

SENATO DELLA REPUBBLICA
Commissione 6^a (Finanze e tesoro)

Disegno di legge n. 1028 avente a oggetto “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” e

Disegno di legge n.1095 avente a oggetto “Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n.58, per l’equilibrio tra i generi negli organi delle società quotate”

Audizione Lella Golfo, Presidente della Fondazione Marisa Bellisario

20 giugno 2019

Gentile Presidente Bagnai, Onorevoli Senatori,
desidero innanzitutto ringraziarVi per l'opportunità di Audizione nell'ambito dell'istruttoria legislativa sui disegni di legge d'iniziativa delle Senatrici Bonfrisco (DdL 1095) e Conzatti (DdL 1028) che intendono estendere gli effetti delle disposizioni sull'equilibrio tra i generi negli organi di controllo e gestione delle società quotate e partecipate introdotti dalla Legge Golfo-Mosca.

Come sapete, la Legge 120 è stata frutto di un grande impegno e di una profonda convinzione, da parte mia, di Alessia Mosca, di tanti colleghi e colleghe parlamentari che mi hanno accompagnato nel complesso percorso per la sua approvazione e delle migliaia di donne che ci hanno sostenuto. L'iter della proposta di legge, che ho presentato il 7 maggio del 2009, è stato ricco di contributi e pareri e il confronto serio e costruttivo, sia alla Camera sia al Senato, ci ha consegnato un testo equilibrato e ponderato, nel pieno rispetto del principio di gradualità e temporaneità.

Nella mia dichiarazione di voto finale, il 28 giugno del 2011, affermavo che la legge 120 non rappresentava un segnale di buona volontà né un'alterazione dei meccanismi del mercato ma un preciso dovere a cui ci richiamava non solo il dettato costituzionale ma la situazione della presenza femminile ai vertici delle aziende.

La legge, infatti, è in primo luogo intervenuta per correggere una situazione di forte sotto-rappresentazione del genere femminile negli organi di governo delle società quotate e partecipate. Ricordiamo che nel 2011 nelle società quotate le donne erano fra il 6 e il 7% dei Consiglieri di amministrazione e il 6,5% dei membri dei collegi sindacali. Oggi è stato superato il 38% nei Consigli di Amministrazione e il 40% nei collegi sindacali. Nelle società pubbliche, invece, le donne rappresentano il 28,5% dei componenti dei CdA e più di un terzo dei sindaci (33,4% e 41,7% rispettivamente con riferimento ai sindaci effettivi e ai sindaci supplenti). E ricordo anche che la Banca d'Italia aveva stimato che, senza alcuna correzione o intervento, ci sarebbero voluti 50 anni per raggiungere quel 30%.

Numerose ricerche in questi anni hanno analizzato gli effetti qualitativi della norma. Emerge da diversi studi che, a seguito della sua applicazione, si è ridotta l'età media dei Consiglieri mentre è cresciuto il livello medio di istruzione ed è aumentata la diversità in termini di età e profili professionali. In sostanza, si è diffuso un metodo di selezione virtuoso, basato sull'esame dei curricula e sulla ricerca di specifiche competenze anche con l'aiuto di *advisor* esterni.

Parimenti, emergono risultanze positive anche in termini di performance. Nel dettaglio, è emerso che, se raggiunge un peso minimo tra il 17 e il 20%, la presenza femminile favorisce una gestione più proficua e allo stesso tempo forme di *governance* e modelli di crescita più sostenibili e inclusivi, così come raccomandato da recenti interventi legislativi. Fonti più che qualificate, inoltre, hanno osservato che gli investitori istituzionali apprezzano e valutano in senso positivo l'equilibrio di genere negli organi sociali delle imprese oggetto delle loro valutazioni di investimento.

