

LA NORMATIVA VIGENTE IN TEMA DI EQUILIBRIO DI GENERE NEGLI ORGANI DELLE SOCIETÀ A CONTROLLO PUBBLICO

a cura di

Cristina Chiantia - Dottore Commercialista
per Comitato Pari Opportunità ODCEC Torino

PREMESSA

- ▶ La parità di genere è un obiettivo ancora da raggiungere a livello europeo: è quel che emerge dall'ultimo "*Report on Gender Equality in the EU – 2022*", pubblicato dalla Commissione europea lo scorso 8 marzo, che evidenzia un *gender gap* rilevante sia in ambito privato che in ambito pubblico.
- ▶ Dati relativi al 2021 riportano, che il 30% dei membri dei consigli di amministrazione delle maggiori società quotate europee era rappresentato da donne e che l'insieme dei membri delle Camere singole o dei Parlamenti nazionali degli Stati membri comprendeva il 66,8% di uomini e il 33,2% di donne.

- ▶ **l'Italia risulta oggi al 14-esimo** posto in Europa per parità di genere, con un punteggio del Gender Equality Index inferiore alla media europea e ben lontano dai primi tre Paesi della classifica (Svezia, Danimarca e Francia), nonostante abbia compiuto il progresso più importante tra tutti gli Stati membri negli ultimi anni, con un incremento di oltre 10 punti in 7 anni.
- ▶ Significativa, in tal senso, è stata l'adozione, per la prima volta nel nostro Paese, della Strategia Nazionale per la parità di genere per il 2021-2026, approvata il 4 agosto 2021, che si pone come uno degli strumenti attuativi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) in tema di parità di genere.

- ▶ Il **PNRR**, infatti, **individua la parità di genere**, come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le Missioni che lo compongono, oltre all'apposita **Missione V**, dedicata proprio alla **coesione e inclusione sociale**.
- ▶ Il tema delle pari opportunità comprende, infatti, anche la c.d. "parità generazionale". Sul punto, il PNRR prevede interventi **diretti a sostegno dell'occupazione giovanile**, quali, ad esempio: **assunzioni di giovani per l'esecuzione dei progetti finanziati** dal PNRR e dai Fondi REACT-EU e FCN; servizio civile universale; assunzioni nella P.A. e nei Tribunali; riforma delle lauree abilitanti.

- ▶ **Le “nuove” pari opportunità nelle società a controllo pubblico**
- ▶ Come noto, la legge 12 luglio 2011, n. 120 (cosiddetta legge Golfo-Mosca) e il D.P.R. 30 novembre 2012, n. 251 hanno introdotto **obblighi di equilibrio** di genere nelle posizioni decisionali e negli organi di amministrazione e controllo delle società controllate dalle pubbliche amministrazioni e delle società le cui azioni sono quotate nei mercati regolamentati. Con tali interventi legislativi si è inteso affrontare **la questione della sotto-rappresentazione** delle donne nelle **posizioni apicali** delle imprese in Italia, dando attuazione a un principio di **uguaglianza sostanziale tra i generi**.
- ▶ La legge Golfo-Mosca, inoltre, attribuisce alla CONSOB e al DPO (dipartimento per le pari opportunità) il **compito di vigilare** sulla sua realizzazione da parte, rispettivamente, delle società quotate e di quelle controllate dalle pubbliche amministrazioni.

- ▶ Allo scopo di **coordinare le iniziative** congiunte per l'ottenimento degli obiettivi del Protocollo e **verificare lo stato di avanzamento** dei lavori avviati, il **Protocollo d'intesa** ha previsto l'istituzione di un **Comitato di Pilotaggio**, composto da **due membri** designati da ciascuna delle Parti ed eventuali esperti del settore.
Il Comitato di Pilotaggio, nel definire il proprio programma di lavoro, ha ritenuto prioritario effettuare **un'analisi ricognitiva** sullo stato di **attuazione della normativa sopra citata**.

▶ Il quadro normativo

La disciplina sull'equilibrio tra i generi introdotta con la legge 120/2011 e i regolamenti attuativi



La legge 12 luglio 2011, n. 120, recante “Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernenti **la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati**”, ha **introdotta un meccanismo** volto a **rendere più equilibrata** la rappresentanza dei generi all'interno degli organi collegiali delle società italiane con azioni quotate in mercati regolamenti italiani o di altri paesi dell'Unione Europea (“**società quotate**”) e delle società, **non quotate**, controllate dalle pubbliche amministrazioni.

