



La riviviscenza della proposta di direttiva *Women on Boards*: una vecchia proposta per problemi attuali

DI CRISTIANA FIORAVANTI*

Sommario: 1. La proposta di direttiva del 2012 *Women on Boards*: la sua mancata adozione tra i progressi e l'immobilismo delle normative nazionali – 2. L'obiettivo della proposta: un'armonizzazione minima delle normative nazionali per un obiettivo ambizioso – 3. Il limitato ambito di applicazione della proposta e le ampie deroghe: uno sguardo d'insieme – 4. Osservazioni conclusive.

1. – È ben noto che l'Unione si è dotata di un quadro giuridico di primo rilievo per contrastare le discriminazioni – non solo di genere – e ha via via contribuito a superare i limiti e a colmare le lacune presenti negli ordinamenti nazionali. Ne è così scaturita una normativa sovranazionale articolata e complessa – rispetto alla quale si prospettano ora necessari interventi di revisione¹ - tesa ad offrire una *protezione minima* contro fenomeni discriminatori che incidono negativamente anche sul funzionamento del mercato interno².

* Professore ordinario di diritto dell'Unione europea presso l'Università degli studi di Ferrara. Il contributo rielabora l'intervento svolto in occasione della Tavola rotonda "Società partecipate pubbliche: la parità nella *governance* non esclude il merito", a chiusura del Corso di alta formazione per la preparazione alle cariche di *governance* nelle società *in house* e partecipate degli enti pubblici (Consiglio Nazionale Forense, 4 febbraio 2022).

¹ Fra i profili più critici dell'attuale quadro normativo si staglia il differente ambito di applicazione materiale delle direttive, in particolare delle direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE; un problema da tempo presente che ancora oggi condiziona la giurisprudenza della Corte, come sottolineato da S. BARBIERI, *Dichiarazioni pubbliche omofobe come discriminazione direttante condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro. Nota a margine della sentenza NH*, in *Eurojus*, 2020, p. 182 ss. Sul tema, si rimanda inoltre a L. WADDINGTON, M. BELL, *More Equal than Others: Distinguishing European Union Equality Directives*, in *CMLR*, 2001, p. 587 ss.

² Sul diritto antidiscriminatorio dell'Unione europea si v. M. BELL, *Anti-Discrimination Law and the European Union*, Oxford, 2002, E. ELLIS, P. WATSON, *EU Anti-Discrimination Law*, Oxford, 2012, U. BELAVUSAU, K. HENRARD (a cura di), *EU Anti-Discrimination Law beyond Gender*, Oxford, 2018, p. 229 ss., M. BELL, *The Principle of Equal Treatment: Widening and Deepening*, in P. CRAIG, G. DE BÚRCA (a cura di), *The Evolution of EU Law*, Oxford, 2011, p. 611 ss. E U. BELAVUSAU, K. HENRARD, *A Bird's Eye View on EU Anti-Discrimination Law: The Impact of the 2000 Equality Directive*, in *German Law Journal*, 2019, pp. 614 ss.

Tuttavia, nello specifico tema della parità di genere nei consigli di amministrazione delle società quotate – siano esse pubbliche che private – si era consolidata un’inerzia dei governi nazionali che, in seno al Consiglio, aveva bloccato la proposta di direttiva c.d. *Women on Boards* della Commissione del 2012³. La procedura legislativa di approvazione – date anche le posizioni critiche espresse da diversi Parlamenti nazionali sul rispetto dei principi di sussidiarietà e proporzionalità⁴ - si era infatti arenata a causa dei veti di alcuni Stati membri⁵. All’epoca, gli ordinamenti nazionali mostravano del resto una situazione estremamente variegata e frammentata ben tratteggiata nella *Relazione* che accompagnava la proposta di direttiva la quale evidenziava come “*l’assenza di regolamentazione a livello nazionale o la differenza tra le normative non solo portano a discrepanze nel numero di donne fra gli amministratori esecutivi e non esecutivi, e a tassi di miglioramento diversi fra gli Stati membri, ma costituiscono anche un problema a livello di mercato interno, imponendo alle società europee quotate in Borsa requisiti divergenti in materia di governo societario. Questi divari nell’evoluzione delle normative nazionali hanno prodotto una frammentazione del quadro normativo nell’UE, che si traduce nell’esistenza di obblighi giuridici incoerenti e difficilmente comparabili, in una situazione confusa e in costi più elevati per le società, gli investitori e le altre parti interessate, e che in ultima analisi ostacola il buon funzionamento del mercato interno*”⁶.

