

Le 'quote rosa' negli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate.

di Rosita Zucaro

Il caso italiano. La legge 12 luglio 2011 n. 120.

Il 12 agosto 2011 è entrata in vigore la Legge 12 luglio 2011 n. 120, la quale integra il D.Lgs. n. 58 del 1998 –Testo Unico sull'intermediazione finanziaria (TUF) – al fine di bilanciare la rappresentanza tra generi in seno ai consigli di amministrazione ed agli organi di controllo delle società per azioni quotate nei mercati regolamentati ed in quelle a gestione pubblica, imponendo il controverso strumento delle “quote rosa”. Tale normativa è il risultato della presa di coscienza in ordine alla scarsa rappresentatività delle donne nelle vesti di consiglieri di amministrazione e di componenti degli organi di controllo delle società per azioni quotate nei mercati regolamentati. Infatti, secondo quanto rilevato dalla Commissione Europea, nella relazione da essa presentata il 1 marzo 2011, in ordine ai progressi realizzati nella parità tra uomini e donne nel 2010, (che meglio sarà analizzata nel prosieguo di questo contributo) tra i membri dei consigli di amministrazione delle principali imprese (le cd. “blue-chip”), solo il 5% è costituito da donne.

Tale constatazione si inserisce in un contesto occupazionale femminile, in generale, non confortante, in quanto l'Italia presenta un tasso tra i più bassi d'Europa. Infatti, secondo dati EUROSTAT, per le donne senza prole, tra i 25 e i 54 anni, il tasso di occupazione italiano è del 63,9% contro il 75,8% della media Ue. L'Italia è, quindi, vicina al fanalino di coda europeo: Malta che ha una percentuale del 56,6%.

Le cause di ciò non sono da rintracciarsi in un proliferare di nascite, in quanto l'Italia è anche, come noto, uno dei Paesi con il più basso tasso di natalità (nel 2010 del 9,2 per mille secondo dati ISTAT), ma in motivi molteplici e radicati, molti dei quali, di carattere prettamente culturale e, quindi, più difficili da scardinare.

Per favorire, quindi, con maggiore celerità, un positivo cambiamento sembrano necessari strumenti particolarmente incisivi, come appunto le “quote rosa”, che intervengono forzando sistemi consolidati.

Orbene, passando all'analisi specifica delle disposizioni in commento, si può constatare che esse articolano un “doppio binario” normativo. Infatti, si prevede per le società non controllate da Pubbliche Amministrazioni una disciplina, in materia di equilibrio di genere, puntualmente articolata da norme di rango primario, mentre per le società a controllo pubblico, invece, si applicano le medesime disposizioni introdotte, ma la normativa di dettaglio è affidata ad un apposito regolamento (al fine di garantire una disciplina uniforme per tutte le società interessate). L'art. 1 della Legge n. 120 del 2011 integra l'art. 147-ter del TUF- norma che reca disposizioni relative all'elezione ed alla composizione del consiglio di amministrazione- con l'aggiunta di un comma, il 1-ter, ai sensi del quale lo statuto delle società deve prevedere che il riparto degli amministratori da eleggere sia effettuato in base ad un criterio in grado di assicurare l'equilibrio tra generi. Tale obiettivo si intende raggiunto, quando il genere meno rappresentato all'interno dell'organo ottiene almeno un terzo degli amministratori eletti. Tale criterio di riparto deve essere applicato per tre mandati consecutivi.

Nell'ipotesi in cui il Consiglio di amministrazione eletto non rispetti i predetti criteri di equilibrio di genere, si ha l'applicazione di un'articolata procedura affidata alla CONSOB, la quale emette una

prima diffida nei confronti della società inottemperante, affinché essa si adegui entro il termine massimo di quattro mesi. L'inottemperanza a tale diffida implica l'applicazione di una sanzione pecuniaria amministrativa (da Euro 100.000 ad Euro 1.000.000), secondo criteri e modalità stabiliti con regolamento CONSOB, e la fissazione di un ulteriore termine di tre mesi per adempiere. La sanzione della decadenza dei membri del CDA consegue all'inosservanza di tale ultima diffida.