- ▶ In particolare, la legge n. 120/2011 ha introdotto 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 (TUF), concernenti **la nomina dei componenti degli organi di amministrazione e controllo** nelle società quotate, volte **a prevedere l'obbligo**, per tali società, di **inserire nei propri statuti disposizioni** per garantire l'equilibrio tra i generi negli organi collegiali di amministrazione e di controllo, **per tre mandati consecutivi** (c.d. "sunset clause"), decorrenti dal primo rinnovo successivo a un anno dalla data di entrata in vigore della medesima legge (intervenuta il 12 agosto 2011).
- ▶ Le predette disposizioni prevedevano che il genere meno rappresentato dovesse ottenere almeno **1/3 dei componenti di ciascun organo collegiale** di amministrazione e di controllo. Tale quota era, tuttavia, ridotta a 1/5 per il primo rinnovo degli organi.

L'articolo 3 della legge n. 120/2011 ha previsto l'applicazione delle medesime disposizioni anche alle società, costituite in Italia, **controllate da pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 2359**, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati, rinviando la relativa disciplina di attuazione ad apposito regolamento da emanare ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400.

- ▶ **Tale regolamento** è stato adottato con il D.P.R. 30 novembre 2012, n. 251 recante **“Regolamento concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e controllo nelle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati, in attuazione dell'articolo 3, comma 2, della legge 12 luglio 2011, n. 120” e ha disciplinato le modalità e i termini per garantire l'equilibrio di genere nella composizione degli organi collegiali di amministrazione e di controllo delle società, non quotate, controllate anche in via indiretta dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001.**

In analogia con la previsione della legge n. 120/2011, il D.P.R. n. 251/2012 ha stabilito **all'articolo 3 che gli obblighi sul rispetto dell'equilibrio di genere** fossero introdotti **negli statuti delle società a controllo pubblico** e che tali obblighi fossero operativi per **tre mandati consecutivi** decorrenti dal **primo rinnovo degli organi collegiali successivo all'entrata in vigore del regolamento**, intervenuta il 12 febbraio 2013, ferma restando la riduzione ad almeno 1/5 della quota riservata al genere meno rappresentato per il primo mandato.

- ▶ Pertanto, per tre mandati consecutivi a decorrere dalla predetta data, nelle società a controllo pubblico, **non quotate**, la composizione degli organi collegiali deve assicurare l'equilibrio tra i generi e, in particolare, **garantire che almeno 1/3** dei componenti di ciascun organo sociale appartenga al genere meno rappresentato.
- ▶ Nel sistema delle società **quotate**, anche controllate da pubbliche amministrazioni, la **funzione di controllo** sul rispetto delle quote di genere introdotte dalla normativa di cui alla legge n. 120/2011 è affidata alla 5 Commissione nazionale per le società e la borsa (**CONSOB**), secondo quanto previsto dagli articoli 147-ter e 148 del TUF che prevedono un articolato sistema sanzionatorio.

Qualora la composizione degli organi collegiali non rispetti il criterio di riparto stabilito, la **CONSOB** diffida la società ad adeguarsi entro un termine massimo **di quattro mesi**; in caso di inottemperanza **alla diffida**, la CONSOB **irroga una sanzione pecuniaria** compresa tra euro **100.000,00 ed euro 1.000.000,00**, se lo squilibrio riguarda gli organi di amministrazione, e compresa tra euro 20.000,00 ed euro 200.000,00, se lo **squilibrio riguarda gli organi di controllo, fissando un termine di tre mesi per adempiere**. In caso di ulteriore inottemperanza, è prevista quale sanzione **la decadenza dalla carica** per tutti i componenti dell'organo sociale interessato.

La CONSOB è stata altresì chiamata a statuire “in ordine alla violazione, all'applicazione e al rispetto delle disposizioni in materia di quota di genere, anche con riferimento alla fase istruttoria e alle procedure da adottare”. In attuazione di tale delega, la CONSOB ha previsto nell'art. 144-undecies.1 del Regolamento adottato con delibera 11971/1999 e s.m.i. (“Regolamento Emittenti”) gli aspetti che gli statuti delle società quotate devono disciplinare tenendo conto del criterio di riparto tra generi previsto dalla legge (modalità di formazione delle liste per il rinnovo degli organi sociali, modalità di **sostituzione dei componenti cessati in corso di mandato**) e i criteri di arrotondamento da seguire, qualora dall'applicazione della quota di genere non risulti un numero intero di componenti degli organi sociali, prevedendo che tale numero sia arrotondato per eccesso all'unità superiore

Nel sistema delle società **non quotate**, invece, l'articolo 4 del D.P.R. n. 251/2012 **attribuisce al Presidente del Consiglio dei Ministri, ovvero al Ministro delegato per le pari opportunità**, i compiti di **monitoraggio e vigilanza sull'applicazione** delle quote di genere negli organi di amministrazione e controllo delle società non quotate controllate dalle pubbliche **amministrazioni a livello centrale, regionale e locale**, tramite il Dipartimento per le pari opportunità. Il Dipartimento è la struttura di supporto del Ministro con delega alle pari opportunità.

