna di più chi se ne avvantaggia. Nelle società in cui la discriminazione

conta poco è l'impegno a contare tanto. Pertanto, anche un lieve vantaggio o svantaggio *ex ante* si traduce, attraverso un maggiore o minore impegno, in un elevato vantaggio o svantaggio *ex post*.

Concludiamo questa sezione osservando che, per la legge dei grandi numeri, $P_{m,t}$ e $P_{f,t}$ rappresentano non solo la probabilità di successo effettiva rispettivamente di un individuo maschio e femmina appartenenti alla generazione t ma anche la *quota* di maschi e di femmine che raggiungono una posizione di vertice. Il rapporto $R_t = P_{m,t} / P_{f,t}$ rappresenta quindi il rapporto tra femmine e maschi in posizione di vertice nella generazione t . Utilizzando l'equazione (5) è immediato osservare che

$$R_t = f \quad (6)$$

In conclusione, il parametro che veicola la discriminazione di genere è l'unica determinante della migliore performance dei maschi rispetto alle donne nell'ottenimento delle posizioni di vertice.

2.4 La dinamica della discriminazione

Nella sezione precedente abbiamo trattato f come se fosse un parametro costante nel tempo. In questa sezione rimuoveremo questa ipotesi chiaramente restrittiva. L'intensità della discriminazione di genere, infatti, è *storicamente e socialmente determinata*. Varia da società e società e, per una stessa società, varia nel tempo.

In linea con la teoria della trasmissione intergenerazionale dei tratti culturali [Bisin e Verdier

(1998), (2000) (2001) e (2011)], l'ipotesi che faremo per descrivere l'evoluzione storica di f è che la discriminazione per la generazione t dipende dal rapporto tra maschi e femmine in posizione di vertice nella generazione $t-1$. La ratio di questa ipotesi è la seguente. La discriminazione di genere è una credenza che potrebbe essere sbagliata ma che resiste nel tempo se ciò che è dato osservare non è in contraddizione con la credenza stessa. In pratica, le persone potrebbero erroneamente essere convinte che le donne non sono 'portate' per la matematica. Non importa quale sia l'origine di questa convinzione, ciò che è rilevante è che questa convinzione sbagliata persiste nella generazione t se ciò che è dato osservare è che solo pochissime donne della generazione $t-1$ hanno avuto successo nel campo della matematica. Detto in altri termini, se per una qualsiasi ragione nella generazione $t-1$ il numero di matematici maschi dovesse essere uguale a quello delle femmine allora non ci sarebbe nessun motivo per cui nella generazione t debba sopravvivere la credenza che le donne non sono 'portate' per la matematica. Un tale pregiudizio non potrebbe resistere, sarebbe in conflitto con il dato reale.

Avendo chiarito che f non è una costante ma dipende dal rapporto R_{t-1} tra il numero di maschi ed il numero di femmine in posizione di vertice nella generazione $t-1$, da questo punto in poi sostituiamo la costante f con la *funzione* $f(R_{t-1})$. L'equazione (6) diventa pertanto un'equazione che descrive la dinamica di da una generazione all'altra:

$$R_t = f(R_{t-1}) \quad (7)$$

L'equazione (7) è rilevante perché descrive l'evoluzione storica del rapporto R a partire da un qualsiasi livello iniziale del rapporto stesso. Dato R_0 – ovvero, dato il rapporto maschi-femmine in posizioni di vertice per la generazione 0 – l'equazione (7) determina R_1 [$R_1 = f(R_0)$]. Una volta ottenuto R_1 , con la (7) si può calcolare R_2 [$R_2 = f(R_1)$] e, ripetendo l'iterazione, si può calcolare il rapporto per qualsiasi generazione futura.