Alla Commissione va riconosciuto il merito di non avere mai obliato, nel decennio ormai trascorso, il tema della necessità di un intervento in materia, reiterandone anzi l’urgenza nella nuova *Strategia dell’Unione per la parità di genere (2020-2025)*, all’interno della quale l’adozione della direttiva è per di più indicata come obiettivo prioritario per il 2022⁷. Anche il Parlamento europeo, dal canto suo, non ha mancato di sottolineare a più riprese, da ultimo nel 2020, la necessità di riprendere la discussione in vista dell’approvazione della proposta della Commissione⁸.

Il richiamo operato in più occasioni dalla Presidente Ursula von der Leyen⁹ all’esigenza di procedere all’adozione della proposta di direttiva ha infine trovato eco nella

³ V. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-16433-2012-INIT/it/pdf>, ivi anche la *Relazione* e, insieme, *European Parliament, Gender Balance on Boards*, LEGISLATIVE TRAIN12.2021; sulla proposta di direttiva v. L. CALVOSA e S. ROSSI, *Gli equilibri di genere negli organi di amministrazione e controllo delle imprese*, *Oss. Dir. Civ. e Comm.*, 2013, pp. 3-34; C. SICCARDI, *Le quote di genere nei consigli di amministrazione delle società: problematiche costituzionali*, *Associazione italiana dei costituzionalisti*, 3/2013.

⁴ V. i pareri motivati dei Parlamenti nazionali di Danimarca, Paesi Bassi, Svezia, Regno Unito, Polonia e della Camera dei deputati della Repubblica Ceca.

⁵ V. <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-area-of-justice-and-fundamental-rights/file-gender-balance-on-boards>.

⁶ V. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-16433-2012-INIT/it/pdf>. Per una visione d’insieme relativa alle discipline nazionali volte al “riequilibrio” del genere sottorappresentato nelle società, v. M. CALLEGARI, E. DESANA, M. SARALE, (a cura di), *Dai “soliti noti” alla “gender diversity”: come cambiano gli organi di amministrazione e controllo delle società*, in *Giur. it.*, 2015, pp. 2261 ss.

⁷ V. COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI Un’Unione dell’uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2022, COM/2020/152 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>.

⁸ V. *Stop stalling the Women on boards Directive, MEPs tell EU countries*, <https://www.europarl.europa.eu/news/en/agenda/briefing/2020-10-05/11/stop-stalling-the-women-on-boards-directive-meps-tell-eu-countries>; v., insieme anche il parere del Comitato economico sociale, *Parità di genere*, SOC/610 – EESC-2018-04753-00-02-AC-TRA (EN) 2/9).

⁹ V. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/SPEECH_22_404.

Dichiarazione della Presidenza del Consiglio dello scorso gennaio¹⁰, la quale anticipa la giornata del 14 marzo 2022 dove gli Stati membri in sede di Consiglio hanno raggiunto un accordo di massima che apre dunque la via all'adozione della direttiva in tempi brevi¹¹.

A dieci anni di distanza lo scenario politico è mutato. Il Regno Unito – ostile alla proposta – non è più parte dell'Unione e diversi Stati membri, fra cui la Germania, hanno finito per dotarsi di normative volte a prevedere meccanismi di riequilibrio di genere nell'occupazione e nel lavoro¹². Non è però azzardato ipotizzare che siano risultate determinanti sul cambio di rotta in seno al Consiglio le esigenze poste dal piano di ripresa post-pandemico. Nell'ambito del *Next Generation EU*, l'equilibrio di genere è infatti uno degli obiettivi da raggiungere e la spinta propulsiva impressa dallo strumento di finanziamento sembra aver orientato gli Stati membri a non opporsi all'adozione di un quadro normativo di armonizzazione minima per l'affermazione della parità di genere nei consigli di amministrazione delle società quotate¹³.