In particolare, **le società** ricadenti nell'ambito di applicazione del D.P.R. 251/2012 **hanno l'obbligo di comunicare la composizione degli organi sociali entro 15 giorni dalla data di nomina** degli stessi o dalla data di sostituzione nel caso in cui la composizione dell'organo collegiale subisca modifiche in corso di mandato). **L'organo di amministrazione e l'organo di controllo delle medesime società devono inoltre comunicare al Presidente del Consiglio dei Ministri o al Ministro delegato per le pari opportunità la mancanza di equilibrio tra i generi**, anche quando questa si verifichi in corso di mandato. Chiunque vi abbia interesse può, inoltre, segnalare al Dipartimento per le pari opportunità la carenza di equilibrio tra i generi riscontrata negli organi delle società in questione. **CONTROLLO DIFFUSO**

Anche per le società controllate dalle Pubbliche Amministrazioni, il mancato rispetto dell'equilibrio tra i generi **comporta la diffida alla società a ripristinare detto equilibrio entro sessanta giorni** e, in caso di inottemperanza alla diffida, la fissazione di un nuovo **termine di sessanta giorni ad adempiere**, con l'avvertimento che, decorso inutilmente detto termine, ove la società non provveda, i componenti dell'organo sociale interessato **decadono**.

L'evoluzione della disciplina

Modifiche normative intervenute con riferimento alle società controllate dalle Pubbliche Amministrazioni

Successivamente all'adozione della legge n. 120/2011 e dei relativi regolamenti attuativi, vi sono stati diversi interventi normativi che hanno inciso, direttamente e indirettamente sulla disciplina concernente le quote di genere negli organi delle società quotate e nelle società, non quotate, assoggettate a controllo pubblico.

In particolare, per quanto riguarda le società a controllo pubblico, **non quotate**, è intervenuto il decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 recante "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica" (**TUSPP o Testo Unico**), poi modificato dal decreto legislativo 16 giugno 2017, n. 100. Il Testo Unico **ha ridefinito complessivamente** la disciplina delle società pubbliche nell'ottica della loro **razionalizzazione** e della **riduzione del numero delle società ai fini del contenimento della spesa pubblica** e ha introdotto novità con riferimento alla disciplina sull'equilibrio di genere nella composizione degli organi di tali società, con importanti riflessi sull'applicazione della disciplina di cui al D.P.R. n. 251/2012.

Il TUSPP ha introdotto un'organica disciplina riguardante **la composizione dell'organo amministrativo delle società a controllo pubblico**, prevedendo il **criterio generale per cui**, di norma, l'organo amministrativo delle società a controllo pubblico **è costituito da un amministratore unico** (articolo 11, comma 2), salvi i casi in cui, per specifiche ragioni di adeguatezza organizzativa, **l'assemblea della società, con delibera motivata, disponga che quest'ultima sia amministrata da un consiglio di amministrazione composto da tre o cinque membri** (articolo 11, comma 3, come sostituito dall'articolo 7 del decreto legislativo n. 100/2017).

Un importante elemento di novità introdotto dal Testo Unico per quanto riguarda la disciplina **sull'equilibrio di genere**, è costituito dal fatto che la quota di genere che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a rispettare, nella misura di **almeno un terzo**, nella scelta degli amministratori delle società controllate, **è da computarsi non sul numero dei membri dell'organo** amministrativo interessato dalla nomina, **ma avendo riguardo al numero complessivo delle designazioni o nomine effettuate in corso d'anno dallo stesso ente pubblico socio** (articolo 11, comma 4, primo periodo). Inoltre, ai sensi del secondo periodo del citato comma 4, qualora la società abbia un organo amministrativo collegiale, lo statuto deve prevedere che la scelta degli amministratori da eleggere sia effettuata nel rispetto dei "criteri" stabiliti dalla legge n. 120/2011 (vale a dire che il genere meno rappresentato deve ottenere almeno un terzo degli amministratori eletti).

Si segnala che gli obblighi previsti dal TUSPP sono operativi a partire dall'entrata in vigore della disposizione (23 settembre 2016). Le società a controllo pubblico – già costituite al momento dell'entrata in vigore del Testo Unico – **erano tenute ad adeguare i propri statuti** alla previsione di cui all'articolo 11, comma 4, secondo periodo del Testo Unico, **entro il 31 luglio 2017**.

- 1) su chi ricada l'obbligo del rispetto del principio di equilibrio di genere, di cui all'articolo 11, comma 4, primo periodo, del TUSPP e' a carico delle Pubbliche Amministrazioni "controllanti".
- 2) 2) le finalità di tale disposizione è l'adeguamento degli Statuti.

