

CAMERA DEI DEPUTATI N. 1136

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DELLE DEPUTATE

MADIA, QUARTAPELLE PROCOPIO

Disposizioni per la valorizzazione del pluralismo nella composizione degli organi di amministrazione delle società con più di cento dipendenti

Presentata il 4 maggio 2023

ONOREVOLI COLLEGHI! — La diversità nella composizione degli organi di amministrazione delle società è un fattore strategico di competitività che sta acquisendo sempre maggiore rilevanza. Studi e ricerche di comprovata validità dimostrano che una composizione degli organi di amministrazione maggiormente diversificata nel genere, nell'età, nelle esperienze e nelle competenze è correlata a migliori risultati. Sebbene non sia possibile affermare che vi sia un rapporto di causa-effetto tra diversità nella composizione degli organi di amministrazione e migliori *performance* aziendali, diversi studi analizzano questa correlazione individuando spunti interessanti. Il rapporto «*The Credit Suisse Gender 3000 in 2021: Broadening the diversity discussion*» illustra una correlazione positiva tra una maggiore diversità di genere

nelle posizioni di *leadership* e il miglioramento dei rendimenti del capitale, della *performance* ESG (*environmental, social and governance*) e dell'andamento del titolo societario. Lo studio «*Diversity Wins*» della società di consulenza McKinsey rivela che il rapporto tra la diversità nella composizione degli organi di gestione e la probabilità di ottenere risultati finanziari migliori si è rafforzata costantemente negli ultimi venti anni. Oggi la diversità nella composizione degli organi di amministrazione è fondamentale per la loro efficacia, poiché affrontare le complessità del mercato contemporaneo richiede talenti, approcci generazionali e prospettive diverse. Per promuovere l'innovazione, fattore strategico per tutte le imprese, è cruciale integrare le esperienze e le competenze differenti ai vertici delle organiz-

zazioni. Sulla scia di questa consapevolezza non sono mancati negli ultimi anni interventi normativi, sia in Italia sia a livello europeo, volti a promuovere un maggiore pluralismo negli organi di amministrazione delle società, con particolare riferimento al tema della parità di genere. In Italia, la legge 12 luglio 2011, n. 120, cosiddetta « legge Golfo-Mosca », attraverso la previsione di quote di genere progressive nei consigli di amministrazione fino al 41 per cento tutela la parità di genere nell'accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate. Tale normativa ha generato effetti positivi negli ultimi anni: le donne nei consigli di amministrazione delle società quotate italiane sono aumentate dal 5,9 per cento del 2008 al 41 per cento del 2021. Un ulteriore progresso deriva dalla legge 5 novembre 2021, n. 162, sulla parità di genere in ambito lavorativo. La nuova legge introduce un meccanismo di premialità fiscale per le imprese che promuovono la parità di genere in maniera efficace, anche nella *governance* aziendale e dunque nella composizione degli organi di amministrazione e controllo. Ancora più recentemente, l'approvazione della direttiva (UE) 2022/2381 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 novembre 2022, cosiddetta « direttiva *Women on Boards* », ha confermato ancora una volta l'indirizzo intrapreso dalle istituzioni europee per promuovere una maggiore parità di genere nella composizione degli organi di amministrazione delle società, fissando un obiettivo preciso. Entro il 2026, in tutti gli organi di gestione delle società sottoposte alla normativa europea, il genere meno rappresentato dovrà costituire almeno il 40 per cento del totale degli amministratori. Un obiettivo chiaro che indica la strada ai Paesi dell'UE sul tema della composizione degli organi di gestione e di controllo. Progressi importanti sono stati fatti anche grazie alla direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 ottobre 2014, cosiddetta « direttiva NFRD-*Non-Financial Reporting Directive* », recepita con il decreto legislativo 30 dicembre 2016, n. 254.