D'altro canto, è il mercato finanziario ad aver promosso a pieni voti la norma. Innanzitutto, garantendo un'osservanza piena, almeno per quanto riguarda le società quotate. In otto anni non è stata comminata alcuna sanzione da parte della Consob e solo cinque società sono state oggetto di diffida con immediata regolarizzazione della loro posizione. In secondo luogo, ponendo in essere iniziative volontarie per preservare l'equilibrio di genere raggiunto grazie alla legge. Enel, Tim, Ubi Banca e Leonardo hanno infatti introdotto una modifica statutaria a garanzia di una quota in CdA al genere meno rappresentato. Ma soprattutto nel luglio 2018 il codice di Autodisciplina della Borsa italiana ha introdotto un nuovo principio che raccomanda agli emittenti di applicare i criteri di diversità nella composizione degli organi sociali, al fine di favorire il consolidamento degli effetti positivi della legge Golfo-Mosca. E anche Assogestioni ha promosso politiche di selezione dei candidati alle cariche di minoranza che prevedono la presenza del 45% di donne.

Dunque, è innegabile che la norma abbia fin qui non solo ottenuto risultati tangibili ma introdotto un positivo cambiamento culturale e di atteggiamento nei confronti della presenza femminile nei *board*.

Come Presidente della Fondazione Marisa Bellisario, posso dire di avere un osservatorio privilegiato e affermo con convinzione che l'accoglienza, il vissuto e i risultati anche in termini culturali della norma sono andati al di là di ogni più rosea aspettativa. Nel corso di questi otto anni, abbiamo ricevuto da Amministratori Delegati e Presidenti di aziende quotate attestati di stima e ringraziamento per gli effetti benefici che le donne hanno portato nella *governance* delle loro imprese. Allo stesso modo, le iniziative di formazione come *Board Academy* - corso pensato e realizzato dalla Fondazione Marisa Bellisario in collaborazione con Deloitte e rivolto alle aspiranti consigliere e sindache - hanno ottenuto un grandissimo successo di partecipazione, segno che anche la motivazione femminile a partecipare alla *governance* aziendale è cresciuta.

Detto questo, e proprio in virtù dell'esperienza ultra-trentennale maturata sul campo delle pari opportunità, mi sento di affermare con sicurezza che nove anni sono troppo pochi per garantire una consolidata e duratura inversione di tendenza. La legge 120 ha ottenuto risultati impensabili, sia sul piano materiale sia culturale, ma sappiamo bene che la situazione che ne ha motivato l'introduzione era frutto di una cultura e di una prassi discriminatoria radicate e dure a morire.

Allo stesso tempo, nella ratio della legge vi era un effetto di contagio e contaminazione anche sulla miriade di società non quotate. Sappiamo che l'Italia è il Paese delle Piccole e Media imprese e c'è sicuramente bisogno di maggior tempo perché un nuovo modello di partecipazione e inclusione possa estendersi anche a quel prezioso tessuto produttivo. L'ultimo rapporto realizzato dalla Fondazione Marisa Bellisario in collaborazione con il Cerved rileva che nelle imprese con un fatturato superiore a 10 milioni la percentuale di donne nei CdA si ferma a poco più del 17% mentre non arriva al 14% nelle società che fatturano oltre 200, con un aumento che negli anni dell'applicazione della legge va dal 2% a poco più del 5%. Serve tempo, dunque, per consolidare i risultati raggiunti nelle società soggette alla legge ma anche per allargare gli effetti positivi alla maggioranza delle imprese italiane.

Inoltre, Vi invito a fare una riflessione sulle implicazioni a larghissimo raggio di questa norma. Sappiamo che la presenza di donne nelle società quotate e partecipate rappresenta l'unico ambito in cui l'Italia non è maglia nera in Europa ma, al contrario è, insieme a Francia e Norvegia, tra i Paesi virtuosi. Siamo poi in coda a tutte le classifiche europee sul fronte dell'occupazione femminile, della natalità, del welfare. Affermare, diffondere e radicare una cultura delle pari opportunità, incoraggiare un'equilibrata presenza femminile nelle aziende significa anche intervenire su questi fronti che minano la crescita del Paese. E significa combattere anche l'odioso fenomeno del gap salariale definito dall'Onu come il più grande furto della storia.