Modifiche normative intervenute nel corso del 2019 riguardanti le società quotate
La legge 27 dicembre 2019, n. 160 recante “**Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022**”, all’articolo 1, commi da 302 a 305, ha provveduto a sostituire le previsioni del TUF recanti i requisiti di composizione di genere degli organi sociali delle società quotate (comma 1-ter dell’articolo 147-ter per gli organi di amministrazione e comma 1-bis dell’articolo 148 per gli organi di controllo).

In particolare, è stato ampliato da tre a **sei mandati consecutivi il periodo di vigenza** delle disposizioni ed è stata, altresì, prevista una modifica del **criterio di riparto**, stabilendo che il genere meno rappresentato debba ottenere **almeno due quinti degli amministratori** e dei **sindaci eletti**.

Tale nuovo criterio di riparto, che prevede un aumento della quota **precedentemente fissata** dalla legge n. 120/2011 **nella misura di almeno un terzo**, si applica a decorrere dal primo rinnovo degli organi di amministrazione e controllo delle società quotate successivo alla data di entrata in vigore della legge (avvenuta il 1° gennaio 2020), fermo restando, **per le società neo-quotate**, il **criterio di riparto di almeno un quinto** previsto dall’articolo 2 della legge n. 120/2011 **per il primo rinnovo** successivo alla data di inizio delle negoziazioni.

Il citato comma 305 della legge n. 160/2019, infine, ha previsto che la **CONSOB** comunichi annualmente **al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri** gli esiti delle verifiche sull'attuazione della nuova disciplina sulle quote di genere nelle società a controllo pubblico con azioni quotate.

Obblighi di natura informativa e raccomandazioni del Codice di Autodisciplina sulle politiche in materia di equilibrio tra i generi delle società quotate a controllo pubblico

Per le società **quotate a controllo pubblico**, la disciplina vigente prevede anche alcuni obblighi di natura informativa in merito all'adozione e attuazione delle politiche in materia di parità tra i generi.

In particolare, il D.Lgs. n. 254/2016 - di attuazione della direttiva 2014/95/UE sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni - ha modificato l'art. 123-bis del TUF ("**Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari**") introducendo l'obbligo di indicare nella **Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari**, pubblicata dalle società **quotate con cadenza annuale**, una descrizione delle eventuali politiche in materia di diversità applicate in relazione alla composizione degli organi sociali relativamente ad aspetti quali l'età, la composizione di genere e il percorso formativo e professionale, nonché una descrizione degli obiettivi, delle modalità di attuazione e dei risultati di tali politiche (cfr. art. 123-bis, comma 2, lett. d-bis del TUF).

Questi obblighi informativi sono regolati secondo il principio c.d. "comply or explain" secondo il quale, se la società non adotta alcuna politica **in materia di diversità, dovrà motivare** in maniera chiara e articolata le ragioni di tale scelta (fermo restando il rispetto delle disposizioni sulle quote di genere descritte nei precedenti paragrafi)

In particolare, secondo la raccomandazione n. 8, la società – oltre a **definire i criteri di diversità per la composizione** degli organi di amministrazione e di controllo, **gli strumenti per una loro efficace attuazione, e prevedere che almeno un terzo dei componenti di questi organi sia costituito** dal genere meno rappresentato – **adotta misure atte a promuovere** la parità di trattamento e di opportunità tra i generi all'interno dell'intera organizzazione aziendale, monitorandone la concreta attuazione.

Infine, per completezza, appare utile richiamare il già citato D.Lgs. n. 254/2016 che ha previsto che **gli enti di interesse pubblico** (società **quotate, banche, assicurazioni, riassicurazioni**) che rispettano determinati requisiti dimensionali pubblichino ogni anno la **Dichiarazione di carattere non finanziario** che deve comprendere una “descrizione degli **aspetti sociali e attinenti alla gestione del personale, incluse le azioni poste in essere per garantire la parità di genere, le misure volte ad attuare le convenzioni di organizzazioni internazionali e sovranazionali in materia, e le modalità con cui è realizzato il dialogo con le parti sociali**”.

Analisi di impatto della regolamentazione (**Air**) delle società a controllo pubblico

- attraverso una raccolta di dati
- con uno strumento di valutazione ex ante

- Per le società a controllo pubblico è stato adottato un Regolamento che disciplina la parità di accesso ai Cda e ai Collegi Sindacali.

- Il Regolamento prevede che la decisione dei modi e termini per l'elezione dei membri del Cda e dei collegi sindacali sia normato dalle leggi statutarie.

- E' inoltre previsto nel Regolamento una Relazione triennale al Parlamento sullo stato di applicazione della Normativa.



Grazie dell'attenzione