Non sono mutate, invece, le esigenze di un intervento in materia che avevano determinato la Commissione a proporre, nel lontano 2012, l'adozione della direttiva *Women on Boards*. Basti, al riguardo, la consultazione del *Gender Equality Index* che attesta un divario persistente e per di più evidenza come, in mancanza di interventi normativi a livello nazionale, la situazione non offra significativi segni di miglioramento¹⁴. La proposta di cui si propone l'adozione mira dunque a introdurre una disciplina di armonizzazione minima che, in coerenza con i criteri elaborati dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia in materia di azioni positive, promuove la presenza equilibrata di uomini e donne nei consigli delle società¹⁵.

2. – Per quanto riguarda i suoi fini, la proposta di direttiva fissa un obiettivo minimo da raggiungere con riguardo alla percentuale di componenti del genere sottorappresentato nei consigli di amministrazione delle società – pubbliche e private – quotate. In particolare, la disciplina di cui si propone l'adozione indica un obiettivo che si misura – a scelta degli Stati membri – su parametri alternativi, ossia il 40% di componenti del genere sottorappresentato per

¹⁰ V. https://presidence-francaise.consilium.europa.eu/media/nktn1aew/declaration-on-gender-equality_en.pdf.

¹¹ V. <https://www.consilium.europa.eu/it/press/press-releases/2022/03/14/les-etats-membres-arretent-leur-position-sur-une-directive-europeenne-visant-a-renforcer-l-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-dans-les-conseils-d-administration/>.

¹² Per uno sguardo d'insieme sulle discipline nazionali v. EUROPEAN PARLIAMENT, *Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs Directorate-General for Internal Policies Women on Board Policies in Member States and the Effects on Corporate Governance*, 2021, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/700556/IPOL_STU\(2021\)700556_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/700556/IPOL_STU(2021)700556_EN.pdf).

¹³ In termini generali, sulle scelte operate nell'ordinamento italiano in fase di adozione del PNRR, v. M. D'AMICO, *I diritti delle donne fra parità, differenza e uguaglianza in una società complessa*, in *Federalismi*, 7/2022; P. VILLA, *Ce lo chiede l'Europa?*, in <https://www.ingenere.it/articoli/ce-lo-chiede-europa>.

¹⁴ V. <https://europeanwomenonboards.eu/wp-content/uploads/2021/01/Gender-Equality-Index-Final-report-2020-210120.pdf>; il Rapporto EIGE 2021 è disponibile in <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021>; sulla situazione in Italia, v. anche <https://temi.camera.it/leg17/post/1-attuazione-della-normativa-in-tema-di-equilibrio-di-genere-negli-organ-delle-societ-quotate-a-controllo-pubblico> e le osservazioni conclusive, *infra*, par. 4.

¹⁵ V., la Relazione alla proposta: “le misure devono riguardare un settore in cui le donne siano sottorappresentate; si può dare la priorità alle candidate donne solo se queste ultime sono *egualmente qualificate* rispetto ai candidati uomini; la priorità alle candidate donne *egualmente qualificate non deve essere automatica e incondizionata*: occorre prevedere una “*clausola di salvaguardia*” che contempli la possibilità di accordare eccezioni in casi giustificati che tengano conto delle circostanze individuali, in particolare della situazione personale dei candidati”.

gli amministratori senza incarichi esecutivi, o il 33% per tutti i componenti del consiglio di amministrazione con o senza incarichi esecutivi¹⁶.

In sintesi, la proposta obbliga gli Stati membri a prevedere una disciplina interna in base alla quale le società che non raggiungono il parametro minimo prescelto siano tenute a procedere alle nomine degli amministratori senza incarichi esecutivi sulla base di *criteri chiari, univoci e formulati in modo neutro*¹⁷. Ad esito della procedura, nella scelta tra candidati che posseggono pari qualifiche, in termini di idoneità, competenze e rendimento professionale, le società assicurano la priorità al candidato del genere sottorappresentato per raggiungere le quote opzionate, sempre che “una valutazione obiettiva che tenga conto di tutti i criteri specifici dei singoli candidati non faccia propendere per il candidato dell’altro sesso”¹⁸. Per quanto riguarda invece il riequilibrio di genere fra gli amministratori con incarichi esecutivi, la proposta si limita a prevedere – fra le *misure supplementari* richieste alle società – l’impegno da parte di queste ultime a «realizzare progressi tangibili verso un equilibrio di genere migliore rispetto alla situazione attuale dell’impresa»¹⁹.