Non formuleremo una teoria dettagliata sui meccanismi di trasmissione culturale che operano dietro le quinte della funzione $f(R)$ ma ci limiteremo ad ipotizzare due proprietà della funzione: I) $f(R)$ è continua e crescente e II) $f(1) = 1$. Il significato della proprietà I è che una minore discriminazione nella generazione corrente implica una minore discriminazione nella generazione futura. Il significato della proprietà II è la possibilità di

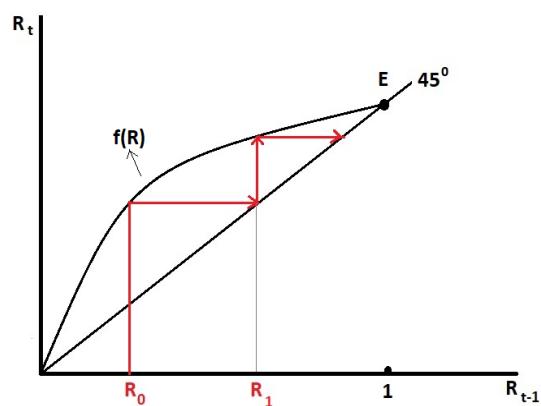


Grafico A: un unico stato stazionario senza discriminazione

convergere ad un equilibrio con assenza di discriminazione.

I grafici seguenti illustrano due possibili andamenti della funzione $f(R)$ per $R \leq 1$, in entrambi i casi sono soddisfatte le due proprietà. I grafici illustrano la dinamica di R generata dall'equazione (7) ed i possibili equilibri di *stato stazionario*. Per equilibrio di stato stazionario si intende un valore di R che *riproduce se stesso* ovvero che soddisfa l'equazione $R = f(R)$. Una volta raggiunto tale equilibrio, la dinamica di R si arresta e la società rimane per sempre bloccata ad un livello costante di discriminazione. Nel grafico di sinistra la funzione è crescente e concava. Nel grafico di destra è convessa nel primo tratto e concava nel secondo.

Dal punto di vista grafico, un equilibrio di stato stazionario è localizzato lungo la retta a 45° la cui proprietà è, appunto, la stazionarietà: $R_t = R_{t-1}$. Nel grafico A, l'equilibrio di stato stazionario è unico e coincide con l'assenza di discrimi-

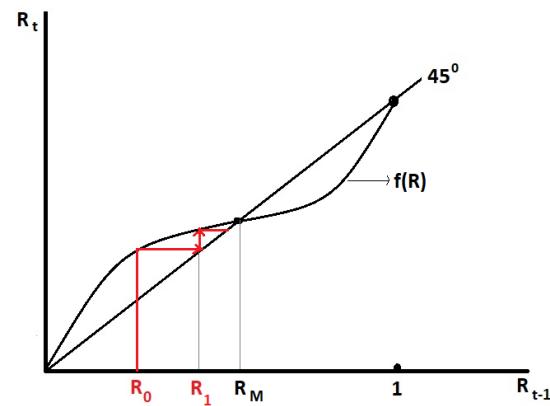


Grafico B: due stati stazionari, uno con discriminazione ed uno senza

nazione: $R = 1$. Se nella generazione zero il rapporto è positivo - R_0 , ad esempio - allora, con il susseguirsi delle generazioni, si converge a $R = 1$, ovvero si converge ad una società senza discriminazione. Per converso, nel grafico B gli stati stazionari sono due, uno senza ed uno con discriminazione: $R = 1$ e $R = R_M$. In particolare, si può dimostrare che qualunque sia il rapporto R_0 di partenza – purché maggiore di 0 e minore di 1 – alla fine si converge ad R_M , ovvero si converge ad uno stato di perenne discriminazione a favore dei maschi³.

Qualunque sia il grafico rilevante, le considerazioni teoriche che operano dietro le quinte implicano che la discriminazione corrente dipende dalla discriminazione *iniziale*. Ovvero, dipende da qualche fattore esogeno che ha favorito un genere sull'altro agli albori della società.

2.5 Le indicazioni di policy

In questo paragrafo esamineremo le indicazioni di policy che emergono dalle considerazioni teoriche svolte fino a questo punto. Dato che tutti riteniamo più desiderabile un mondo senza discriminazioni, le implicazioni del grafico A inducono ad un maggiore ottimismo rispetto al grafico B. Il grafico A, infatti, implica che qualunque sia il livello di discriminazione di partenza una società arriva prima o poi ad un equilibrio in cui la discriminazione è assente. Il grafico B, invece, suggerisce che un equilibrio senza discriminazio-

ne è possibile solo se si parte da condizioni iniziali in cui non c'è discriminazione.

L'analisi, quindi, sembra suggerire di non adottare nessun intervento di policy nel caso in cui l'evoluzione sociale seguisse la dinamica descritta nel grafico A e di intervenire solo se la dinamica fosse quella descritta nel grafico B. Nel primo caso, infatti, l'attuale discriminazione a favore dei maschi avrebbe una natura temporanea e tenderebbe a scomparire nel tempo. Nel secondo caso, invece, la discriminazione sarebbe strutturale e non scomparirebbe in modo spontaneo.

