

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 1750

## PROPOSTA DI LEGGE

### d’iniziativa della deputata GRIBAUDO

Modifiche al testo unico di cui al decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, in materia di equilibrio tra i sessi nella nomina degli amministratori e nel reclutamento del personale delle società a controllo pubblico

*Presentata il 1° marzo 2024*

ONOREVOLI COLLEGHI ! — A distanza di circa dieci anni dalla presentazione della proposta della Commissione europea, è stato adottato il testo definitivo della direttiva (UE) 2022/2381 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 novembre 2022, riguardante il miglioramento dell’equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate e relative misure, cosiddetta « *Women on Boards* » o « direttiva sulle donne nei consigli di amministrazione di società quotate ».

Il legislatore sovranazionale ha stabilito che gli Stati membri devono promuovere una rappresentanza di genere equilibrata nei consigli di amministrazione delle società, pubbliche e private, quotate nell’Unione europea, ossia delle società con sede legale in uno Stato membro e le cui azioni sono ammesse alla negoziazione su un mercato regolamentato in uno o più Stati mem-

bri. L’obiettivo che la direttiva prescrive, in via alternativa, a scelta degli Stati membri, è quello di provvedere affinché, entro il 2026, nelle società quotate i componenti del sesso sottorappresentato raggiungano il 40 per cento degli amministratori senza incarichi esecutivi ovvero il 33 per cento di tutti i componenti del consiglio di amministrazione con o senza incarichi esecutivi. In tal modo la direttiva fissa delle soglie minime di rappresentanza dei due sessi, prescrivendo agli Stati di adottare una disciplina interna che vincoli le società non in linea con il parametro prescelto a procedere alle nomine degli amministratori sulla base di criteri chiari, univoci e formulati in modo neutro e a dare priorità, all’esito di tale procedura, al candidato del sesso sottorappresentato se questo è ugualmente qualificato rispetto al candidato del-

l'altro sesso in termini di idoneità, competenza e rendimento professionale.

Sebbene la proposta di direttiva originaria (COM(2012) 614 *final*), presentata nel novembre 2012, si riferisse soltanto agli amministratori senza incarichi esecutivi, il Consiglio europeo, nella posizione n. 3 del 2022, ha ritenuto necessario ampliare l'ambito di applicazione della citata direttiva, estendendolo a tutti gli incarichi. Quanto all'ambito di applicazione della direttiva va chiarito, in primo luogo, che il raggiungimento di una rappresentanza di genere equilibrata nelle società quotate riguarda esclusivamente gli amministratori senza incarichi esecutivi e non anche coloro che hanno specifici ruoli di gestione all'interno delle società. Le società dovranno dunque introdurre, all'interno del proprio statuto, norme procedurali per la selezione e la nomina dei membri del consiglio d'amministrazione secondo criteri oggettivi che garantiscano una valutazione comparativa dei diversi candidati secondo i principi di equità e trasparenza. Allo stesso tempo, la normativa europea prevede anche una sorta di clausola di salvaguardia, stabilendo che la priorità al candidato del sesso sottorappresentato è sempre dovuta a meno che « una valutazione obiettiva che tenga conto di tutti i criteri specifici dei singoli candidati non faccia propendere per il candidato dell'altro sesso ». In tal modo le qualifiche e il merito rimangono i requisiti fondamentali di selezione dei candidati e si esclude che si proceda alla promozione dei soggetti del genere sottorappresentato in via automatica e incondizionata.

Al fine di consentire la necessaria vigilanza sul rispetto delle quote indicate ed eventualmente di applicare le sanzioni previste, gli Stati membri devono prevedere per le società quotate l'obbligo di fornire informazioni alle autorità nazionali competenti, una volta all'anno, in merito alla rappresentanza di genere nei loro consigli, con una distinzione tra amministratori con o senza incarichi esecutivi, e alle misure prese riguardo al raggiungimento degli obiettivi minimi. Tali informazioni dovranno essere pubblicate in modo adeguato e accessibile nel sito *internet* della società quo-

tata e, ove quest'ultima non rispetti gli obiettivi, essa dovrà altresì rendere note le ragioni della mancata realizzazione dei medesimi obiettivi fornendo una descrizione delle misure adottate o da adottare per colmare il divario.