In definitiva, la proposta ha come fine ultimo il raggiungimento di una rappresentanza di genere più equilibrata nelle società quotate nei limiti, per l’appunto, delle percentuali indicate, prevedendo meccanismi imposti di riequilibrio ma solo con riguardo agli amministratori senza incarichi esecutivi, escludendone pertanto l’estensione ai ruoli più propriamente gestori all’interno delle società, emergendo in questo senso – come attesta la Relazione - problematiche

¹⁶ È quanto si ricava dal combinato disposto dell’art. 4.1: “Gli Stati membri provvedono affinché le società quotate nei cui consigli i posti di amministratori senza incarichi esecutivi siano occupati per meno del 40% dal sesso sottorappresentato procedano alle nomine per tali posti sulla base di un’analisi comparativa delle qualifiche di ciascun candidato...” e 4.7 : “Gli Stati membri possono stabilire che l’obiettivo di cui al paragrafo 1 è stato raggiunto quando le società quotate possono dimostrare che gli appartenenti al sesso sotto-rappresentato occupano almeno un terzo di tutti i posti di amministratore, che si tratti di amministratori con incarichi esecutivi o senza incarichi esecutivi”.

¹⁷ V. l’art. 4.1, in connessione con i parr. 2, 3, 4 e 5: “Il numero di posti di amministratore senza incarichi esecutivi necessari per raggiungere l’obiettivo di cui al paragrafo 1 è il numero più vicino alla proporzione del 40%, ma non superiore al 49%. Per raggiungere l’obiettivo di cui al paragrafo 1 gli Stati membri provvedono affinché, nella selezione degli amministratori senza incarichi esecutivi, sia data priorità al candidato del sesso sottorappresentato se questo è ugualmente qualificato rispetto al candidato dell’altro sesso in termini di idoneità, competenza e rendimento professionale, a meno che una valutazione obiettiva che tenga conto di tutti i criteri specifici dei singoli candidati non faccia propendere per il candidato dell’altro sesso. Gli Stati membri provvedono affinché le società quotate siano tenute a comunicare, su richiesta di un candidato respinto, i criteri di qualificazione alla base della selezione, la valutazione comparativa obiettiva di tali criteri e, se del caso, le considerazioni che hanno portato a scegliere un candidato dell’altro sesso. Gli Stati membri, conformemente ai rispettivi sistemi giuridici nazionali, adottano le misure necessarie affinché, qualora un candidato respinto del sesso sottorappresentato adduca elementi che permettano di presumere la parità delle sue qualifiche rispetto a quelle del candidato prescelto dell’altro sesso, spetti alla società quotata dimostrare che non è stata violata la disposizione di cui al paragrafo 3”.

¹⁸ La proposta impone agli Stati l’obbligo di introdurre un regime di sanzioni per le violazioni delle disposizioni nazionali di attuazione della direttiva; ai sensi dell’art.6 le sanzioni devono essere “effettive, proporzionate e dissuasive e possono comprendere sanzioni amministrative o nullità o annullamento, da parte di un organo giudiziario, della nomina o dell’elezione degli amministratori senza incarichi esecutivi avvenute in violazione delle disposizioni nazionali”. Il Parlamento europeo aveva proposto, sul punto, significativi emendamenti, quali *l’esclusione da tutte le gare di appalto pubbliche* [Em. 60] e *la parziale esclusione dalla concessione di risorse erogate attraverso i fondi strutturali dell’Unione* [Em. 61] (v. la Posizione del Parlamento europeo definita in prima lettura il 20 novembre 2013 in vista dell’adozione della direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante il miglioramento dell’equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in borsa e relative misure, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2013-0488_IT.html).

¹⁹ V. il *considerando* 33 in connessione con l’art. 5 della proposta.

che attengono alla fiducia di azionisti e investitori. Il dichiarato intento di “raggiungere un compromesso fra l’esigenza di incrementare la diversità di genere nei consigli... e la necessità di ridurre al minimo l’ingerenza con la gestione quotidiana di una società”, ha dunque orientato la Commissione a limitare l’intervento di riequilibrio con riguardo alle sole nomine degli amministratori senza incarichi esecutivi, nel convincimento che una maggiore presenza del genere sottorappresentato fra questi ultimi possa peraltro produrre “positivi effetti a cascata sulla diversità di genere in tutta la scala gerarchica”²⁰.