È opportuno intervenire oppure bisogna affidarsi alle forze spontanee della società? Siamo nel caso A oppure nel caso B?

L'opinione che appare prevalere è che sia opportuno intervenire per 'forzare' le dinamiche sociali *indipendentemente* da quale dei due casi, A o B, sia quello che descrive meglio tali dinamiche. E' vero che nel caso A la società converge spontaneamente alla parità di genere ma si ricordi che si tratta di una dinamica scandita dal susseguirsi delle generazioni e, quindi, si tratta di una dinamica estremamente lenta rispetto alla vita media di un individuo.

Nel prossimo paragrafo ci concentreremo sull'intervento di policy che viene normalmente etichettato con il termine di quote rosa. La sostanza di questa misura è ben conosciuta e consiste nel riservare alle donne una quota predetermi-

³ Per completezza, oltre agli stati stazionari descritti, in entrambi i grafici c'è un altro stato stazionario che abbiamo ignorato. Si tratta dello stato stazionario al quale corrisponde la massima discriminazione possibile: $R = 0$. Tuttavia, questo stato si instaura solo se c'è massima discriminazione nella generazione zero: $R_0 = 0$.

nata di posizioni di vertice. La critica più diffusa è che il rispetto delle quote rosa sia in conflitto con il principio del merito.

Si osservi che la teoria illustrata in queste pagine supporta l'adozione della misura. Sulla base delle considerazioni svolte, se le quote rosa riescono a realizzare la parità di accesso alle posizioni di rilievo nel corso della generazione corrente ($R_t = 1$) allora la parità di accesso si conserva nella generazione seguente ($R_{t+1} = 1$) anche se le quote rosa vengono successivamente rimosse. In altri termini, la teoria implica che la misura abbia effetti permanenti anche se viene adottata in via transitoria. Il costo di bypassare temporaneamente il principio del merito sarebbe più che compensato da un beneficio permanente in termini di parità.

3. L'impatto sulla cultura aziendale della legge Goldo-Mosca

3.1 La Legge Golfo-Mosca

Le politiche attive volte a promuovere l'equilibrio tra i generi nella composizione degli organici societari sono uno dei punti della Strategia Europea per la Parità. Tale equilibrio può essere raggiunto sia mediante obblighi normativi, sia mediante meccanismi di *moral suasion*. L'Italia, come anche la Norvegia, la Francia, il Belgio, l'Olanda e la Germania, ha optato per l'intervento normativo imponendo l'obbligo del rispetto delle quote rosa. Al contrario, Regno Unito e Polonia hanno optato per un approccio di *moral suasion*.

La legge 'Golfo-Mosca' (legge 120/2011) costituisce il primo esempio di azione positiva di genere nel diritto societario italiano. La legge entra in vigore a partire da agosto 2012 per le società quotate e da febbraio 2013 per le società a controllo pubblico. Il passaggio chiave della legge è il seguente: "*Lo statuto prevede che il riparto degli amministratori da eleggere sia effettuato in base a un criterio che assicuri l'equilibrio tra i generi. Il genere meno rappresentato deve ottenere almeno un terzo degli amministratori eletti. Tale criterio di riparto si applica per tre mandati consecutivi. [...] L'atto costitutivo della società stabilisce, inoltre, che il riparto dei membri sia effettuato in modo che il genere meno rappresentato ottenga almeno un terzo dei membri effettivi del collegio sindacale. Tale criterio di riparto si applica per tre mandati consecutivi.*" La legge prevede anche delle sanzioni nel caso in cui tali quote non siano rispettate.

L'obiettivo della legge, esplicitamente dichiarato dalle promotrici della stessa, non è quello di favorire strutturalmente le donne nell'ascesa professionale, quanto piuttosto quello di promuovere un equilibrio di genere nella composizione degli organi di controllo societario. Per quanto riguarda l'estensione temporale dei vincoli introdotti, il riferimento a *tre mandati consecutivi* implica di per sé una durata limitata del provvedimento e ne sottolinea l'intento 'educativo'. In linea con le considerazioni teoriche precedenti, l'auspicio è che nell'arco di una decina di anni, il principio dell'equilibrio nella composizione degli organi diventi un elemento strutturale della cultura societaria conducendo ad esiti di parità anche in assenza di obblighi espliciti.