Un ulteriore motivo che raccomanda l'estensione della Legge 120 è una criticità evidenziatasi in questi primi anni di applicazione e che richiede un maggior lasso di tempo per essere risolta. Mi riferisco al fenomeno di *interlocking* ossia la concentrazione di incarichi in capo a donne che siedono nei *board* e che dal 2013 è cresciuta dal 18% al 34,5%. È l'inevitabile portato di una norma definita rivoluzionaria, che ha certamente, e positivamente, sconvolto assetti consolidati. I prossimi tre mandati previsti dalle proposte in esame rappresentano il tempo utile e necessario per attuare correttivi nel metodo di cooptazione, attuare iniziative di formazione interne alle aziende per la

crescita del management femminile e consentire a una più ampia platea femminile di entrare nei *board*.

In conclusione, a nome mio e della Fondazione Marisa Bellisario che presiedo, esprimo il pieno sostegno e supporto alle iniziative legislative volte a estendere da tre a sei mandati la previsione della Legge Golfo-Mosca. Anzi, ritengo che detta estensione sia funzionale al pieno raggiungimento degli obiettivi che motivarono l'approvazione a larga maggioranza della suddetta norma.

Mi permetto però di sottoporre all'attenzione della Commissione una criticità che le proposte in esame non tengono in debita considerazione. Come sappiamo, a differenza delle società quotate, nelle società partecipate dalla Pubblica Amministrazione l'applicazione della norma è stata più complessa e problematica. A fronte delle appena cinque diffide comminate dalla Consob alle società quotate, dal 2013 al 2016, data dell'ultima relazione al Parlamento, per le partecipate sono stati aperti 197 procedimenti, 86 aziende sono state oggetto della seconda diffida e sei hanno visto la decadenza dell'organo. È la dimostrazione che la forza coercitiva della norma non ha ancora esaurito la propria utilità e valenza. Eppure, in base ai disegni di legge sotto esame, per le società a controllo pubblico non quotate resterebbe fermo quanto previsto dal relativo Testo Unico (decreto legislativo n. 175 del 2016, articolo 11, comma 4), che prevede a regime la tutela dell'equilibrio di genere per un terzo dei componenti dei soli organi di amministrazione. Ovvero le società pubbliche, proprio quelle finora più recalcitranti al riequilibrio di genere, alla scadenza della Legge 120 verrebbero lasciate a un regime che riguarda solo gli organi di gestione e non quelli di controllo e che non prevede alcun controllo stringente né specifiche conseguenze sanzionatorie per il mancato rispetto dell'equilibrio di genere. Ricordo che l'articolo 3 della Legge 120 prevede che tutte le disposizioni previste per le società quotate si applicano anche alle società controllate da pubbliche amministrazioni e che il D.P.R. entrato in vigore il 12 febbraio 2013 ha disposto per le società inadempiente due diffide, per un totale di 120 giorni, esaurite le quali e non ripristinato l'equilibrio di genere è prevista la decadenza dell'organo.

Immagino che nelle intenzioni del legislatore il Testo unico rappresenti un passo avanti rispetto alla transitorietà della Legge Golfo-Mosca ma mi permetto di far notare che proprio l'esperienza dell'applicazione della Legge 120 dimostra come per le società pubbliche i controlli e le sanzioni, anche se non pecuniarie, siano fondamentali per il rispetto dell'equilibrio di genere.

Per questo, pur ribadendo il mio favore alla proroga per ulteriori tre mandati delle previsioni della Legge 120, auspico che tale proroga sia da considerarsi nella totalità delle sue previsioni normative.

Le considerazioni fatte per le società quotate, infatti, sono ancor più valide per le società pubbliche anzi, ritengo che queste ultime necessitino forse maggiormente di un supplemento temporale per consolidare gli effetti positivi della Legge 120.

Grazie della vostra attenzione e buon lavoro.