Di rilievo – specie nell’ottica di consentire la necessaria vigilanza – è la previsione che impone agli Stati membri di obbligare le società quotate a fornire annualmente alle autorità nazionali informazioni sulla composizione di genere dei consigli e sul conseguimento dell’obiettivo minimo²¹. L’informativa deve essere pubblicata e, nel caso attesti il mancato raggiungimento dell’obiettivo, dovrà contenere la descrizione delle misure già intraprese e di quelle da adottare per colmare tale divario. Le misure nazionali di adattamento agli obblighi posti dalla direttiva sono sottoposte ad analisi e monitoraggio da parte degli organismi interni di parità e devono essere comunicate alla Commissione, come pure le relazioni che gli Stati sono tenuti a redigere a cadenza biennale.

Di diversa portata sono gli obblighi che la proposta di direttiva pone in capo a quegli Stati membri che già contemplan misure interne volte al riequilibrio di genere nei consigli delle società quotate. Rispetto a tale ipotesi si prevede infatti che tali Stati possano continuare ad applicare la disciplina già adottata in luogo dei requisiti procedurali relativi alle nomine contemplati dalla disciplina sovranazionale, sempreché possa provarsi che queste misure siano di efficacia equivalente per raggiungere l’obiettivo minimo previsto²². Al fine di ottenere la “sospensione” dell’applicazione dei meccanismi di riequilibrio previsti dalla proposta, gli Stati membri devono redigere la relazione da trasmettere alla Commissione includendovi informazioni esaustive che «dimostrino i risultati concreti ottenuti grazie alle misure nazionali»²³. Dal canto suo, la Commissione è tenuta, in tale ipotesi, a stilare una *relazione*

²⁰ V. la Relazione alla proposta, p. 5.

²¹ Si veda l’art. 5, par. 2 e 3: “Gli Stati membri fanno obbligo alle società quotate di fornire informazioni alle autorità nazionali competenti, una volta all’anno a decorrere da *[due anni dopo l’adozione]*, in merito alla rappresentanza di genere nei loro consigli, distinguendo fra amministratori senza incarichi esecutivi e amministratori con incarichi esecutivi, e in merito alle misure prese riguardo agli obiettivi di cui all’articolo 4, paragrafo 1, e al paragrafo 1 del presente articolo, e di pubblicare tali informazioni in modo adeguato e accessibile sul loro sito web. Qualora una società quotata non rispetti gli obiettivi di cui all’articolo 4, paragrafo 1, o gli impegni individuali assunti ai sensi del paragrafo 1 del presente articolo, le informazioni di cui al paragrafo 2 del presente articolo includono anche le ragioni della mancata realizzazione degli obiettivi o degli impegni e una descrizione delle misure che la società ha adottato o intende adottare per raggiungere gli obiettivi o per onorare gli impegni assunti”.

²² V. l’art. 8.3: “Fermi restando l’articolo 4, paragrafo 6, e l’articolo 4, paragrafo 7, gli Stati membri che prima dell’entrata in vigore della presente direttiva abbiano già adottato misure per garantire una più equilibrata rappresentanza uomo-donna fra gli amministratori senza incarichi esecutivi nelle società quotate possono sospendere l’applicazione dei requisiti procedurali relativi alle nomine di cui all’articolo 4, paragrafi 1, 3, 4 e 5, purché possa essere dimostrato che dette misure consentano agli appartenenti al sesso sotto-rappresentato di occupare almeno il 40% dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi delle società quotate...”.

²³ V. l’art. 9.2: “Gli Stati membri che, ai sensi dell’articolo 8, paragrafo 3, hanno sospeso l’applicazione dei requisiti procedurali relativi alle nomine di cui all’articolo 4, paragrafi 1, 3, 4 e 5, includono nelle relazioni di cui al paragrafo 1 informazioni che dimostrino i risultati concreti ottenuti grazie alle misure nazionali di cui all’articolo 8, paragrafo 3. La Commissione stila in seguito una relazione speciale in cui stabilisce se dette misure consentano effettivamente agli appartenenti al sesso sotto-rappresentato di occupare almeno il 40% dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi...”.

speciale «in cui stabilisce se queste misure consentano *effettivamente* il raggiungimento degli obiettivi della direttiva»²⁴.