3.2 Strategia Empirica

Nel prosieguo del paragrafo cercheremo di valutare la consistenza empirica dell'ipotesi per cui una riduzione 'forzosa' dello squilibrio di genere nella generazione corrente riduce il pregiudizio culturale che penalizza le donne. Nello specifico, verificheremo se la legge abbia avuto un impatto sulla cultura aziendale e sui comportamenti in modo da favorire le donne *anche in assenza di obblighi specifici*. Per effettuare questa valutazione, in primo luogo concentreremo la nostra attenzione sulle società per azioni di grande dimensione non quotate. In secondo luogo, divideremo queste società in due gruppi, un gruppo di trattamento ed un gruppo di controllo. Nel gruppo di trattamento inseriamo tutte le società controllate da una società quotata, le rimanenti le inseriamo nel gruppo di controllo.

Questa ripartizione riflette l'idea di trattamento che è alla base della nostra analisi. Essendo tutte imprese non quotate, esse non sono soggette *direttamente* alla legge Golfo-Mosca. Tuttavia, è possibile che la composizione degli organi societari venga influenzata *indirettamente* dalla legge attraverso l'impatto sulla cultura aziendale. Se questo effetto indiretto è presente, è ragionevole attendersi che esso sia più robusto per le società controllate da società quotate. In altri termini, l'ipotesi che testeremo è che lo shock sulla cultura aziendale prodotto dalla legge è più forte nel gruppo di trattamento rispetto al gruppo di controllo.

3.3 Dati

I dati utilizzati per la nostra analisi sono stati reperiti attraverso il sistema AIDA (Analisi Informatizzata delle aziende Italiane). Il dataset AIDA contiene informazioni finanziarie, anagrafiche e commerciali sulle società di capitale italiane. In particolare, per ciascuna società il dataset contiene dati di bilancio ed una scheda anagrafica di descrizione dell'attività svolta. Inoltre, per le prime 20.000 aziende italiane, il dataset contiene informazioni sull'azionariato, le partecipazioni, il management e gli organi societari.

Dal dataset di partenza abbiamo estratto le aziende di grande dimensione imponendo delle soglie minime per quanto concerne la forza lavoro, il fatturato e la consistenza dell'attivo e del passivo. Nello specifico, abbiamo considerato di grande dimensione un'impresa che soddisfa i seguenti tre requisiti:

- a) *dipendenti*: il numero di occupati deve essere superiore a 249;
- b) *fatturato*: l'ammontare dei ricavi deve essere superiore a 50 milioni di euro;
- c) *bilancio*: la somma dell'attivo e del passivo di bilancio deve essere superiore a 48 milioni di euro.

Una volta estratte le società di grande dimensione abbiamo effettuato un'ulteriore selezione mantenendo nel campione solo quelle società che, relativamente al periodo 2007-2017, a) avevano bilanci consultabili, b) avevano uno status giuridico 'attivo', c) non erano state soggette ad alcuna

procedura fallimentare. Inoltre, sono state escluse quelle società i cui organi societari erano stati nominati prima del 2007.⁴ All'interno del campione ottenuto applicando questi criteri di inclusione abbiamo estratto il gruppo di trattamento ed il gruppo di controllo.

Il gruppo di controllo è composto da imprese che fanno capo a società quotate alla Borsa di Milano per una quota complessiva di capitale inferiore al 5%. Le società rientranti in questo perimetro sono 36. Il gruppo di trattamento è costituito, invece, da imprese con una quota di capitale superiore al 50% controllata direttamente da società quotate nella borsa di Milano. Il gruppo di trattamento è composto da 22 società.

3.4 Risultati

La Figura 1 illustra l'andamento della quota media di donne nei consigli di amministrazione sia per il gruppo di controllo che per il gruppo

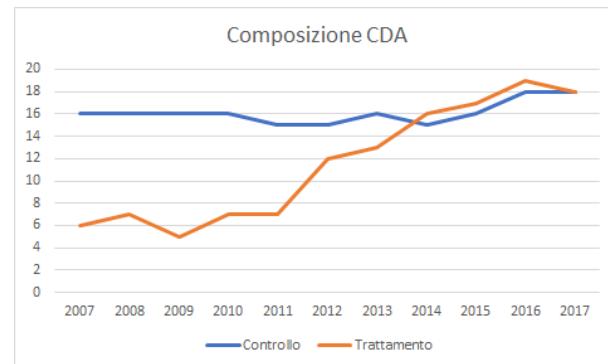


Fig. 1: Presenza femminile nel CDA (in %)

di trattamento. La Figura 2 illustra l'andamento delle stesse variabili per i collegi sindacali.

