

PROTOCOLLO D'INTESA

per l'istituzione di un Osservatorio interistituzionale sulla partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane

TRA

**La Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento per le pari opportunità
(di seguito DPO)**

**La Commissione Nazionale per le Società e la Borsa
(di seguito Consob)**

La Banca d'Italia

di seguito anche congiuntamente indicate come “Le Parti”

PREMESSO CHE

1. la crisi economica occupazionale ha determinato, come è noto, un aumento delle diseguaglianze e, fra queste, risalta la differenza di genere, misurata dalla bassa quantità e qualità, relativa agli impieghi, di donne occupate in Italia, secondo indici di molto inferiori al valore medio della UE. In questo contesto, le indagini statistiche attestano che le donne hanno maggiore difficoltà a trovare un'occupazione adeguata al titolo di studio posseduto e a conseguire posizioni decisionali ai vertici e negli organi di amministrazione e di controllo delle società italiane, sia pubbliche sia private;
2. la legge 12 luglio 2011, n. 120 (c.d. Legge ‘Golfo-Mosca’) e il D.P.R. 30 novembre 2012, n. 251 introducono obblighi di ‘equilibrio di genere’ nelle posizioni decisionali e negli organi di amministrazione e di controllo delle società controllate dalle pubbliche amministrazioni e delle società le cui azioni sono quotate nei mercati regolamentati;

3. il DPO, in base all'articolo 4 del D.P.R. n. 251/2012 "*Regolamento concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati, in attuazione dell'articolo 3, comma 2, della legge 12 luglio 2011, n. 120*", è inoltre la struttura deputata ad espletare le funzioni di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione della normativa, al fine di assicurare il raggiungimento di un'adeguata rappresentatività di genere nelle attività economiche ed una più incisiva presenza femminile nella *governance* delle imprese sotto il controllo di pubbliche amministrazioni. In particolare, il DPO è chiamato a:
 - controllare la corretta applicazione delle disposizioni normative;
 - predisporre l'elenco delle società controllate da pubbliche amministrazioni nonché della composizione aggiornata degli organi societari;
 - raccogliere le segnalazioni sulla mancata attuazione della normativa;
 - esaminare le segnalazioni pervenute;
 - istruire i provvedimenti di diffida;
 - verificare l'ottemperanza alle diffide;
 - elaborare la relazione al Parlamento;
4. la Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna, già istituita presso il DPO ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante "*Codice delle pari opportunità*" aveva tra le sue competenze, tra l'altro, "la raccolta, l'analisi e l'elaborazione di dati allo scopo di verificare lo stato di attuazione delle politiche di pari opportunità nei vari settori della vita politica, economica, e sociale e di segnalare le iniziative opportune";
5. a seguito della soppressione della predetta Commissione per le pari opportunità, avvenuta ai sensi dell'articolo 12, comma 20, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, tutte le funzioni della medesima Commissione, comprese quelle sopra specificate, sono state definitivamente trasferite al DPO quale amministrazione nell'ambito della quale la stessa Commissione operava;
6. il DPO, ai sensi dell'articolo 16 del D.P.C.M. 1 ottobre 2012, cura, tra l'altro, gli adempimenti riguardanti l'acquisizione e l'organizzazione delle informazioni in materia di pari opportunità;

