

CORSO di DIRITTO PUBBLICO
DELL'ECONOMIA

***L'equilibrio fra i generi nelle
società quotate e a controllo
pubblico nell'esperienza italiana***

Elena Bindi
Università di Siena
bindi@unisi.it

PROFILI NORMATIVI E ECONOMICI

NELL'ESPERIENZA ITALIANA

- **La legge Golfo-Mosca (e i successivi sviluppi) nel quadro delle azioni positive:**
- La legge 12 luglio 2011, n. 120, conosciuta come legge Golfo-Mosca dal nome delle proponenti¹, ha introdotto in Italia regole sulla composizione degli organi di amministrazione e di controllo delle società con azioni quotate in mercati regolamentati italiani o di altri Paesi dell'UE e delle società a controllo pubblico destinate a incidere sui meccanismi di reclutamento dei componenti di tali organi.
- Queste regole sono state recentemente ampliate, con riferimento alle sole società quotate, dalla legge di bilancio 2020, n. 160 del 27 dicembre 2019.
- I nuovi articoli 147 ter e 148 bis del T.U. n. 58 del 1998 e la prescrizione di quote minime di rappresentanza di genere negli organi di amministrazione e di controllo delle società per azioni quotate e a partecipazione statale).
- In estrema sintesi, la legge Golfo-Mosca ha previsto l'obbligo, per le società destinatarie delle relative previsioni, di introdurre nei loro statuti clausole idonee ad assicurare una quota di poltrone al genere sottorappresentato, costituito in Italia sino ad ora da quello femminile. In estrema sintesi, la legge Golfo-Mosca ha previsto l'obbligo, per le società destinatarie delle relative previsioni, di introdurre nei loro statuti clausole idonee ad assicurare una quota di poltrone al genere sottorappresentato, costituito in Italia sino ad ora da quello femminile

LA LEGGE GOLFO-MOSCA (E I SUCCESSIVI SVILUPPI) NEL QUADRO DELLE AZIONI POSITIVE

- Gli interventi sono stati resi necessari dalla cronica sottorappresentazione del genere femminile all'interno degli organi di amministrazione e controllo della maggior parte delle società italiane. Nel 2011, anno di adozione della legge, il rapporto uomini e donne in Italia era di 93 su 7 e ancora, nell'anno successivo, l'Italia era collocata all'80° posto su 135 Paesi nell'indice Global Gender Gap elaborato annualmente dal World Economic Forum; in particolare, il nostro Paese risultava penalizzato sia dalla posizione relativa all'indice “partecipazione e opportunità economica” (101° posto) sia da quello della “rappresentanza politica” (71° posto)

DIRETTIVA, COM (2012) 614

- ◉ Direttiva, COM (2012) 614 final, «riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in Borsa e relative misure. Per sollecitare gli Stati membri ad adoperarsi affinché aumentasse il numero degli amministratori non esecutivi che appartengono al genere sottorappresentato.
- ◉ Direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013, la c.d. CRD IV sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli stessi e sulle imprese di investimento, attuata in Italia con il d.lgs. 72 del 2 maggio 2015, che contiene, in materia di corporate governance delle banche, regole che favoriscono la composizione diversificata dei boards.

RAPPORTO SULLA CORPORATE GOVERNANCE DELLE SOCIETÀ QUOTATE 2020, PUBBLICATO IL 6 APRILE 2021

- ◉ L'uguaglianza tra donne e uomini è un elemento chiave.
- ◉ A fine 2020 la presenza femminile negli organi sociali degli emittenti quotati italiani raggiunge quasi il 39% degli incarichi di amministrazione e di controllo. I dati, che per gli organi amministrativi segnano il massimo storico, riflettono la prima applicazione della Legge n. 160/2019 che ha previsto di riservare al genere meno rappresentato i due quinti dell'organo per sei rinnovi a partire dal 2020, quota più elevata rispetto a quella di un terzo prevista dalla Legge Golfo-Mosca (legge 120/2011) per i tre rinnovi successivi all'agosto 2012. In applicazione della nuova legge, le 76 società che hanno rinnovato la composizione dell'organo amministrativo nel 2020 mostrano una presenza media di 4 donne, pari al 42,8% del board.

CONSULTAZIONE DELLA BANCA D'ITALIA DEL 24 DICEMBRE 2020

- La Banca d'Italia, ha avviato una consultazione sulle modifiche alle disposizioni della propria circolare n. 285 del 2013, preannunciando l'introduzione di una quota vincolante a favore del genere sottorappresentato pari almeno al 33% dei componenti degli organi di supervisione strategica e di controllo.
- Aggiornamento n. 35 del 30 giugno 2021 alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 si è imposto a tutte le banche di adottare un regolamento interno che, con riguardo alla diversità di genere, imponga di assegnare al genere meno rappresentato almeno il 33% di incarichi negli organi con funzione di supervisione strategica e di controllo

GENDER EQUALITY STRATEGY 2020-2025

- ◉ *Gender Equality Strategy 2020-2025*, caratterizzata dall'ambizioso obiettivo di una visione per un'Europa in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi, nella loro diversità, saranno liberi dalla violenza e dagli stereotipi ed avranno l'opportunità di “*thrive and lead*”.
- ◉ Alla luce di ciò, l'analisi trasversale della parità di genere negli organi apicali delle società, da cui emerge: la sotto-rappresentanza femminile nei processi e ruoli decisionali dipende dalla perpetuazione di stereotipi di genere, dalla mancanza di un adeguato supporto alle donne ed agli uomini per un corretto bilanciamento tra le proprie responsabilità familiari e lavorative e dalla cultura politica a aziendale ancora dominante nelle società; tutti fattori aggravati dall'impatto socio-economico della pandemia.