



Speriamo che sia femmina: la legge 120/2011 e la *gender diversity* nella stanza dei bottoni

Prof.ssa Eva R. Desana
Ordinaria di diritto commerciale
Intervento del 20 giugno 2019



Una premessa

L'idea che le donne incarnino valori e qualità differenti da quelle rappresentate dagli uomini è risalente:

Dialogo di Antigone con la sorella Ismene (Antigone di Sofocle V secolo a.c.) *«Femmine siamo, e non tali da lottare con gli uomini; e assai più forti sono quelli che governano [...]».*

Dibattito in seno all'assemblea costituente sull'opportunità di consentire l'accesso delle donne alla magistratura...



La legge 120 del 2011

Anche la legge 120 del 2011 (c.d. legge Golfo-Mosca), in qualche modo, muove dalla medesima premessa: esistono delle differenze tra genere maschile e genere femminile ma ribalta l'impostazione tradizionale ed

esalta il valore delle *gender diversity*



Le sue caratteristiche

Obiettivi, ambito di applicazione e caratteri generali

- ▶ **equilibrio** nella composizione degli organi di amministrazione e controllo delle società
- ▶ **destinatari**: società italiane con azioni quotate (in Italia e all'estero) e società italiane controllate da pubbliche amministrazioni
- ▶ **neutralità della misura**: quote a favore del genere sottorappresentato (e non 'quote rosa')
- ▶ **rigidità delle quote**: 1/3 dei componenti deve appartenere al genere sottorappresentato (1/5 per primo mandato)
- ▶ **temporaneità** della misura: tre mandati (nove anni)



Società 'quotate'

Riferimenti normativi: l. 120/2011 (innesto nel TUF 58/98; Regolamento emittenti CONSOB 11971/99)

Organi di amministrazione: art. 147-ter, co. 1-ter TUF e 147-quater, co. 1-bis

consiglio di amministrazione (nel sistema tradizionale e nel sistema monistico) **consiglio di gestione** (nel sistema dualistico)

Organi di controllo: art. 148, co. 1-bis e co. 4-bis TUF **collegio sindacale** (nel sistema tradizionale); **consiglio di sorveglianza** (nel sistema dualistico)



Segue

Tecnica adottata: adeguamenti statutari che assicurino equilibrio tra i generi (meccanismo delle liste)

Quote rigide: 1/5 per il primo mandato e 1/3 per i due successivi (arrotondamento al numero intero superiore)

Sanzioni e procedimento sanzionatorio:

- Prima diffida CONSOB diretta alla società
- Seconda diffida e applicazione di sanzioni pecuniarie
- Se perdura inottemperanza decadenza componenti

Sanzioni pecuniarie: da 100.000 a 1.000.000 (per violazione regole composizione CdA) e da 20.000 a 200.000 (per violazione composizione organo di controllo)



Società 'pubbliche'

Riferimenti normativi: l. 120/2011; DPR 251 del 2012; d.lgs. 175 del 2017 (art. 11)

Società pubbliche: figlie di un dio minore? Una Cenerentola al cospetto delle sorellastre (società quotate)?

Tecnica del rinvio: *«le disposizioni della presente legge si applicano anche alle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art. 2359, commi primo e secondo c.c. non quotate in mercati regolamentati»*



Segue

- ▶ Si applica alle **società** (e non direttamente agli enti e agenzie pubbliche che le controllano)
- ▶ In base ad un **criterio formale** (rileva il mero controllo delle pubbliche amministrazioni)
- ▶ Se vi è **controllo** ai sensi dell'art. 2359, 1° co e 2° co. controllo di diritto, di fatto, in forza di particolari vincoli contrattuali, diretto o indiretto (2° comma art. 2359 «...*si computano anche i voti spettanti a società controllate, a società fiduciarie e a persona interposta ...*»)



Vigilanza

- ▶ **vigilanza:** spetta al **Presidente del Consiglio dei ministri** o al **Ministro delegato per le pari opportunità** (che deve presentare una relazione triennale al Parlamento sullo stato di applicazione della disciplina)
- ▶ **adempimenti delle società pubbliche:**
 - **obbligo di comunicazione della composizione entro 15 gg dalla nomina o sostituzione**
- ▶ **potere di segnalazione di chiunque vi abbia interesse**



Sanzioni

In caso di mancanza di equilibrio: *«il Presidente del Consiglio dei ministri o il ministro delegato per le pari opportunità **diffida** la società a ripristinare l'equilibrio fra i generi entro 60 giorni; in caso di inottemperanza fissa nuovo termine di 60 giorni ad adempiere, con l'avvertimento che decorso il nuovo termine i componenti dell'organo interessato **decadono** e si provvede alla ricostituzione dell'organo»*

Assenza di strumenti coercitivi dell'obbligo di comunicazione; assenza di sanzioni pecuniarie



criticità

Difficoltà di mappatura delle società a controllo pubblico (sono troppe)

Vigilanza accentrata non ha funzionato (meglio individuare autorità a livello locale)

Assenza di sanzioni pecuniarie che valgano da efficace deterrente



Qualche dato

Rapporto Consob sulla Corporate Governance delle società quotate 2018

«A giugno 2018 la presenza femminile raggiunge il 36% del totale degli incarichi di amministrazione e il 38% degli incarichi di componente degli organi di controllo, in entrambi i casi registrando i massimi storici per effetto dell'applicazione della Legge Golfo-Mosca (legge 120/2011)». «Alla maggiore partecipazione femminile si associa una riduzione dell'età media dei consiglieri, un aumento del numero di laureati e una maggiore diversificazione dei profili professionali».