Viene dunque introdotto un meccanismo sanzionatorio che opera nel caso in cui il livello minimo di armonizzazione dei requisiti in materia di governo societario non sia rispettato. Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni nazionali di attuazione della direttiva devono essere « effettive, proporzionate e dissuasive e possono comprendere sanzioni amministrative o nullità o annullamento, da parte di un organo giudiziario, della nomina o dell'elezione degli amministratori senza incarichi esecutivi avvenute in violazione delle disposizioni nazionali ».

Come emerge anche dalla relazione alla proposta di direttiva COM(2012) 614 *final*, la *ratio* di tale scelta risiede nella necessità di « raggiungere un compromesso fra l'esigenza di incrementare la diversità di genere nei consigli, da un lato, e, dall'altro, la necessità di ridurre al minimo l'ingerenza con la gestione quotidiana di una società ». Ciò non di meno, la Commissione ha sottolineato che « Una maggiore presenza del sesso sotto-rappresentato fra gli amministratori senza incarichi esecutivi avrà quindi positivi effetti a cascata sulla diversità di genere in tutta la scala gerarchica », tenuto conto del ruolo fondamentale che gli stessi svolgono nelle nomine ai massimi livelli di gestione e nell'elaborazione della politica dell'impresa in materia di risorse umane.

In secondo luogo, il campo di operatività della direttiva è circoscritto alle sole società quotate, mentre restano escluse le piccole e medie imprese, ai sensi della raccomandazione 2003/361/CE della Commissione, del 6 maggio 2003, ossia quelle che occupano meno di 250 persone, il cui fatturato annuo non supera i 50 milioni di euro oppure il cui totale di bilancio annuo non supera i 43 milioni di euro, e ciò per la riconosciuta difficoltà di imporre una quota di genere all'interno dei consigli di amministrazione delle realtà produttive con

una dimensione giuridica ed economica più piccola.

È prevista poi l'applicazione della clausola sospensiva per i Paesi membri che hanno già adottato misure efficaci per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Un'ulteriore esclusione può, infine, essere disposta a discrezione degli Stati membri, i quali possono esentare dal raggiungimento dell'obiettivo le società quotate il cui genere sottorappresentato costituisca meno del 10 per cento del personale.

Da quanto detto si evince che lo spazio d'azione riservato all'iniziativa degli Stati membri sono ancora molteplici e, proprio all'interno dei medesimi, possono essere promosse azioni volontarie per l'equilibrio tra i sessi.

A tale proposito, infatti, gli Stati membri, oltre a dover adattare le misure nazionali agli obblighi posti dalla direttiva e a darne conto in fase di analisi e monitoraggio da parte degli organismi interni di parità per poi riferirne con cadenza biennale alla Commissione, restano liberi di introdurre previsioni di miglior favore.

Diversamente, i Paesi che sono già dotati di una disciplina interna volta al raggiungimento della soglia di equilibrio possono mantenerla, a condizione che la sua efficacia sia pari o superiore a quella del sistema prospettato a livello europeo. In tali casi gli Stati membri possono chiedere che sia loro concessa la sospensione dell'applicazione dei meccanismi previsti dalla normativa sovranazionale, purché dimostrino, attraverso le informazioni fornite nella relazione da trasmettere alla Commissione, « i risultati concreti ottenuti grazie alle misure nazionali ».

In aggiunta a quanto sopra indicato in merito ai contenuti della citata direttiva, si deve tenere conto che le disposizioni dell'Unione europea in materia di equilibrio di genere nei consigli di amministrazione delle società rappresentano una forma di attuazione del principio di parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, sancito dai Trattati dell'Unione europea e dal pilastro europeo dei diritti sociali del 2017, oltre che dalla legislazione secondaria, tra

cui la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006.

Nonostante la legislazione primaria e quella derivata dell'Unione europea vietino espressamente ogni discriminazione basata sul sesso, le donne continuano a essere di gran lunga meno numerose degli uomini nel mercato del lavoro, in generale, e nelle posizioni apicali, in particolare, come ad esempio nei consigli di amministrazione delle società. Tale squilibrio tra i sessi è particolarmente significativo e accentuato nel settore privato, specialmente nelle società quotate, ove la percentuale di donne tra i membri dei consigli di amministrazione è pari al 31,5 per cento e raggiunge appena l'8 per cento tra i presidenti dei consigli di amministrazione, secondo i dati dell'indagine condotta nel giugno 2022 dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) sulle più grandi società quotate in borsa dell'Unione europea.

Ne deriva una forte disparità di rappresentazione, a scapito delle donne, nei processi decisionali in ambito economico, soprattutto ai massimi livelli.

