

CAMERA DEI DEPUTATI N. 1811

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DELLE DEPUTATE

ROSSELLO, POLIDORI

Disposizioni per la promozione dell'equilibrio tra i sessi e la valorizzazione del pluralismo nella composizione degli organi di amministrazione delle società

Presentata l'8 aprile 2024

ONOREVOLI COLLEGHI! — L'uguaglianza è un valore fondante del nostro Paese e dell'Unione europea ed è comune agli Stati membri in una società caratterizzata dalla parità tra donne e uomini.

Il pilastro europeo dei diritti sociali, che è stato proclamato congiuntamente dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla Commissione nel 2017, comprende tra i suoi principi la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, anche per quanto riguarda la partecipazione al mercato del lavoro, i termini e le condizioni di lavoro e l'avanzamento di carriera.

Gli articoli 3 e 37 della Carta costituzionale stabiliscono, rispettivamente, il principio di eguaglianza e il principio di non discriminazione e di pari opportunità e trattamento economico fra uomo e donna,

entrambi capisaldi della parità di genere anche in termini di governo societario.

Il conseguimento della parità di genere nel posto di lavoro richiede un approccio globale che comprenda anche la promozione di un processo decisionale equilibrato sotto il profilo del genere nelle imprese a tutti i livelli, nonché l'eliminazione del divario retributivo di genere: garantire la parità nel posto di lavoro è anche un prerequisito fondamentale per ridurre la povertà tra le donne.

Nonostante gli sforzi compiuti in tal senso, le donne non hanno ancora pieno accesso alla condivisione del potere e della capacità decisionale nella vita politica ed economica e sono ancora oggi il genere meno rappresentato nei ruoli che implicano processi decisionali nel settore pubblico e privato.

Promuovere la parità di genere è vitale per la crescita economica, la prosperità e la competitività, in quanto l'utilizzazione di tutti i talenti, le conoscenze e le idee arricchisce la diversità delle risorse umane e migliora le prospettive economiche del Paese.

Nella comunicazione « Europa 2020: una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva » (COM(2020) 2020 *final*), del 3 marzo 2020, cosiddetta « Strategia Europa 2020 », la Commissione europea ha riconosciuto la maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro quale presupposto fondamentale per rilanciare la crescita e per affrontare le sfide demografiche in Europa.

È fondamentale, dunque, proseguire nell'impegno per eliminare il divario retributivo di genere e abbattere tutte le barriere che ostacolano la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, compreso il fenomeno del cosiddetto « soffitto di cristallo ».

La dichiarazione di Porto, firmata dai capi di Stato e di Governo degli Stati membri dell'Unione europea l'8 maggio 2021, ha accolto con favore i nuovi obiettivi principali dell'Unione in materia di occupazione, competenze e riduzione della povertà nonché il quadro di valutazione della situazione sociale riveduto proposto dalla Commissione europea nella comunicazione « Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali » COM(2021) 102 *final*, del 4 marzo 2021.

Tale piano d'azione prevede che, al fine di conseguire l'obiettivo generale di un tasso di occupazione pari ad almeno il 78 per cento entro il 2030 per la popolazione dell'Unione di età compresa tra 20 e 64 anni, sia necessario adoperarsi affinché il divario occupazionale di genere sia almeno dimezzato rispetto al 2019.

Si prevede che il rafforzamento della partecipazione delle donne ai processi decisionali in ambito economico, in particolare nei consigli di amministrazione, abbia ripercussioni positive sull'occupazione femminile nelle società interessate e sull'economia in generale.

La parità di genere e una *leadership* inclusiva sono più che mai importanti, in

linea con la necessità di sfruttare appieno il bacino di talenti disponibile, sia di donne che di uomini: molteplici ricerche hanno dimostrato che l'inclusione e la diversità consentono la ripresa e la resilienza. Esse sono di importanza vitale per assicurare la competitività dell'economia, favorire l'innovazione e integrare maggiori e migliori competenze professionali nei consigli di amministrazione.