3. – La proposta di direttiva di cui ora anche il Consiglio auspica l'adozione mira dunque ad introdurre una regolamentazione di armonizzazione minima che non impedisce agli Stati membri di dotarsi o di mantenere in vigore disposizioni più favorevoli²⁵.

La proposta in parola lascia dunque ampi spazi di intervento agli Stati membri che intendano dotarsi di discipline volte a «garantire una rappresentanza più equilibrata di uomini e donne nelle società registrate sul loro territorio nazionale»²⁶. Si tratta di una previsione rilevante in considerazione dei limiti e delle deroghe che la proposta contempla che trova piena giustificazione anche alla luce della *Strategia sulla parità di genere* della Commissione i cui obiettivi strategici e le aree prioritarie di intervento muovono, per l'appunto, nella direzione di un'ampia e diffusa affermazione della parità nel mercato del lavoro e nelle posizioni dirigenziali²⁷.

Quanto al suo ambito di applicazione, è da sottolineare infatti che non solo la proposta di direttiva riguarda le sole società *quoted*, ma va altresì evidenziato che alcune tipologie di società pubbliche e private ne sono escluse.

In primo luogo, la proposta originaria, pur adottando una nozione particolarmente ampia di “impresa pubblica”, non si rivolge comunque alle società pubbliche non *quoted*. In secondo luogo, restano escluse le “piccole e medie imprese”, vale a dire - secondo la definizione accolta nella proposta - «le società che occupano meno di 250 persone, il cui fatturato annuo non supera i 50 milioni di euro oppure il cui totale di bilancio annuo non supera i 43 milioni di euro»²⁸. L'esclusione di tale ultima categoria è giustificata - così è del resto indicato nella Relazione che accompagna la proposta della Commissione - dalla difficoltà di imporre una quota del genere sottorappresentato nel centro decisionale di piccole e medie imprese, ma non va sottovalutato come la discriminazione di genere si annidi proprio nelle realtà produttive dalla dimensione giuridica ed economica più contenuta. Nello spazio non coperto dalla direttiva, saranno dunque gli Stati membri a promuovere azioni positive per il riequilibrio di genere, ferma restando l'applicazione delle norme nazionali che attuano le direttive antidiscriminatorie dell'Unione relative all'occupazione e al lavoro.

²⁴ *Ivi*.

²⁵ V. l'art. 7: “Gli Stati membri possono introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli di quelle previste dalla presente direttiva per garantire una rappresentanza più equilibrata di uomini e donne nelle società registrate sul loro territorio nazionale, e condizione che tali disposizioni non creino una discriminazione ingiustificata né ostacolino il corretto funzionamento del mercato interno”.

²⁶ Così l'art. 7.

²⁷ V., in particolare, le azioni contemplate dall'obiettivo strategico “Raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici” della *Strategia, cit.* Fra le azioni prioritarie è indicato il conseguimento della parità di genere “a livello decisionale e politico”: in questo quadro, l'azione dell'Unione si concentrerà anche sullo “scambio di buone pratiche riguardanti l'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione e nelle posizioni dirigenziali, raccogliendo esempi di progetti nazionali o regionali gestiti da governi, società civile o settore privato”.

²⁸ V. l'art. 2.8: ““piccola e media impresa” o “PMI”: una società che occupa meno di 250 persone, il cui fatturato annuo non supera i 50 milioni di EUR oppure il cui totale di bilancio annuo non supera i 43 milioni di EUR, oppure, per una PMI registrata in uno Stato membro la cui valuta non sia l'euro, gli importi equivalenti nella valuta di tale Stato membro”. L'esclusione delle piccole e medie industrie dalla sfera di applicazione della direttiva è prevista dall'art. 3.

Infine, va dato conto della previsione che consente agli Stati membri di esentare dal raggiungimento dell'obiettivo le società quotate il cui genere sotto-rappresentato costituisca meno del 10% del personale²⁹. Nella Relazione l'esenzione è giustificata alla luce della considerazione che «la composizione di genere del personale si ripercuote direttamente sulla disponibilità di candidati del genere sottorappresentato».