La direttiva NFRD ha introdotto il requisito per le società con oltre 500 dipendenti di includere nella relazione sulla gestione una dichiarazione di carattere non finanziario contenente anche informazioni relative alla composizione degli organi di amministrazione delle società. Recentemente è stata approvata la nuova direttiva (UE) 2022/2464 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 dicembre 2022, cosiddetta « direttiva *CSRD-Corporate Sustainability Reporting Directive* », che aggiunge criteri di sostenibilità ambientale e allarga il raggio d'azione a un maggior numero di società, da 11.770 della direttiva NFRD a circa 50.000 aziende in tutta l'Europa. Queste misure negli anni hanno contribuito ad aumentare la diversità nella composizione dei *board* delle società italiane, specialmente in termini di parità di genere. Tuttavia, gran parte degli interventi si è concentrata su società quotate o società di grandi dimensioni, lasciando spesso fuori molte società, specialmente in un contesto economico-produttivo come quello italiano caratterizzato dalla grande presenza di numerose piccole e medie imprese. In molti casi, dunque, non sono stati ancora raggiunti risultati soddisfacenti in grado di generare il cambiamento necessario a sviluppare l'innovazione e la crescita. Secondo un'analisi pubblicata a inizio 2022 dall'osservatorio AUB, promosso dall'Associazione italiana delle aziende familiari (AIdAF), dal gruppo bancario UniCredit e dalla cattedra AIdAF-Alberto Falck dell'Università Bocconi, che monitora le aziende familiari italiane con un fatturato superiore a 20 milioni di euro, molte imprese sono indietro sul piano della diversità nella composizione dei propri organi di amministrazione, specialmente sul piano generazionale. Sul tema della parità di genere, nonostante gli avanzamenti, molte società faticano ancora. Ad oggi, oltre il 40 per cento dei consigli di amministrazione è composto ancora solo da uomini; la presenza delle donne è rimasta sostanzialmente stabile nell'ultimo decennio nelle società più piccole, tra 20 e 50 milioni di euro di fatturato, mentre è cresciuta di 3,5 punti nelle so-

cietà più grandi, con oltre 50 milioni di euro di fatturato. Inoltre, tra il 2010 e il 2020 il numero di *leader* di età inferiore a quaranta anni si è drasticamente ridotto, mentre è cresciuto ancora il peso dei *leader* di età superiore a settanta anni; dal confronto con la Francia, la Germania e la Spagna emerge come l'Italia sia il Paese con la maggiore percentuale di *leader* ultrasettantenni, pari a circa il 29 per cento. Inoltre, osservando i dati riferiti all'ultimo decennio, in quasi il 75 per cento dei consigli di amministrazione non sono presenti consiglieri di età inferiore a quaranta anni e tale percentuale è molto cresciuta negli ultimi dieci anni (all'inizio del decennio era circa il 53 per cento). È chiaro, dunque, che nonostante gli interventi importanti che hanno contribuito a innovare fortemente la composizione degli organi di amministrazione delle imprese italiane, specialmente in termini di parità di genere, è necessario continuare a sollecitare il cambiamento ed elaborare strumenti normativi volti a promuovere la diversità, nelle sue varie forme, all'interno dei consigli di amministrazione delle imprese italiane. La presente proposta di legge nasce dall'idea di voler offrire al Paese uno strumento per promuovere un maggior pluralismo negli organi di amministrazione delle società italiane pubbliche e private, quotate o no. Si propone, in particolare, l'introduzione di un meccanismo di premialità per le società che rispettano alcuni requisiti concernenti la diversità nella composizione degli organi di gestione. Inoltre, ogni società pubblica o privata con più di cento dipendenti dovrà redigere annualmente un rapporto sulla composizione del consiglio di amministrazione fornendo informazioni riguardo al numero totale, al genere, all'età e al profilo di indipendenza dei componenti. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è prevista l'istituzione di un comitato tecnico permanente con il compito di verificare le informazioni richieste e di rilasciare una certificazione della diversità nella composizione del consiglio di amministrazione a quelle società che saranno in possesso di

specifici requisiti finalizzati a promuovere la parità di genere, il ricambio generazionale e la diversità di prospettive negli organi di amministrazione. Le società che rispettano i requisiti stabiliti per ottenere la certificazione avranno diritto a uno sgravio contributivo su base annuale.