Si dispone di un elevato numero, peraltro in continua crescita, di donne altamente qualificate, come dimostrato dal fatto che il 60 per cento delle persone laureate è di sesso femminile. L'obiettivo dell'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione è fondamentale per un uso efficiente dei talenti esistenti e rappresenta un fattore fondamentale per affrontare le sfide demografiche ed economiche sia dell'Italia che dell'Unione. Pertanto, l'attuale sottorappresentanza delle donne nei consigli di amministrazione rappresenta un'occasione mancata per le economie degli Stati in generale e per il loro sviluppo e la loro crescita.

Le statistiche mostrano che la proporzione di donne partecipanti ai processi decisionali al più alto livello rimane molto bassa. Se la metà dei talenti non è nemmeno presa in considerazione per i posti dirigenziali, lo stesso processo e la stessa qualità delle nomine ne potrebbero risultare compromessi, con un conseguente aumento della sfiducia nei confronti delle strutture di potere societarie ed eventualmente una perdita di efficienza nella valorizzazione del capitale umano disponibile.

È di fondamentale importanza che la composizione della società trovi un fedele riscontro nel processo decisionale aziendale e che sia sfruttato il potenziale dell'intera popolazione. Secondo l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), nel 2021 le donne rappresentavano in media il 30,6 per cento dei membri dei consigli di amministrazione delle più grandi società quotate e solo l'8,5 per cento dei presidenti. Ciò conferma una sottorappresentanza iniqua e discriminatoria delle donne, che compromette chiaramente i principi costituzionali e unionali in materia di pari opportu-

nità e parità di trattamento tra donne e uomini in ambito lavorativo e occupazionale.

È largamente riconosciuto che la presenza di donne nei consigli di amministrazione migliora il governo societario, in quanto i risultati di squadra e la qualità del processo decisionale sono rafforzati da una mentalità più diversificata e più collettiva, che assorbe una gamma più ampia di prospettive. Numerosi studi hanno dimostrato che la diversità porta a un modello aziendale più proattivo, a decisioni più equilibrate e a migliori *standard* professionali nei consigli di amministrazione che rispecchiano meglio le realtà sociali e le esigenze dei consumatori, oltre a incoraggiare l'innovazione. È stata, inoltre, dimostrata l'esistenza di una relazione positiva fra la diversità di genere nella composizione dell'alta dirigenza e i risultati finanziari e la redditività di un'impresa, con effetti considerevoli sulla crescita sostenibile a lungo termine (rapporto « The Credit Suisse Gender 3000 in 2021: Broadening the diversity discussion »).

Attuare la rappresentanza femminile nei consigli di amministrazione non solo ha effetti positivi sulle donne che vengono nominate, ma contribuisce anche ad attirare talenti femminili nelle imprese e a garantire una maggiore presenza delle donne a tutti i livelli, dirigenziali e dipendenti: così, una maggiore percentuale di donne nei consigli di amministrazione può produrre effetti positivi per colmare il divario di genere a livello occupazionale e retributivo.

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 nella composizione degli 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 disciplina ha generato effetti positivi negli ul-

timi 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.

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 nell'ordinamento italiano dal decreto legislativo 30 dicembre 2016, n. 254.

La direttiva NFRD ha previsto per le società con oltre 500 dipendenti un requisito da inserire nella relazione sulla gestione costituito da 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, dalle 11.770 destinatarie degli effetti della direttiva NFRD alle circa 50.000 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 concentrato sulle società quotate o partecipate, lasciando fuori dal contesto una vasta fascia di attori economici che costituiscono anch'essi buona parte del tessuto produttivo del nostro Paese.

Secondo un'analisi pubblicata all'inizio del 2022 dall'Osservatorio AUB, promosso dall'Associazione italiana delle aziende familiari (AldAF), dal gruppo bancario UniCredit e dalla cattedra AldAF 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 a livello 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 società 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. Nel confronto con la Francia, la Germania e la Spagna emerge come l'Italia sia il Paese con la maggiore percentuale di *leader* ultrasessantenni, 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 e a 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, composta da quattro articoli, prende le mosse proprio dalla direttiva (UE) 2022/2381 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 novembre 2022, che si rivolge alle società quotate e che al *considerando* numero 50 afferma che «l'organizzazione di campagne d'informazione e la condivisione delle migliori prassi contribuirebbero in misura significativa a sensibilizzare sulla questione tutte le società quotate, incoraggiandole a raggiungere l'equilibrio di genere in modo proattivo. In particolare, gli Stati membri sono incoraggiati ad attuare politiche per sostenere e incentivare le PMI a migliorare sensibilmente l'equilibrio di genere a tutti i livelli direttivi e nei consigli delle società».