Si tratta di limiti fortemente criticati dal Parlamento europeo in fase di lettura della proposta che meriterebbero di essere reconsiderati ora, in fase di approvazione della direttiva. Vero è che la grande difficoltà nel raggiungimento di un consenso in seno al Consiglio per l'introduzione di meccanismi di riequilibrio induce a ritenere che difficilmente si potranno conseguire obiettivi più ambiziosi in sede di adozione. Il superamento dei limiti posti dalla perimetrata sfera di applicazione della disciplina appena tratteggiata si affida pertanto agli Stati membri cui è riservata la scelta di dotarsi di una normativa che rafforzi la parità di genere secondo *standard* più elevati.

4. – Nella fase che seguirà l'adozione della direttiva gli Stati membri saranno chiamati a recepirne compiutamente gli obblighi nello spazio di discrezionalità che essa contempla per il raggiungimento dell'obiettivo minimo. E ciò, anzitutto, sotto il profilo dell'introduzione (o del mantenimento) di meccanismi di nomina degli amministratori senza incarichi esecutivi nei consigli di amministrazione.

Con riguardo agli Stati membri che sono a tutt'oggi sprovvisti, in tutto o in parte, di una disciplina interna adeguata a raggiungere l'obiettivo minimo, sarà infatti necessario procedere all'adozione di un quadro normativo che contempli procedure di riequilibrio conformi ai meccanismi di nomina previsti dalla direttiva.

Non così per quegli Stati che, essendo già dotati di una disciplina interna che si valuta adeguata al raggiungimento della soglia di riequilibrio, potranno avvalersi della possibilità loro concessa di “sospendere” l'applicazione dei meccanismi contemplati dalla direttiva. In tale ipotesi, il controllo operato dalla Commissione sulle informazioni che gli Stati sono tenuti a trasmetterle risulta però più stringente essendo chiamata a pronunciarsi sull'adeguatezza delle discipline interne di nomina preesistenti alla direttiva in vista del raggiungimento dell'obiettivo minimo.

Il controllo della Commissione non è peraltro limitato al profilo delle procedure di nomina, ma si estende agli obblighi ulteriori contenuti nella direttiva relativi sia ai meccanismi sanzionatori, sia al rispetto degli obblighi di informazione che incombono, a vario titolo, sulle società.

È in questo quadro di riferimento che la Repubblica italiana, al pari degli altri Stati membri, dovrà misurarsi a direttiva in vigore. L'ordinamento italiano si è peraltro già dotato, a partire dal 2011, di meccanismi di riequilibrio nella composizione dei consigli di amministrazione delle società quotate e delle controllate, che ha comportato il raggiungimento di risultati di rilievo³⁰. Lo provano i dati resi disponibili nella Relazione dell'*Osservatorio*

²⁹ V. l'art. 4.6: “Gli Stati membri possono esentare dal raggiungimento dell'obiettivo di cui al par. 1 le società quotate in cui il sesso sotto-rappresentato costituisca meno del 10% del personale”.

³⁰ V. l. 120/2011 in tema di parità di genere nell'accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati (e successive modifiche, su cui v. C. BUZZACCHI, *Il rilancio delle quote di genere della legge Golfo-Mosca: il vincolo giuridico per la promozione di un modello culturale*, in *federalismi.it*,

interistituzionale sulla partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane, laddove si legge che nelle società per le quali sono previste norme per quote di genere, “la crescita è stata significativa (alla fine del 2019, la presenza femminile era pari al 39 per cento nelle quotate e al 33 nelle società a controllo pubblico)”³¹.

Tuttavia, la Relazione non manca di sottolineare che *“pur migliorata la partecipazione, è ancora bassa la percentuale di donne ai vertici e molto raramente gli incarichi di maggiore rilievo sono attribuiti alle donne (nelle società quotate solo il 2 per cento delle donne ricopre il ruolo di amministratore delegato). Inoltre, permangono criticità con riferimento alle società con amministratore unico, che costituiscono un segmento ampio delle società a controllo pubblico”*; parimenti, per quanto riguarda gli organi di controllo, si registra una crescita *“moderata nelle banche non quotate e nelle società di capitali private”³².*

Dalla lettura del Rapporto *“Donne ai vertici delle imprese”* si evince del resto una realtà preoccupante: *“l’introduzione delle ‘quote di genere’ ha prodotto un’applicazione puntuale delle nuove norme, ma non ha, almeno finora, ancora promosso cambiamenti profondi...sono poche le società quotate che sono andate oltre le disposizioni normative superando lo stretto necessario...né ha promosso una maggiore presenza di donne nelle società non quotate”³³.*

