

CAMERA DEI DEPUTATI N. 1481

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

ROSSELLO, GELMINI, OCCHIUTO, DELRIO, CARFAGNA, COMAROLI, CROSETTO, BOLDRINI, COLUCCI, EMANUELA ROSSINI, BRUNETTA, PADOAN, MANDELLI, MARIN, CANNATELLI, FATUZZO, VERSACE, ANNA LISA BARONI, MARTINO, SORTE, BENIGNI, ZANGRILLO, PORCHIETTO, ROSSO, BARTOLOZZI, SIRACUSANO, CANNIZZARO, MARROCCO, VIETINA, FIORINI, D'ATTIS, PEDRAZZINI, GIACOMONI, SQUERI, PALMIERI, MARIA TRIPODI, BARELLI, COSIMO SIBILIA, NEVI, APREA, VITO, GAGLIARDI, SACCANI JOTTI, OCCHIONERO, PRESTIGIACOMO, RUFFINO, PETTARIN, IANARO, BAGNASCO, BERGAMINI, SPENA, FERRAIOLI, QUARTAPELLE PROCOPIO

Modifiche agli articoli 147-ter e 148 del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, in materia di equilibrio tra i sessi negli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati

Presentata il 29 dicembre 2018

ONOREVOLI COLLEGHI! — La legge 12 luglio 2011, n. 120, fu promossa e approvata in considerazione della consistente sproporzione tra i due sessi rilevata nei consigli di amministrazione delle società, che rifletteva la discriminazione complessiva nei riguardi delle donne nella nostra società. Nel 2010, infatti, le donne rappresentavano solo

il 6 per cento dei componenti dei consigli di amministrazione delle società quotate in mercati regolamentati, uno dei tre peggiori dati di tutti gli Stati membri dell'Unione europea.

Oggi, grazie a quella legge, la percentuale è aumentata al 33,5 per cento. Questo non rappresenta l'unico effetto positivo della

norma: l'ingresso delle nuove amministratrici, infatti, ha anche contribuito a modificare altre caratteristiche dei consigli di amministrazione, riducendo l'età media, aumentando il livello medio di istruzione e accrescendo la diversità sotto gli aspetti dell'età e dell'esperienza professionale.

Uno degli elementi caratteristici della legge n. 120 del 2011 era la sua temporaneità: la legge stessa prevedeva, infatti, la cessazione dei propri effetti dopo il terzo rinnovo degli organi di amministrazione, nella convinzione che tale orizzonte temporale fosse sufficiente perché l'azione positiva potesse produrre un cambiamento culturale in grado, poi, di proseguire senza l'ausilio dell'obbligo di legge.

La presente proposta di legge è volta a prorogare per altri tre mandati l'applicazione delle disposizioni introdotte dalla legge n. 120 del 2011, in quanto – pur concordando sul fatto che le cosiddette «azioni positive» non possano avere carattere permanente – il legislatore è chiamato a valutare se il tempo concesso sia proporzionato e congruo allo scopo perseguito e in rapporto al contesto sociale, politico e culturale di partenza, pena l'inefficacia (sotto gli aspetti della diffusione e della stabilità) degli sforzi finora compiuti.

L'Italia è ancora oggi un Paese nel quale le diseguaglianze tra i sessi sono estremamente radicate e diffuse. Lo certificano molteplici studi internazionali, tra cui il *Global Gender Gap Report*, redatto dal World Economic Forum, che situa l'Italia all'ottantaduesimo posto nella lista dei 144 Paesi analizzati e – cosa ancor più grave – in una prospettiva di peggioramento: sono 32 le posizioni perse rispetto al solo anno precedente. Il nostro Paese ha registrato dati estremamente negativi proprio nell'indicatore economico (centodiciottesimo posto) e in particolare per il divario nello stipendio percepito a parità di tipologia di

lavoro, aspetto per il quale l'Italia precipita ulteriormente nella lista, fino al centoventesimo posto.

La proroga prevista si pone in continuità con le disposizioni contenute nella direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 ottobre 2014, in materia di comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni, recepita nel nostro ordinamento dal decreto legislativo 30 dicembre 2016, n. 254, la quale afferma che «la diversità di competenze e di punti di vista dei membri degli organi di amministrazione, gestione e sorveglianza delle imprese favorisce una buona comprensione dell'organizzazione della società interessata e delle sue attività. Consente ai membri di detti organi di contestare in modo costruttivo le decisioni adottate dagli esecutivi e di essere più aperti alle idee innovative, lottando così contro l'omologazione delle opinioni dei membri» (*considerando* n. 18).

Inoltre, in seguito alla cessazione dell'applicazione delle disposizioni della legge n. 120 del 2011, le società a partecipazione pubblica sarebbero comunque soggette all'obbligo di rispettare il principio di equilibrio tra i sessi, almeno nella misura di un terzo, così come sancito dall'articolo 11, comma 4, del testo unico in materia di società a partecipazione pubblica, di cui al decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175. Questo comporterebbe una disparità tra società quotate e società a partecipazione pubblica, non giustificabile giuridicamente, in quanto entrambe, avendo dimensioni rilevanti, dovrebbero essere soggette ai principi democratici, di eguaglianza, giustizia sociale ed espressione della composizione della società in generale, in tutta la sua varietà.

PROPOSTA DI LEGGE

—

Art. 1.

1. Il terzo periodo del comma *1-ter* dell'articolo 147-*ter* del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, è sostituito dal seguente: « Tale criterio di riparto si applica per sei mandati consecutivi ».

2. Il secondo periodo del comma *1-bis* dell'articolo 148 del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, è sostituito dal seguente: « Tale criterio di riparto si applica per sei mandati consecutivi ».



18PDL0042650