7. il DPO, ai sensi dell'articolo 7 del D.M. 4 dicembre 2012, provvede, altresì, all'adozione di iniziative di studio, analisi ed elaborazione progettuale inerenti le problematiche della parità di genere;
8. la Consob è l'organismo che vigila sull'attuazione della legge n. 120/2011 per le società con azioni quotate nei mercati regolamentati. In particolare, sulla base di quanto previsto dall'art. 1 della citata Legge relativo all' "Equilibrio tra i generi negli organi delle società quotate", la Consob:
 - diffida le società che non si adeguano nella composizione degli organi di amministrazione e controllo al criterio di riparto previsto dalla norma entro il termine massimo di quattro mesi dalla diffida;
 - in caso di inottemperanza alla diffida, la Consob applica una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 100.000 ad euro 1.000.000 per l'organo amministrativo e da euro 20.000 ad euro 200.000 per l'organo di controllo, secondo criteri e modalità stabiliti con proprio regolamento e fissa un nuovo termine di tre mesi ad adempiere; in caso di ulteriore inottemperanza rispetto a detta nuova diffida, i componenti eletti decadono dalla carica;
 - statuisce in ordine alla violazione, all'applicazione ed al rispetto delle disposizioni in materia di quota di genere, anche con riferimento alla fase istruttoria e alle procedure da adottare, in base a proprio regolamento;
9. la Banca d'Italia, in linea con la Direttiva 2013/36/UE (c.d. CRD IV), ha stabilito nel suo provvedimento recante "Disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche" il principio secondo cui la composizione degli organi deve riflettere un adeguato grado di diversificazione in termini, tra l'altro, di genere, sul presupposto che un adeguato grado di diversificazione, favorisce, tra l'altro, la pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei problemi e nell'assunzione delle decisioni; la Banca ha quindi un interesse all'approfondimento di tematiche relative alla distribuzione per genere dei componenti dei *board* delle banche;
10. l'attuazione della legge n. 120/2011, secondo dati rilevati a settembre 2017, ha significativamente innalzato la presenza di donne al vertice delle controllate pubbliche e prodotto modifiche qualitative nei *board* tanto che le donne rappresentano il 30,9% dei componenti degli organi collegiali di amministrazione e controllo di tali società. Sussiste

comunque un numero non trascurabile di società controllate da Pubbliche Amministrazioni che, rinnovando gli organi sociali, sono passate dal modello del consiglio di amministrazione a quello dell'amministratore unico e tra questi solo l'8,3% è donna;

11. con riguardo alle società quotate, l'attuazione della legge n. 120/2011 ha significativamente aumentato la presenza femminile negli organi sociali delle società quotate. Secondo le più recenti rilevazioni della Consob, a giugno 2017, le donne ricoprono oltre il 33,6% degli incarichi di amministratore e si qualificano nella maggior parte dei casi come consiglieri indipendenti;
12. analisi della Banca d'Italia - riferite al 2015 - hanno confermato che la presenza femminile nei *board* delle banche italiane è tuttora ridotta, in termini comparativi, sia rispetto ad altri settori dell'economia, sia nel confronto internazionale. La Banca d'Italia ha invitato le banche ad adottare iniziative volte a favorire una maggiore presenza femminile nei propri organi di vertice, in tutti i ruoli ma soprattutto in quelli esecutivi;
13. in base allo stato dell'arte relativo all'attuazione della normativa citata e vista la necessità di rendere l'azione a sostegno della presenza delle donne negli organi societari più efficace ed incisiva, si ritiene opportuno procedere all'istituzione di un Osservatorio interistituzionale per promuovere congiuntamente iniziative volte all'attuazione nel concreto della partecipazione femminile nei *board*, con la finalità di verificare nel tempo gli effetti dell'applicazione della legge n. 120/2011, anche sulla base di studi e analisi che consentano di individuare potenziali profili di criticità e attenzione;
14. il Regolamento generale sulla protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 - di seguito Regolamento) prevede l'individuazione del titolare del trattamento dei dati;
15. a seguito di consultazioni tra le Parti volte alla condivisione di obiettivi ed intenti comuni in merito al tema di cui trattasi, si conviene quanto segue:

Art. 1

(Premessa)

1. La premessa è parte integrante del presente Protocollo d'intesa (di seguito "Protocollo").

Art. 2
(Oggetto)

1. Con il presente Protocollo le Parti, ciascuna nell'ambito delle proprie competenze, si impegnano alla più ampia e proficua collaborazione in ordine al raggiungimento delle finalità indicate in premessa, anche attraverso la trasmissione dei dati di cui all'articolo 4 e, a tale scopo istituiscono un **Osservatorio interistituzionale sulla partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società di capitale italiane (di seguito "Osservatorio")**.