La presente proposta di legge consta di tre articoli. Si tratta dunque di una proposta di legge semplice ma efficace, equilibrata sul piano giuridico e ragionevole su quello politico. All'articolo 1 si prevede che annualmente ogni società pubblica o privata con più di cento dipendenti redige un rapporto sulla composizione del consiglio di amministrazione fornendo alcune specifiche informazioni concernenti il numero totale dei componenti del consiglio di amministrazione, il numero dei componenti di sesso maschile e femminile o non specificato, il numero di componenti con età pari o inferiore a quaranta anni, il numero di componenti con età pari o superiore a settanta anni e il numero di componenti in possesso di requisiti di indipendenza secondo la normativa vigente. Per la redazione del rapporto è prevista una procedura semplificata, attraverso la compilazione di un modello telematico pubblicato in un'apposita sezione del sito *internet* istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Questa procedura permetterà al soggetto incaricato di raccogliere le informazioni riguardo alla composizione dei consigli di amministrazione delle imprese che compileranno il citato modello e di effettuare le dovute verifiche. All'articolo 2 è istituita la certificazione della diversità nella composizione degli organi di amministrazione, che sarà riconosciuta alle società in possesso dei seguenti requisiti: il genere maggiormente rappresentato non costituisce più del 60 per cento degli amministratori, almeno uno degli amministratori ha meno di quaranta anni, non più di un amministratore ha oltre settanta anni e almeno un amministratore possiede i requisiti di indipendenza. La verifica delle informazioni e il rilascio della certificazione spetta a un Comitato tecnico permanente istituito presso il Mi-

nistero del lavoro e delle politiche sociali. All'articolo 3 si dispone che le società che ottengono la certificazione di cui all'articolo 2 hanno diritto a uno sgravio contributivo nel limite massimo di euro 25.000 annui per ciascuna impresa, a valere sulle risorse del Fondo sociale per occupazione e formazione. Il sistema proposto è volto ad accompagnare le imprese italiane nel

loro processo continuo di rinnovamento, promuovendo un maggiore pluralismo nella composizione degli organi di amministrazione delle società. I vertici aziendali di genere diverso, di età diversa e con prospettive diverse possono arricchire lo sviluppo delle imprese, liberando il potenziale inespresso e generando maggiori capacità di innovazione.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1.

(Rapporto sulla composizione degli organi di amministrazione)

1. Le società pubbliche o private che occupano più di cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto annuale sulla composizione dei propri organi di amministrazione.

2. Il rapporto di cui al comma 1 contiene i seguenti dati:

a) numero complessivo dei componenti dell'organo di amministrazione;

b) numero di componenti uomini, donne o che preferiscono non specificare;

c) numero di componenti di età pari o inferiore a quaranta anni;

d) numero di componenti di età pari o superiore a settanta anni;

e) numero di componenti in possesso dei requisiti di indipendenza determinati ai sensi dell'articolo 147-ter, comma 3, della legge 28 febbraio 1998, n. 58.

3. Il rapporto di cui al comma 1 è redatto in modalità esclusivamente telematica, attraverso la compilazione di un modello pubblicato in un'apposita sezione del sito *internet* istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 2.

(Certificazione della diversità nella composizione degli organi di amministrazione)

1. A decorrere dal 1° gennaio 2024 è istituita la certificazione della diversità nella composizione degli organi di amministrazione, al fine di attestare le politiche adottate dalle società per aumentare la diversità nella composizione degli organi di amministrazione.

2. È istituito, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un Comitato tecnico permanente sulla certificazione della diversità nella composizione degli organi di amministrazione delle società, costituito da rappresentanti del medesimo Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero delle imprese e del *made in Italy*, nonché da rappresentanti sindacali e da esperti, individuati secondo modalità definite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delle imprese e del *made in Italy*.

3. Il Comitato tecnico permanente istituito ai sensi del comma 2 rilascia la certificazione della diversità nella composizione degli organi di amministrazione alle società che, sulla base dei dati indicati nel rapporto di cui all'articolo 1, risultano in possesso dei seguenti requisiti:

a) il genere maggiormente rappresentato non costituisce più del 60 per cento degli amministratori;

b) almeno uno degli amministratori ha un'età inferiore a quaranta anni;

c) non più di un amministratore ha un'età superiore a settanta anni;

d) almeno uno degli amministratori possiede i requisiti di indipendenza previsti dalla normativa vigente.

Art. 3.

(Premialità)

1. Alle società pubbliche e private di cui all'articolo 1, comma 1, che alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento abbiano conseguito la certificazione della diversità nella composizione degli organi di amministrazione ai sensi dell'articolo 2, comma 3, è concesso, nel limite di 25 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024, un esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

2. L'esonero di cui al comma 1 è determinato in misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 25.000 euro annui per ciascuna società, riparametrato e applicato su base mensile, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con l'autorità politica delegata per le pari opportunità, da adottare entro il 31 gennaio di ciascun anno, assicurando il rispetto del limite di spesa di 25 milioni di euro annui di cui al comma 1.

3. Agli oneri derivanti dal comma 1, pari a 25 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera *a*), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

4. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.



19PDL0035600