L'obiettivo della direttiva (UE) 2022/2381 è quindi quello di accrescere la partecipazione delle donne nei consigli di amministrazione, anche in considerazione delle positive ripercussioni di ordine economico che tale incremento può avere. Le stesse istituzioni europee riconoscono gli effetti positivi derivanti dal rafforzamento della partecipazione delle donne nei processi decisionali, poiché da ciò deriva un incremento del livello e della qualità dell'occupazione femminile nelle società interessate e, più generale, nell'economia, dando un impulso alla crescita economica in Europa e migliorando la competitività delle imprese.

In tale contesto, l'Italia può essere definito un Paese precursore. Il primo meccanismo volto a rendere più equilibrata la rappresentanza delle donne e degli uomini ai vertici delle società è stato introdotto con la legge 12 luglio 2011, n. 120, cosiddetta « legge Golfo-Mosca », che, all'articolo 1, con riferimento alle società quotate, ha previsto che il genere meno rappresentato deve ottenere almeno un terzo dei compo-

menti di ciascun organo collegiale di amministrazione e controllo, per tre mandati consecutivi, decorrenti dal primo rinnovo degli organi collegiali. Con il regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 novembre 2012, n. 251, il legislatore ha poi stabilito che la normativa in tema di parità di genere si applica anche alle società non quotate controllate dalle pubbliche amministrazioni, in analogia a quanto previsto dalla legge n. 120 del 2011.

Dall'adozione della legge Golfo-Mosca i progressi compiuti sono stati costanti, tanto che la presenza del sesso femminile negli organi di amministrazione delle società quotate e a controllo pubblico, secondo il rapporto per la *governance* della Commissione nazionale per le società e la borsa (CONSOB), si stima abbia raggiunto il massimo storico del 41 per cento.

Nonostante il nostro Paese sia già dotato di un meccanismo di riequilibrio nella composizione dei consigli di amministrazione delle società quotate e a controllo pubblico conforme agli obiettivi minimi della citata direttiva (UE) 2022/2381, sono ancora ampi i margini di miglioramento soprattutto per quanto concerne la presenza femminile negli incarichi di maggiore rilievo, come quelli di amministratore delegato nelle società con amministratore unico e non quotate nonché nelle società di capitali private. Il raggiungimento dell'obiettivo della parità tra i sessi negli organi di vertice delle società, seppur in costante miglioramento, non può dunque dirsi ancora conseguito. La rilevanza di tale obiettivo emerge anche nell'ambito della Strategia nazionale sulla parità di genere 2021-2026, i cui contenuti e obiettivi si ispirano alla Strategia per la parità di genere 2020-2025 della Commissione europea e sono di riferimento anche per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, ove si è sottolineata la necessità non solo di innalzare l'attuale quota prevista dalla legge Golfo-Mosca, con possibile estensione ad altre società, in particolare quelle non quotate, ma anche di introdurre una disposizione legislativa che, ai fini della trasparenza, imponga alle società quotate la pubblicazione dei profili anonimizzati, con indicazione espressa del

genere, dei candidati interni ed esterni considerati nella fase finale di selezione per il ruolo di amministratore delegato.

Per le società quotate, anche a controllo pubblico, la funzione di controllo in tema di parità di genere è affidata alla CONSOB, con la previsione di uno specifico sistema sanzionatorio che comprende il pagamento di somme nonché la possibile decadenza dalle cariche di tutti i componenti dell'organo interessato nei casi più gravi di inottemperanza, ai sensi degli 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 (TUIF).

La disciplina concernente l'equilibrio di genere è stata ridefinita dal testo unico in materia di società a partecipazione pubblica, di cui al decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, che, all'articolo 11, ha disposto il criterio generale dell'amministratore unico per le società a partecipazione pubblica e il riferimento al numero complessivo delle nomine effettuate nel corso dell'anno da parte dell'amministrazione pubblica.

Qualora la società disponga di un organo amministrativo collegiale, inoltre, è previsto che lo statuto disponga la nomina dei componenti nel rispetto dei criteri stabiliti dalla legge Golfo-Mosca.

La frammentazione della richiamata disciplina ha fatto sorgere non pochi dubbi interpretativi per le società a controllo pubblico con riferimento all'esistenza di un ulteriore obbligo, gravante specificatamente sulle pubbliche amministrazioni controllanti, dovendo queste ultime assicurare che il raggiungimento della quota minima si riferisca al numero complessivo delle nomine effettuate, laddove la disposizione del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 251 del 2012 faceva riferimento unicamente alle società dotate di organi amministrativi e di controllo di natura collegiale.