Ricordiamo che dietro le quinte dei due grafici operano solo imprese non quotate. Ovvero, imprese che non sono soggette alla legge Golfo-Mosca. Ne segue che, se la legge Golfo-Mosca ha avuto un impatto sulla composizione degli organi societari, questo impatto non può che essere indotto da un mutamento 'culturale', in linea con quanto ipotizzato nella parte teorica del lavoro.

L'evidenza dei due grafici è piuttosto netta. Agli inizi della nostra finestra di osservazione, le imprese nel gruppo di controllo, rispetto a quelle nel gruppo di trattamento, erano caratterizzate da una maggiore presenza femminile negli organi societari. Alla fine della finestra di osservazione i due gruppi risultano invece allineati. Nel periodo 2011-2013 le imprese del gruppo di trattamento raggiungono quelle nel gruppo di controllo.

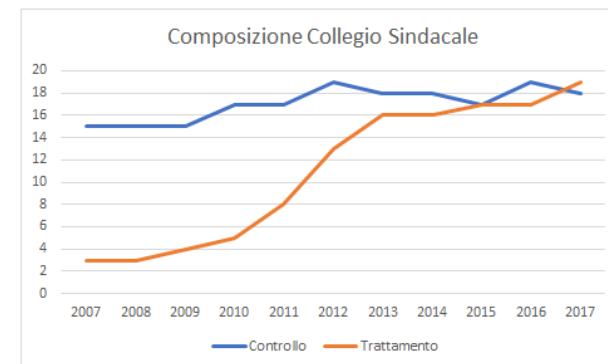


Fig. 2: Presenza femminile nel Collegio Sindacale (in %)

⁴ Ci siamo concentrati sul decennio 2007-2017 perché la legge entra in vigore proprio nell'anno centrale del decennio. Disponiamo quindi di una finestra di osservazione che dedica lo stesso spazio al 'prima' ed al 'dopo'.

Se la legge Golfo-Mosca avesse impattato allo stesso modo sui due gruppi allora avremmo osservato un andamento parallelo delle due linee in entrambi i grafici. Quello che osserviamo, invece, è un impatto molto maggiore per il gruppo di trattamento. L'interpretazione è che la legge abbia mutato la 'cultura aziendale' nei gruppi che fanno capo a società quotate e, a cascata, questo mutamento culturale abbia prodotto effetti sulle società appartenenti al gruppo anche se non soggette alla legge.

4. Considerazioni conclusive

L'obiettivo di questo lavoro era quello di illustrare gli argomenti a supporto dell'introduzione delle quote rosa in un contesto di discriminazione di genere ai danni delle donne.

Nella prima parte del lavoro è stato presentato uno schema teorico caratterizzato da due elementi principali. Il primo elemento è la natura endogena dell'impegno individuale. L'allocatione dei posti di vertice dipende dall'impegno e dalla discriminazione. Se la discriminazione conta poco allora l'impegno conta tanto. Il risultato è che, anche se la discriminazione conta poco gli individui discriminati non sono incentivati ad impegnarsi molto e, per questa via, la loro probabilità di raggiungere posizioni di vertice è comunque bassa. In pratica, la discriminazione ha un effetto notevole sull'allocatione di posti di vertice anche in un contesto relativamente meritocratico in cui l'impegno

è fortemente premiato. Il secondo elemento del schema teorico è la trasmissione intergenerazionale dei tratti culturali che veicolano la discriminazione di genere. Utilizzando un set minimo di assunzioni e partendo da una situazione iniziale esogena caratterizzata da discriminazione di genere, abbiamo visto che la società può evolvere sia nella direzione di uno stato stazionario di perenne discriminazione sia verso uno stato stazionario di parità. In ogni caso, anche se l'evoluzione tende alla parità, il processo è lento e richiede il passaggio attraverso numerose generazioni. Quindi, qualunque sia la dinamica dell'evoluzione sociale, un intervento coercitivo simile all'imposizione delle quote rosa appare senza dubbio opportuno. Nel caso di dinamica tendente alla parità, la ratio delle quote rosa è quella di accelerare un'evoluzione che sarebbe altrimenti troppo lenta.

