



Equilibrio di genere e diritto societario a dieci anni dalla legge Golfo-Mosca

Alessio Bartolacelli – Università di
Macerata



Equilibrio di genere e diritto societario

Un problema che va ben oltre le «quote rosa»

Il concetto stesso di «lavoro»...

...e i «ruoli sociali»

La presenza femminile in CdA è solo una parte della questione. Ma può essere una parte importante per la soluzione



La situazione di partenza (2011)

Società quotate: 272

Totale membri CdA: 2815

Di cui di sesso femminile: 169 - 6%

Totali membri di collegio sindacale: 817

Di cui di sesso femminile: 55 - 6,73%



Un evidente problema sociale

Come porvi rimedio?

- Ottica di **lungo periodo**: **educazione**, anche finanziaria
- Ottica di **medio-breve periodo**: la «riserva indiana»
 - Soluzione preferita come parte di una **più ampia strategia** socio/educativa

Dove?

Due ambiti fondamentali:

- Società **quotate**
 - Società a **partecipazione pubblica**
-



Come?

La legge Golfo-Mosca (l. 120/2011), più volte modificata

Nuovo comma 1-ter, art. 147-ter TUF: **quotate (art. 1)**

«Genere meno rappresentato» deve avere almeno **un terzo** degli amministratori eletti

Idem per collegio sindacale (comma 1-bis, art. 148 TUF)

Carattere «educativo»: norme temporanee – **3 mandati da rinnovo successivo**

E anche problemi rispetto a uguaglianza sostanziale e a libertà di iniziativa economica privata

Sanzioni contro inadempimento da comminarsi dalla CONSOB

Estensione a **partecipate (recte: controllo pubblico - art. 4)**



E poi?

Novellato da l. 160/2019

Incremento quota a 2/5

Incremento mandati (+6)

Molto problematico il coordinamento con le nuove norme in materia di società a partecipazione pubblica, in cui sembra restare ancorata a 1/3... ma *sine die!*

Designazione in capo alla P.A. partecipante; sanzioni a PCdM



E poi?

Ma anche per le quotate, soprattutto per il collegio sindacale. Qual è il 40% di 3?
(nuovo art. 144-undecies¹ Reg. Emittenti)

E poi il Codice di Corporate Governance 2021 mantiene il 33%... Misteri

- Ma sottolinea in maniera importante il principio di parità di trattamento e opportunità nell'intera organizzazione aziendale (art. 2, Raccomandazione 8)
- E vedi anche la dichiarazione di carattere non finanziario, su composizione di organi di governance

Educare va bene, ma se l'educando è duro di comprendonio...

Ma c'è da dire che...



...è un successo, statisticamente

- Quota altissima: come l'Italia (da ben prima, invero), solo la Norvegia
 - Considerazione da parte del Parlamento UE come buona prassi (risoluzione marzo 2012 e Proposta di direttiva del 14.11.2012)
 - Ripresa anche da parte del codice di corporate governance come modalità di sostenibilità (OCS n. 5, Agenda 2030 ONU)
 - Dal 6% siamo, attualmente, nelle quotate (dati diffusi ad aprile 2021), al **42.8%**
-



E dal punto di vista sostanziale?

Il Consiglio di Stato sottolinea la ragione di efficienza: maggiore ponderazione, quindi maggiore efficienza di gestione

E in complesso una maggiore ponderazione determina forse anche una maggiore sostenibilità

- È ragionevole che consigli con maggiore presenza femminile adottino politiche di bilanciamento di genere all'interno della struttura aziendale anche oltre il C.d.A.
-



È tutto oro ciò che luccica?

Mah... a vedere meglio i numeri, la strada è ancora lunga

Maggioranza di amministratrici è non esecutiva (72% delle donne sono amministratori indipendenti)
Poche società fanno l'*extra mile*: solo il 14% ha superati di un'unità la prescrizione di legge

A.D.: solo 8,4% del totale, con 2,5% del mercato in termini di capitalizzazione
Presidenti: 14% del totale (ma maggiore capitalizzazione di mercato relativa – 33%)

E ancora, pare siano sempre le stesse! Il 13,8% delle donne mantiene più incarichi (uomini: 8,8%)

Ma soprattutto: nelle non quotate, non ci sono (si è arrivati al 17,7% nelle non quotate)



Il punto fondamentale

Le quote rosa sono un mezzo, non un fine

Sono da includere in un quadro più ampio, di assetti delle società, ed in chiave di ponderazione di interessi diversi

In generale, sarebbe auspicabile che le quote rosa fossero lo spunto per un bilanciamento continuo delle attività della società, su vari profili

E soprattutto, che il mantenimento fosse in ragione di un convincimento, e non di una *compliance*



Molte grazie per l'attenzione

Domande?

alessio.bartolacelli@unimc.it