Viene affidata allo statuto societario la disciplina delle modalità di formazione delle liste e dei casi di sostituzione in corso di mandato, al fine di garantire l'equilibrio dei generi. Con regolamento, la CONSOB statuisce in materia di violazione, l'applicazione ed il rispetto delle disposizioni relative alle quote di genere, anche in riferimento alla fase istruttoria e alle procedure da adottare.

Viene estesa l'applicazione delle norme in esame alle società organizzate secondo il sistema "monistico" (di cui all'art. 2409 -sexiesdecies e seguenti del Codice Civile) ovvero alle società in cui - per espressa previsione statutaria - l'assemblea elegge un consiglio di amministrazione, cui spetta la gestione dell'impresa, che nomina al suo interno un comitato di controllo sul corretto esercizio dell'amministrazione.

Il comma 2 dell'art. 1 aggiunge il comma 1-bis al successivo art. 147-quater del TUF (che fissa i requisiti richiesti ai componenti del consiglio di gestione). In particolare, si estende anche al consiglio di gestione, ove costituito da almeno tre membri, la disposizione in materia di equilibrio di genere già esaminata per il consiglio di amministrazione della società.

Il comma 3 dell'art. 1 alla lettera a) modifica, inserendo il comma 1-bis, l'art. 148 del TUF - attinente alla composizione degli organi di controllo societario- con disposizioni analoghe a quanto previsto per l'equilibrio di genere nei CDA: nel dettaglio, l'atto costitutivo della società deve stabilire che il riparto dei membri del collegio sindacale sia effettuato in base ad un criterio che assicuri l'equilibrio tra i generi (intendendosi tale equilibrio raggiunto ove il genere meno rappresentato all'interno dell'organo amministrativo ottenga almeno un terzo degli amministratori eletti). Infine, è disposta una procedura articolata di diffida analoga a quella già illustrata al comma 1 dell'articolo in commento per i consigli di amministrazione (tranne che per l'ammontare della sanzione pecuniaria, che in tal caso va da Euro 20.000 ad Euro 200.000, e per il fatto che in questo caso le modalità ed i criteri di applicazione della sanzione non sono affidati ad un regolamento CONSOB).

L'applicazione delle disposizioni analizzate è posticipata al primo rinnovo dei predetti organi successivo ad un anno dall'entrata in vigore delle disposizioni proposte.

L'art. 3, infine, estende le disposizioni in commento anche alle società a controllo pubblico non quotate, demandando però ad un regolamento - adottato ai sensi dell'art. 17, comma 1, della legge 400/1988 - la definizione dei termini e delle modalità di attuazione delle prescrizioni in relazione all'equilibrio dei generi negli organi di amministrazione e controllo delle società pubbliche, con lo scopo di recare una disciplina uniforme per tutte le società interessate.

La parità di genere nei processi decisionali alla luce del contesto europeo.

La normativa in esame si inserisce, in un contesto europeo particolarmente attento al tema, e cerca di fornire risposte agli interrogativi ed alle esigenze emerse anche in tale sede. Infatti, il 1 marzo 2011, la Commissione europea ha presentato, come sopra accennato, una relazione sui progressi realizzati nella parità tra uomini e donne nel 2010, in cui un ampio capitolo è dedicato alla parità di genere nel settore economico.

Per quanto attiene, in particolare, alla presenza femminile nel processo decisionale, la Commissione rileva che, nonostante siano sempre più numerose le donne altamente qualificate e che la partecipazione delle medesime al mercato del lavoro sia in aumento, tuttora le stesse continuano ad avere, rispetto agli uomini, minori posizioni di responsabilità negli ambiti politico ed imprenditoriale, specialmente ai più alti livelli. I dati raccolti nel documento di lavoro, sul quale si fonda la relazione (SEC(2011)191), mostrano che, nonostante 9 su 20 lavoratori siano donne (con una percentuale del 45,5%), il numero di esse con funzioni direttive (direttori, amministratori

delegati e dirigenti di piccole imprese) nell'UE sono meno di un terzo (raggiungono una percentuale del 32,8%).

In generale, secondo la Commissione la disparità tra uomini e donne nell'ambito delle funzioni direttive non si è modificata sostanzialmente, salendo da 30,7% nel 2000 a 32,8% nel 2009 e tale situazione appare tanto più paradossale, in considerazione del fatto che le studentesse superano in numero gli studenti nei settori del commercio, della gestione e del diritto.