Nella seconda parte del lavoro abbiamo rivolto l'attenzione ad alcuni effetti della legge Golfo-Mosca, la legge che introduce nel nostro Paese le quote rosa nel governo delle società di capitale quotate a partire dal 2012. In particolare, abbiamo cercato di appurare se questa legge abbia avuto un impatto sulla 'cultura aziendale' accelerando il processo di evoluzione culturale delineato nella parte teorica. L'evidenza presentata nel lavoro si riferisce ad imprese non quotate ovvero ad imprese non soggette alla legge. Il risultato principale dell'analisi è che, in seguito all'introduzione della legge Golfo-Mosca, la presenza femminile negli organi societari delle imprese controllate da società quotate è aumentata in modo sensibile men-

tre nelle imprese non controllate da società quotate la presenza è rimasta sostanzialmente stabile. L'evidenza è quindi coerente con l'idea che l'intervento abbia generato degli spill-overs culturali.

Un limite della nostra analisi teorica consiste nel fatto che abbiamo dato per scontato che esistano dei meccanismi di trasmissione intergenerazionale della cultura ma non ci siamo soffermati su quali siano questi meccanismi e, sul piano formale, su quale sia la vera forma della funzione f . Gli studiosi di antropologia e di psicologia sociale sono sicuramente in una posizione migliore rispetto agli economisti nel caratterizzare la trasmissione. L'auspicio, per il futuro, è che si possa cooperare di più tra studiosi di discipline diverse per migliorare questo aspetto della nostra analisi. In ogni caso, ipotizzando due possibili forme per la funzione f – forme molto diverse per ciò che concerne le implicazioni di lungo periodo – da un lato, abbiamo mantenuto un atteggiamento agnostico e, dall'altro, abbiamo dimostrato la generalità delle nostre conclusioni in merito alla opportunità di interventi di policy che forzino le dinamiche sociali spontanee.

Un altro limite della nostra analisi teorica consiste nel non aver trattato le cause originarie della discriminazione. Una cosa è sostenere che la generazione $t-1$ trasmette i propri tratti culturali e, quindi, i pregiudizi di genere, alla generazione t e altra cosa è stabilire quali siano le cause della discriminazione nella generazione zero. Quali sono, quindi, i fattori esogeni originari della discriminazione? A nostro avviso, una buona risposta a que-

sta domanda è quella fornita nello studio di Alesina et al. (2003). Secondo questo studio, le cause originarie vanno ascritte alle tecnologie agricole tipiche delle società primitive. Più nel dettaglio, si sarebbero evolute in società patriarcali quelle comunità che in origine utilizzavano l'aratro come principale strumento di produzione. L'aratro, infatti, richiedendo forza fisica, pone i maschi al centro del processo produttivo e, quindi, della società. Per converso, l'utilizzo di tecniche produttive che non richiedono forza fisica non rappresenterebbe di per sé un chiaro vantaggio per uno dei due generi. L'ipotesi, quindi, è che le comunità primitive che non hanno utilizzato l'aratro potrebbero essersi evolute sia in società patriarcali che matriarcali. Questa teoria ha un interessante riscontro empirico nel fatto che in alcune popolazioni sub-sahariane è la donna ad avere un ruolo di preminenza nella società. Per queste popolazioni gli archeologi hanno documentato che le tecniche agricole primitive contemplavano l'utilizzo di tecnologie che, al contrario dell'aratro, non facevano premio sulla forza fisica.

Infine, anche la nostra analisi empirica presenta un limite, che consiste nell'offrire un'evidenza eminentemente descrittiva e non basata su un test econometrico formale. Tuttavia, per quanto descrittiva, l'evidenza appare piuttosto netta.