Al di là degli obblighi posti dalla direttiva – se e quando in vigore – rispetto ai quali l’ordinamento italiano si pone in linea con l’obiettivo minimo indicato dalla proposta di direttiva, va ulteriormente apprezzato lo sforzo derivante dall’adozione della *Strategia Nazionale sulla parità di genere (2021-2026)* attenta anche ai profili in esame³⁴. In questo Documento – i cui contenuti e obiettivi strategici s’ispirano alla Strategia europea e sono di riferimento anche per l’attuazione del PNRR – ampio spazio è riservato alle iniziative di riequilibrio della parità di genere negli organi societari che vanno oltre l’obbligo minimo posto dalla proposta di direttiva. Sotto questo profilo infatti, si prevede non solo *“l’innalzamento dell’attuale quota prevista dalla legge Golfo-Mosca, con possibile estensione ad altre aziende”*, in particolare a favore delle società non quotate, ma anche *“l’introduzione di norma di legge che obblighi la pubblicazione, da parte delle aziende quotate, dei profili anonimizzati ma con dettaglio del genere dei candidati, interni ed esterni, considerati nella fase finale di selezione per i ruoli di CEO”³⁵.*

21/2020). In estrema sintesi, la normativa vigente prevede che gli statuti societari debbano contemplare un riparto degli amministratori da eleggere in modo da assicurare che il genere meno rappresentato ottenga una quota definita ora fissata al 40% (disciplina estesa alle nomine dei collegi sindacali). Inoltre, sono previsti meccanismi sanzionatori in caso di mancato rispetto della normativa. L’art.3 della legge estende il campo di applicazione anche alle società a controllo pubblico (per queste ultime la regolamentazione, anche sotto il profilo dei meccanismi sanzionatori, è contenuta nel d.p.r. 30 novembre 2012, n. 251 e successive modifiche). V. M. BROLLO, *L’inclusione della diversità di genere negli organi sociali: dalle norme agli strumenti*, in M. Brollo, C. Cester, L. Menghini (a cura di), *Legalità e rapporti di lavoro. Incentivi e sanzioni*, Trieste, 2016, pp. 133-150.

³¹ V. https://www.consob.it/documents/46180/46181/20210308_Ossevatorio.pdf/7f31b28d-b53b-4cdb-9309-d30a7ddb7bcc.

³² Ivi.

³³ V. il Rapporto *“Le donne ai Vertici delle Imprese 2020”*, https://know.cerved.com/wp-content/uploads/2020/02/PPT-Cerved_Bellisario_FEB_2020.pdf.

³⁴ La Strategia è consultabile in http://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2021/08/strategia-Parit%C3%A0_genere.pdf.

³⁵ Ivi, p. 28.

Resta solo da notare come, nonostante i convergenti sforzi a livello sovranazionale e non, la parità di genere, soprattutto con riguardo agli snodi nevralgici del mondo economico quali gli incarichi nelle società, sia un traguardo che non può essere raggiunto solo sulle gambe “del diritto”, in questo caso sovranazionale, ma che necessità di un profondo ripensamento della nostra collettività. È questo il cammino che va percorso con decisione: i meccanismi imposti di riequilibrio della parità di genere, per essere davvero produttivi di un mutamento duraturo, accompagnano il percorso per il tempo necessario, lungo o breve che sia, a consolidare i cambiamenti³⁶. E’ quanto, del resto, prevede la proposta di direttiva – essa stessa a valenza temporalmente limitata - che assegna alla Commissione il compito di valutare se mantenere in vigore o modificare la disciplina “tenendo conto dell’evoluzione della rappresentanza di uomini e donne nei consigli delle società quotate e ai vari livelli dei processi decisionali in campo economico, e considerato se i progressi realizzati siano sufficientemente sostenibili”³⁷.

³⁶ V. M. D’AMICO, Audizione sul Disegno di legge n. 1785, Norme per la promozione dell’equilibrio di genere negli organi costituzionali, nelle autorità indipendenti, negli organi delle società controllate da società a controllo pubblico e nei comitati di consulenza del Governo, Associazione italiana dei costituzionalisti, Osservatorio Costituzionale, 3/2021, par. 2 in particolare.

³⁷ V. l’art. 9.4 della proposta.