

CAMERA DEI DEPUTATI N. 2061

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

GRIBAUDO, BRAGA, ASCANI, BAKKALI, BOLDRINI, BONAFÈ, DE MICHELI, GHIO, EVI, FERRARI, FORATTINI, GUERRA, IACONO, MADIA, MALAVASI, MANZI, MARINO, PRESTIPINO, QUARTAPELLE PROCOPIO, ROGGIANI, ROMEO, SCARPA, SERRACCHIANI

Modifiche al testo unico di cui al decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, e altre disposizioni in materia di equilibrio di genere nella nomina dei componenti degli organi di amministrazione e nel reclutamento del personale delle società a controllo pubblico

Presentata il 26 settembre 2024

ONOREVOLI COLLEGHE E COLLEGHI! — Nel 2022, a distanza di circa dieci anni dalla presentazione della proposta da parte della Commissione europea, è stata adottata la 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, anche conosciuta come « direttiva *Women on boards* ».

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 nel-

l'Unione europea, per tali intendendosi le 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 membri. L'obiettivo che la direttiva prescrive alternativamente, a scelta degli Stati membri, è di provvedere affinché, entro il 2026, nelle società quotate i componenti del genere sottorappresentato raggiungano il 40 per cento degli amministratori senza incarichi esecutivi, ovvero il 33 per cento di tutti i componenti del consiglio di amministrazione senza incarichi esecutivi. In tal modo la direttiva fissa delle soglie minime di rappresentanza tra i generi, prescrivendo agli Stati di predi-

sporre una disciplina interna che vincoli le società non in linea con il parametro prescelto a procedere alle nomine delle amministratrici e 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 dell'altro sesso in termini di idoneità, competenza e rendimento professionale.

Sebbene la proposta originaria di direttiva COM(2012) 614 *final*, presentata dalla Commissione europea nel novembre 2012, si riferisse soltanto alle amministratrici e agli amministratori senza incarichi esecutivi, il Consiglio europeo, nella posizione n. 3 del 2022, ha ritenuto necessario ampliare l'ambito di applicazione della direttiva, estendendolo a tutti gli incarichi. Quanto a quest'ultimo aspetto va chiarito, in primo luogo, che il raggiungimento di una rappresentanza di genere equilibrata nelle società quotate riguarda esclusivamente le amministratrici e 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 di tutti i componenti del consiglio d'amministrazione mediante criteri oggettivi che garantiscano una valutazione comparativa dei diversi candidati e candidate secondo i principi di equità e trasparenza. Allo stesso tempo, la normativa europea pone però anche una sorta di clausola di salvaguardia: la priorità al candidato o alla candidata del genere 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 delle candidate e dei candidati e si esclude che la promozione dei soggetti del genere sottorappresentato avvenga in modo automatico e incondizionato.

Al fine di consentire la necessaria vigilanza sul rispetto delle quote indicate ed

eventualmente di applicare le sanzioni previste, gli Stati membri devono imporre alle società quotate l'obbligo di fornire informazioni alle autorità nazionali competenti, una volta all'anno, in merito alla rappresentanza di genere nei loro consigli, distinguendo tra amministratrici e amministratori senza incarichi esecutivi e amministratrici e amministratori con incarichi esecutivi, nonché in merito alle misure prese riguardo al raggiungimento degli obiettivi minimi. Tali informazioni dovranno essere pubblicate in modo adeguato e accessibile nel sito *internet* della società quotata e, ove quest'ultima non rispetti gli obiettivi, essa dovrà altresì rendere note le ragioni della mancata realizzazione dei medesimi obiettivi e, al contempo, illustrare le misure adottate o da adottare per colmare il divario.

Viene inoltre 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 « efficaci, 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 di accompagnamento 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 europea ha sottolineato che, « gli amministratori senza incarichi esecutivi e i consigli di sorveglianza hanno un ruolo fondamentale nelle nomine ai massimi livelli di gestione e nell'elaborazione della politica dell'impresa in materia di risorse umane ». Quindi, « una maggiore presenza del sesso sottorappresentato fra le amministratrici e gli ammi-

nistratori senza incarichi esecutivi avrà quindi positivi effetti a cascata sulla diversità di genere in tutta la scala gerarchica ».

In secondo luogo, il campo di operatività della direttiva è circoscritto alle sole società quotate, mentre restano escluse le cosiddette piccole e medie imprese, cioè quelle che, ai sensi della raccomandazione 2003/361/CE della Commissione, del 6 maggio 2003, 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 di 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 gli spazi d'azione riservati all'iniziativa degli Stati membri sono ancora ampi e, proprio all'interno dei medesimi, possono essere promosse azioni volontarie per il riequilibrio di genere.

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

Diversamente, i Paesi che si 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 la sospensione dell'applicazione dei meccanismi previsti dalla normativa sovranazionale nei loro confronti, dovendo tuttavia

dimostrare, mediante una relazione da trasmettere alla Commissione, « i risultati concreti ottenuti grazie alle misure nazionali ».

Ciò detto in merito ai contenuti della direttiva, si deve considerare che l'adozione delle disposizioni europee in materia di equilibrio di genere nei consigli di amministrazione delle società rappresenta 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 dal diritto derivato (tra tutte spicca la direttiva n. 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006).