Art. 3
(Attività dell'Osservatorio)

1. L'Osservatorio:

- definisce le linee di indirizzo per lo svolgimento, a cura del DPO, di analisi periodiche aventi carattere scientifico, sulla presenza femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società di capitali italiane e divulga i relativi risultati, almeno con cadenza annuale;
- promuove attività volte a valorizzare la presenza femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società di capitali italiane.

2. Le Parti si impegnano a condividere, in forma anonima, i risultati di approfondimenti svolti, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze, sul tema della presenza delle donne ai vertici delle società di capitali italiane, anche proponendo l'approfondimento di questioni di comune interesse nell'ambito dell'Osservatorio.

3. L'Osservatorio può, inoltre, fornire supporto ad attività di analisi e ricerca sulla base di specifici progetti presentati da Istituzioni, Università e Centri di ricerca.

Art. 4
(Attività del DPO)

1. La Consob e la Banca d'Italia si impegnano a mettere a disposizione del DPO, sulla base dei rispettivi ordinamenti, i dati, anche personali, e le informazioni in proprio possesso concernenti la presenza delle donne negli organi di amministrazione e controllo delle società di capitali italiane

per lo svolgimento da parte del DPO delle funzioni istituzionali di raccolta, analisi ed elaborazione di dati, nonché per attività di ricerca, da svolgere anche tramite soggetti terzi, con la finalità di verificare nel tempo gli effetti dell'applicazione della legge n. 120/2011 e individuare potenziali profili di criticità, proponendo, eventualmente, l'adozione delle opportune iniziative volte all'attuazione in concreto della partecipazione femminile nei *board* delle società.

2. Titolare del trattamento dei dati di cui al comma 1, ai sensi dell'articolo 4, n. 7 del Regolamento è il DPO, che esercita le attribuzioni previste dalla legge.

3. I dati trasmessi al DPO e le modalità di trasmissione sono individuati, nel rispetto dei principi di pertinenza e non eccedenza di cui all'articolo 5 del Regolamento, nell'allegato 1 al presente Protocollo.

4. Il DPO, la Consob e la Banca d'Italia si impegnano a fornire l'informativa agli interessati circa il trattamento dei dati personali di cui al comma 1, in conformità al provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali del 1° febbraio 2018, n. 50 mediante apposita pubblicazione nei rispettivi siti web.

Art. 5

(Comitato di Pilotaggio e Gruppo/i di lavoro)

1. Le Parti si impegnano ad istituire un apposito Comitato di Pilotaggio che svolgerà le funzioni di:

- coordinamento delle iniziative congiunte che saranno realizzate per il raggiungimento degli obiettivi del presente Protocollo;
- verifica del rispetto degli impegni assunti dai sottoscrittori e della rispondenza delle analisi richieste agli indirizzi stabiliti dall'Osservatorio;
- monitoraggio annuale dello stato di attuazione e avanzamento dei progetti congiunti inerenti al tema della presenza femminile nelle società di capitali italiane.

2. Il Comitato è composto da due membri designati da ciascuna delle Parti. Possono prendere parte al Comitato anche esperti del settore, ove ritenuto opportuno dal Comitato medesimo.

3. Il Comitato potrà articolarsi in gruppi di lavoro anche con il contributo di esperti per particolari approfondimenti o per l'individuazione di modalità e strumenti necessari per lo sviluppo delle iniziative.

4. La partecipazione al Comitato non comporta nuovi o maggiori oneri per le Amministrazioni che ne fanno parte.

Art. 6
(Durata e termine)

1. Il presente Protocollo d'intesa ha durata di anni cinque, a decorrere dal 1 gennaio 2019, e può essere rinnovato.
2. È possibile, su accordo delle Parti, procedere in ogni momento all'integrazione, modifica o risoluzione del Protocollo.

Roma,

DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'

CONSOB

BANCA D'ITALIA