Bibliografia

- Adams R. B. e Ferreira D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291–309.
- Ahern K. R. e Dittmar A. K. (2012). The changing of the boards: The impact on firm valuation of mandated female board representation. *Quarterly Journal of Economics*, 127(1), 137–97.
- Alesina A, Giuliano P, Nunn N. (2013). On the origins of gender roles: Women and the plough. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(2), 469–530.
- Bisin A. e Verdier T. (1998). On the cultural transmission of preferences for social status. *Journal of Public Economics*, 70(1), 75-97.
- _____(2000). Beyond the Melting Pot: Cultural Transmission, Marriage, and the Evolution of Ethnic and Religious Traits. *Quarterly Journal of Economics*, 115, 955–988.
- _____(2001). The Economics of Cultural Transmission and the Dynamics of Preferences. *Journal of Economic Theory*, 97, 298–319.
- _____(2011). The Economics of Cultural Transmission and Socialization, in *Handbook of Social Economics*, Elsevier, vol. 1A.
- Bøhren Ø. e Staubo S. (2016). Mandated gender balance and board independence. *European Financial Management*, 22(1), 3–30.
- Carter D. A., Souza F.D., Simkins B.J. e Simpson W. G. (2010). The gender and ethnic diversity of US boards and board committees and firm financial performance. *Corporate Governance: An International Review*, 18(5), 396–414.
- Comi S., Grasseni M., Origo F, e Pagani L. (2020). Where women make a difference: gender quotas and firms' performance in three European countries. *Industrial and Labor Relation Review*, 73(3), 768-793.
- Erhardt N. L., Werbel J.D. e Shrader C.B. (2003). Board of director diversity and firm financial performance. *Corporate Governance: An International Review*, 11(2), 102–11.
- Gregory-Smith I., Main B.G.M. e O'Reilly C.A. (2014). Appointments, pay and performance in UK boardrooms by gender. *Economic Journal*, 124(574), F109–F128.
- Marinova J., Plantenga J. e Remery C. (2010). Gender diversity and firm performance: Evidence from Dutch and Danish boardrooms. Discussion Paper Series 10- 03. Tjalling C. Koopmans Research Institute, Utrecht School of Economics.
- Matsa D. A. e Miller A.R. (2013). A female style in corporate leadership? Evidence from quotas. *American Economic Journal: Applied Economics*, 5(3), 136–69.
- Minguez-Vera A. e Martin A. (2011). Gender and management on Spanish SMEs: An empirical analysis. *International Journal of Human Resource Management*, 22(4), 2853–73.
- Smith N, Smith V. e Verner M. (2006). Do women in top management affect firm performance? A panel study of 2,500 Danish firms. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 55(7), 569–93.

Appendice A

Derivazione dell'equazione (4)

L'individuo rappresentativo di genere maschile massimizza la probabilità di successo al netto del costo dell'impegno:

$$\max_{e_{m,t}} q \frac{(e_{m,t})^{1-\alpha}}{(\bar{e}_{m,t})^{1-\alpha} + f^\alpha (\bar{e}_{f,t})^{1-\alpha}} - c e_{m,t} \quad (A1)$$

Si osservi che per l'individuo in questione, l'impegno medio $\bar{e}_{m,t}$ e $\bar{e}_{f,t}$ sono esogeni. Inoltre, si osservi che la funzione obiettivo è concava. Pertanto, la seguente condizione del primo ordine è sia necessaria che sufficiente:

$$q(1-\alpha) \frac{(e_{m,t})^{-\alpha}}{(\bar{e}_{m,t})^{1-\alpha} + f^\alpha (\bar{e}_{f,t})^{1-\alpha}} - c = 0 \quad (A2)$$

Procedendo in modo analogo per l'individuo rappresentativo di genere femminile, si ottiene la seguente condizione del primo ordine:

$$q(1-\alpha) \frac{f^\alpha (e_{f,t})^{-\alpha}}{(\bar{e}_{m,t})^{1-\alpha} + f^\alpha (\bar{e}_{f,t})^{1-\alpha}} - c = 0 \quad (A3)$$

Si ricordi che tutti gli individui di uno stesso genere sono uguali. Ne segue che le decisioni di ogni individuo coincidono con la decisione media:

$$e_{m,t} = \bar{e}_{m,t} \quad e_{f,t} = \bar{e}_{f,t} \quad (A4)$$

Si sostituiscano le eguaglianze (A4) nella (A2) ed (A3). Dopo la sostituzione, la (A2) ed (A3) formano un sistema rispetto alle due incognite $\bar{e}_{m,t}$ e $\bar{e}_{f,t}$. L'equazione (5) nel testo principale è l'unica soluzione di questo sistema.