Nonostante la legislazione primaria e derivata dell'Unione europea vieti 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 per esempio nei consigli di amministrazione delle società. Secondo i dati dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) di giugno 2022, tale squilibrio di genere 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 con particolare riferimento alla posizione di presidente del consiglio di amministrazione.

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 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 in 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 dei generi ai vertici delle società è stato introdotto con la legge 12 luglio 2011, n. 120 (cosiddetta « legge Golfo-Mosca »), che, all'articolo 1, tramite l'introduzione 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 (TUF), con riferimento alle società quotate, ha previsto che il genere meno rappresentato deve ottenere almeno un terzo dei componenti 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 genere 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 di quelle sottoposte a controllo pubblico conforme agli obiettivi minimi della direttiva « *Women on boards* », 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, nelle società non quotate e nelle società di capitali private. Il raggiungimento dell'obiettivo della parità di genere negli organi di vertice delle società, seppur

in costante miglioramento, non può dunque dirsi ancora pienamente 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, in cui 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 a quelle non quotate, ma anche di introdurre una disposizione che ponga, in capo alle società quotate, un obbligo di pubblicazione dei profili anonimizzati, ma con indicazione 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 sia sanzioni pecuniarie, sia, nei casi più gravi di inottemperanza, la possibile decadenza dalle cariche di tutti i componenti dell'organo interessato, ai sensi degli articoli 147-ter e 148 del TUF.

Sulla disciplina in materia di equilibrio di genere si è intervenuti in occasione del riordino delle società a partecipazione pubblica, operato dal testo unico di cui al decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, che ha posto il criterio generale dell'amministratore unico per le società pubbliche e il riferimento al numero complessivo delle nomine effettuate nel corso dell'anno da parte della pubblica amministrazione.

Qualora la società disponga di un organo amministrativo collegiale, inoltre, è previsto che lo statuto preveda la nomina dei componenti in base ai criteri previsti dalla legge Golfo-Mosca.

La frammentazione della disciplina in materia 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 control-

lanti, dovendo queste ultime assicurare che il raggiungimento della quota minima si riferisca al numero complessivo delle nomine effettuate, mentre la previsione del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 251 del 2012 faceva riferimento unicamente alle società che si sono dotate di organi amministrativi e di controllo di natura collegiale.

La dottrina e la giurisprudenza, adottando una lettura di tali disposizioni in combinato disposto tra loro, ritengono che le disposizioni previste dal testo unico in materia di società a partecipazione pubblica si aggiungano agli obblighi già previsti per le società controllate dal regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 251 del 2012.

Con riferimento alle società quotate, la legge 27 dicembre 2019, n. 160 (legge di bilancio 2020), al comma 302 dell'articolo 1, modificando l'articolo 147-ter del TUF, ha sia ampliato la quota riservata al genere meno rappresentato, aumentandola da un terzo ad almeno due quinti dei componenti, sia esteso l'arco temporale di applicazione del criterio di riparto tra generi a ulteriori sei mandati consecutivi, che decorrono dall'entrata in vigore della legge medesima.

Questo determina dunque un disallineamento tra le disposizioni che regolano le società a controllo pubblico, disciplinate dal testo unico di cui al decreto legislativo n. 175 del 2016, e quelle – più incisive – previste dalla legge Golfo-Mosca per le società quotate.

Inoltre, le disposizioni del testo unico di cui al decreto legislativo n. 175 del 2016 in materia di equilibrio di genere non contemplano la previsione di specifiche sanzioni: l'articolo 11, infatti, richiama la legge Golfo-Mosca soltanto con riferimento ai criteri ivi stabiliti per la scelta degli amministratori da eleggere, senza prevedere alcuna sanzione in caso di mancato rispetto dei criteri medesimi. L'intervento del legislatore è quindi necessario e auspicabile non soltanto alla luce della direttiva (UE) 2022/2381, ma anche per colmare le citate lacune della normativa italiana in materia di società a controllo pubblico, in particolare 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 concernenti le società quotate.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1.

(Modifiche al 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 delle amministratrici e degli amministratori delle società a controllo pubblico, le amministrazioni assicurano il rispetto del principio di equilibrio di genere, 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 delle amministratrici e 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 l'individuazione delle amministratrici e degli amministratori da eleggere sia effettuata in base a un criterio che assicuri l'equilibrio tra i generi »;

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, equilibrio di genere nonché di quelli di cui all'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 dall'articolo 1, comma 1, lettera *a*), numero 1), della presente legge, si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 100.000 euro a 1 milione di euro, 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 inottemperanza, i componenti eletti decadono dalla carica.

2. Qualora lo statuto della società a controllo pubblico non assicuri l'individuazione delle amministratrici e degli amministratori da eleggere nel rispetto del criterio di cui alla lettera *d-bis*) del comma 9 dell'articolo 11 del testo unico di cui al decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, introdotta dall'articolo 1, comma 1, lettera *a*), numero 2), della presente legge, si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 100.000 euro a 1 milione di euro.

3. I proventi derivanti dalle sanzioni irrogate ai sensi dei commi 1 e 2 del presente articolo 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, decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248.



19PDL0108590