Nello specifico, l'articolo 1 dispone che le società di dimensioni superiori alle micro, piccole e medie imprese prevedano nei loro statuti criteri per la nomina dei consigli di amministrazione atti ad assicurare l'equilibrio tra i generi.

Non si prevedono sanzioni nei casi di omessa ottemperanza, non intendendo gravare le imprese di oneri probabilmente non sostenibili.

L'articolo 2 prevede che annualmente ciascuna società pubblica o privata individuata ai sensi dell'articolo 1 redige un rapporto sulla composizione del consiglio di amministrazione fornendo alcune specifiche informazioni concernenti il numero totale di componenti, il numero dei componenti di sesso maschile e femminile o non specificato, il numero dei componenti con età pari o inferiore a quaranta anni, il numero dei componenti con età pari o superiore a settanta anni e il numero dei 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 una sezione del sito *internet* istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. La procedura prevista permette al soggetto incaricato di raccogliere le informazioni riguardo alla composizione dei consigli di amministrazione delle im-

prese che compilano il citato modello e di effettuare le necessarie verifiche.

Con l'articolo 3 si istituisce la certificazione della diversità nella composizione degli organi di amministrazione, che è 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 spettano a un Comitato tecnico permanente istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

All'articolo 4 si dispone che le società che ottengono la certificazione di cui all'articolo 3 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.

(Equilibrio di genere negli organi di amministrazione)

1. Le società pubbliche o private aventi sede legale nel territorio italiano che occupano più di duecentocinquanta dipendenti, con un fatturato annuo non superiore ai 50 milioni di euro ovvero con un totale di bilancio annuo non superiore a 43 milioni di euro, prevedono nel proprio statuto che il riparto degli amministratori da eleggere è effettuato in base a un criterio che assicuri l'equilibrio tra i generi, che almeno un terzo degli amministratori eletti deve appartenere al genere meno rappresentato e che tale criterio di riparto si applica per tre mandati consecutivi. Lo statuto provvede a disciplinare le modalità di formazione delle liste e i casi di sostituzione in corso di mandato al fine di garantire il rispetto del criterio di riparto previsto dal primo periodo. Le disposizioni del presente comma si applicano anche alle società organizzate secondo il sistema monistico.

2. Lo statuto dispone che la selezione dei candidati avviene sulla base di una valutazione comparativa delle qualifiche di ciascuno di essi, indicando criteri chiari, formulati in modo neutro e univoco nonché in modo non discriminatorio durante l'intera procedura di selezione, comprese le fasi di preparazione degli avvisi di posto vacante, di preselezione, di preparazione di un elenco ristretto di candidati e di costituzione di liste di candidati. Nella scelta tra i candidati di pari qualificazione sotto il profilo dell'idoneità, della competenza e del rendimento professionali, è data priorità al candidato del sesso sottorappresentato.

Art. 2.

(Rapporto sulla composizione degli organi di amministrazione)

1. Le società pubbliche o private di cui all'articolo 1 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 di componenti dell'organo di amministrazione;

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

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

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

e) numero dei componenti in possesso dei requisiti di indipendenza determinati ai sensi dell'articolo 147-ter, comma 3, del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui alla 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. 3.

(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 so-

cietà, costituito da rappresentanti del medesimo Ministero 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 istituito ai sensi del comma 2 rilascia la certificazione di cui al comma 1 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. 4.

(Premialità)

1. Alle società pubbliche e private di cui all'articolo 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, a decorrere dall'anno 2024, un esonero dal versamento dei contributi previdenziali complessivi 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 Mini-

stro 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.

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.

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA



19PDL0085570