A fronte di tale quadro, la Commissione, ribadendo che la partecipazione paritaria di donne e uomini ai processi decisionali è una necessità democratica ed economica, e che numerosi studi (es. Mc Kinsey, Women Matter Report, 2007) sottolineano un rapporto positivo tra la presenza delle donne in posti direttivi ed i risultati finanziari ed organizzativi, ritiene necessario un impegno ed una partnership più forti a tutti i livelli. Tale organo europeo considera a tal fine importante che tutte le procedure di nomina, di assunzione, di valutazione delle funzioni e delle competenze, di retribuzione e di promozione, devono essere trasparenti e neutre rispetto al sesso, in quanto è fondamentale lottare sistematicamente contro la discriminazione e le molestie sessuali.

Infine, la Commissione è favorevole alle azioni positive, ritenendo, ad esempio, l'introduzione delle "quote", per via normativa, una delle migliori strategie per raggiungere risultati in tema di parità di genere. Tale constatazione consegue all'analisi di studi quantitativi e qualitativi, che la Commissione, infatti, incoraggia ad effettuare, poiché, per l'appunto, volti a valutare le strategie, ed in particolare l'effetto di azioni positive, quali le quote, adottate dagli Stati membri, constatandone la ricaduta pratica.

Alcuni casi emblematici di utilizzazione delle quote rosa, per una possibile analisi in prospettiva.

In Europa, la posizione dei Paesi sulla questione della presenza femminile negli organi di vertice delle società commerciali è diversificata: mentre alcuni (Norvegia, Spagna e Francia) hanno considerato necessario un apposito intervento normativo, altri (Germania, Regno Unito e Svezia) hanno proposto l'adozione di iniziative di «autoregolamentazione», mediante la previsione di apposite «raccomandazioni» contenute nei rispettivi codici di corporate governance.

Si ritiene utile, ai fini di questo contributo, menzionare il caso della Norvegia dove è stata imposta per legge una rappresentanza femminile di almeno il 40% in seno ai consigli di amministrazione delle imprese pubbliche e private. In merito, la Commissione europea ha osservato che, prevedendo sanzioni in caso di non conformità, tale intervento legislativo – approvato nel dicembre 2003 – ha effettivamente comportato un innalzamento del livello di partecipazione femminile nei consigli di amministrazione norvegesi.

E' interessante, però, anche rilevare che la Spagna ha adottato una legge sull'uguaglianza nel 2007, che incoraggia le imprese principali a modificare la composizione dei comitati direttivi fino a raggiungere una percentuale di donne del 40% entro il 2015, senza prevedere sanzioni e, ciononostante, la percentuale di donne con funzioni direttive è salita dal 4% (2006) al 10% (2010). Inoltre, le "quote rosa" introdotte in Spagna, dove la cultura di tipo Mediterraneo può essere paragonata a quella italiana, hanno determinato un effetto collaterale interessante. I consigli di amministrazione invece di nominare le stesse persone anno dopo anno, hanno colto l'occasione per porsi con maggiore insistenza alcuni quesiti, come ad esempio: "Quali tipi di curricula cerchiamo?"; "quali sono le skill più utili per un amministratore?"; e ancora "qual è la vera Mission di un Consiglio di Amministrazione?". La legge sulle quote rosa ha rappresentato, quindi, un punto di rottura ed un'opportunità per introdurre più meritocrazia, sia nelle scelte delle nuove consiglieri femminili, sia per quelli maschili (l'età media dei consiglieri si è abbassata, sono entrati nei CdA persone con più esperienza internazionale, e così via). Orbene, alla luce di ciò, l'auspicio è che in Italia la nuova legge possa introdurre una nuova cultura manageriale della Governance societaria ed una riflessione tali da concorrere alla costruzione di un sistema più meritocratico, ma anche maggiore profittabilità e benessere per tutti, in quanto l'unione di competenze, modi diversi di

organizzare il lavoro e prospettive differenti, possono avere una ricaduta importante in ordine a quell'efficienza di cui tanto si parla.

Rosita Zucaro
Avvocato del foro di Civitavecchia