Iniziativa UE

- **Direttiva CRD IV 2013/36/CE** (60 Considerando): *«per favorire l'indipendenza delle opinioni e il senso critico, occorre che la composizione degli organi di gestione degli enti sia sufficientemente diversificata per quanto riguarda età, sesso, provenienza geografica e percorso formativo e professionale»*
- **Proposta di direttiva del 14.11.2012 COM (2012) 614 final** (obiettivo: raggiungere una presenza del genere meno rappresentato del 40% delle poltrone degli amministratori senza incarichi esecutivi entro 1° gennaio 2018 per quotate pubbliche e entro 1 gennaio 2020 per altre quotate)



Iniziative UE. Segue

- **Direttiva 2013/34 (mod. da Direttiva 2014/95) art. 20** Relazione sul governo societario «1. Le imprese di cui all'articolo 2, punto 1, lettera a), includono una relazione sul governo societario nella loro relazione sulla gestione. Tale relazione costituisce una sezione specifica della relazione sulla gestione e contiene quanto meno le informazioni seguenti: [...] g) una descrizione della politica in materia di diversità applicata in relazione alla composizione degli organi di amministrazione, gestione e controllo dall'impresa relativamente ad aspetti quali, ad esempio, l'età, il sesso, o il percorso formativo e professionale, gli obiettivi di tale politica sulla diversità, le modalità di attuazione e i risultati nel periodo di riferimento.



Iniziative UE. Segue

Se non è applicata alcuna politica di questo tipo, la dichiarazione contiene una spiegazione del perché di questa scelta»

- La direttiva è stata attuata in Italia con il d.lgs. 254 del 2016



Scenari futuri

- **Approvazione della Direttiva?** Allo stato vi sono molte resistenze: difficile che si arrivi alla sua approvazione
- **Nuova legge Golfo-Mosca?** La temporaneità della legge è necessaria per assicurarne la conformità alla Costituzione? Violazione degli artt. 3 e 41 Cost.?
- **Codice di autodisciplina società quotate** suggerisce di conformarsi alle previsioni della legge anche quando non sarà più in vigore



Codice Autodisciplina

- Commento art. 2

«le disposizioni della Legge n. 120 del 2011 hanno una efficacia temporale circoscritta. Il Comitato ritiene quindi opportuno che il consiglio di amministrazione sia costituito per almeno un terzo da amministratori del genere meno rappresentato, tanto al momento della nomina quanto nel corso del mandato. L'emittente, anche tenuto conto dei propri assetti proprietari, applica lo strumento ritenuto più idoneo a perseguire tale obiettivo, adottando clausole statutarie e/o politiche di diversità e/o orientamenti agli azionisti e/o la lista presentata dal consiglio uscente, e richiede a chi presenta una lista per la nomina del consiglio di amministrazione di fornire adeguata informativa, nella documentazione presentata per il deposito della lista, circa la rispondenza o meno della lista stessa all'obiettivo di diversità di genere individuato dall'emittente. Il Comitato auspica, inoltre, che gli emittenti adottino misure per promuovere la parità di trattamento e di opportunità tra i generi all'interno dell'intera organizzazione aziendale, monitorandone la concreta attuazione»



A favore della proroga

- **Confronto con altri ordinamenti:** negli altri ordinamenti analoghe previsioni non hanno carattere temporaneo
- Azioni positive sono fondate proprio sull'art. 3 Cost
- La *gender diversity* è un valore: quindi non in contrasto con art. 41 Cost.
- Fondamenti nel diritto dell'UE: art. 157 TFUE; art. 23 Carta dei diritti fondamentali dell'UE



Art. 157 TFUE

«1. Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore [...]. 4. Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali»



Monito e auspicio

- Monito e auspicio: idea di una *leadership* diversa, non omologazione sul modello maschile, ma valorizzazione della *gender diversity*
- «Entrambi siamo decisi a fare il possibile per distruggere il male [...]. Voi con i vostri metodi. Noi con i nostri. E poiché siamo diversi i nostri metodi saranno diversi. Ma è chiaro che la risposta alla vostra richiesta non può che essere una: il modo migliore per aiutarvi a prevenire la guerra non è di ripetere le vostre parole e di seguire i vostri metodi, ma di trovare nuove parole e inventare nuovi metodi» (**Virginia Woolf**, *Le tre ghinee*, Londra 1938)