La dottrina e la giurisprudenza, adottando una lettura delle citate disposizioni in combinato disposto tra loro, ritengono che gli obblighi previsti dal testo unico di cui al decreto legislativo n. 175 del 2016 si

aggiungano a quelli delle società controllate previsti dal regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 251 del 2012.

Con riferimento alle società quotate, si ricorda che l'articolo 1, comma 302, della legge 27 dicembre 2019, n. 160 (legge di bilancio 2020), ha modificato l'articolo 147-ter del TUIF, da un lato, ampliando la quota riservata al sesso meno rappresentato da un terzo ad almeno due quinti dei componenti e, dall'altro lato, estendendo l'arco temporale di applicazione del criterio di riparto tra uomini e donne a ulteriori sei mandati consecutivi, che decorrono dall'entrata in vigore della legge medesima.

Ciò determina dunque un disallineamento tra le disposizioni applicabili alle società a controllo pubblico, previste dal testo unico di cui al decreto legislativo n. 175 del 2016 e dalla legge Golfo-Mosca,

e quelle – più incisive – concernenti le società quotate.

Inoltre, l'articolo 11 del testo unico di cui al decreto legislativo n. 175 del 2016 in tema di equilibrio di genere non prevede specifiche sanzioni, limitandosi a richiamare la legge Golfo-Mosca soltanto con riferimento ai criteri ivi stabiliti per la scelta degli amministratori da eleggere.

L'intervento del legislatore è necessario e auspicabile non soltanto alla luce della citata direttiva (UE) 2022/2381, ma anche per colmare le lacune della normativa nazionale in materia di società a controllo pubblico, con riferimento all'assenza di disposizioni concernenti l'organo di controllo. La presente proposta di legge si pone dunque l'obiettivo di rendere omogenee e allineate le disposizioni previste per le società a controllo pubblico e quelle riguardanti le società quotate.

## PROPOSTA DI LEGGE

## Art. 1.

*(Modifiche agli articoli 11 e 19 del testo unico di cui al decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175)*

1. Al testo unico in materia di società a partecipazione pubblica, di cui al decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 11:

1) il comma 4 è sostituito dal seguente:

« 4. Nella scelta degli amministratori delle società a controllo pubblico, le amministrazioni assicurano il rispetto del principio di equilibrio tra i sessi, almeno nella misura di due quinti, da computare sul numero complessivo delle designazioni o nomine effettuate in corso d'anno. Qualora la società abbia un organo amministrativo collegiale, lo statuto prevede che la scelta degli amministratori da eleggere sia effettuata nel rispetto dei criteri stabiliti dalla legge 12 luglio 2011, n. 120 »;

2) al comma 9 è aggiunta, in fine, la seguente lettera:

« *d-bis*) che il riparto degli amministratori da eleggere sia effettuato in base a un criterio che assicuri l'equilibrio tra i sessi »;

b) all'articolo 19, il comma 2 è sostituito dal seguente:

« 2. Le società a controllo pubblico adottano misure di autoregolamentazione riguardo ai criteri e alle modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità, imparzialità ed equilibrio tra i sessi nonché di quelli previsti dall'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ».

## Art. 2.

*(Sanzioni)*

1. Qualora la composizione del consiglio di amministrazione delle società a controllo pubblico risultante dall'elezione non rispetti il criterio di riparto previsto dal comma 4 dell'articolo 11 del testo unico di cui al decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, come sostituito dalla presente legge, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 100.000 a euro 1.000.000, secondo i criteri e le modalità stabiliti con decreto del Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro due mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge. In caso di ulteriore violazione del criterio di riparto di cui al primo periodo, i componenti eletti decadono dalla carica.

2. Qualora lo statuto della società a controllo pubblico non assicuri il rispetto del criterio di riparto previsto dalla lettera *d-bis*) del comma 9 dell'articolo 11 del testo unico di cui al decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, introdotta dalla presente legge, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 100.000 a euro 1.000.000.

3. I proventi derivanti dalle sanzioni comminate ai sensi dei commi 1 e 2 alle società a controllo pubblico confluiscono nel Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, di cui all'articolo 19, comma 3, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248.



\*19PDL0079470\*