



DOCUMENTO DI RISPOSTA ALLA CONSULTAZIONE “DISPOSIZIONI DI
VIGILANZA IN MATERIA DI ORGANIZZAZIONE E GOVERNO SOCIETARIO DELLE
BANCHE”

Roma, 12 gennaio 2014

Ringraziamo la Banca d'Italia per la possibilità di commentare, seppur in un lasso di tempo ristretto ed in concomitanza di festività nazionali, gli orientamenti che essa intende prendere in relazione all'applicazione in Italia della Direttiva 2013/36/UE in materia di organizzazione e governo societario delle banche.

La presente consultazione riguardo ai contenuti concreti del recepimento normativo, in Italia, della Direttiva 2013/36/UE, è particolarmente importante in quanto è essa stessa una scelta di metodo circa i criteri di produzione normativa. La sua intrinseca dinamica di funzionamento e i suoi risultati, in termini di contenuti di proposta, dovranno consentire una responsabile azione di sintesi: cosa, peraltro, che impatta inevitabilmente sulle scelte di politica normativa che si dovranno compiere. Scelte che, in aderenza ai valori e ai principi che hanno ispirato la Direttiva citata, non potranno che essere coraggiose e lungimiranti. Lo stesso tema di discussione è una proposta coraggiosa, in quanto riguarda anche le regole da dare al governo societario e alle politiche di remunerazione.

Probabilmente, sul punto, una conseguente iniziativa del Parlamento, in particolar modo mediante consultazione delle parti sociali, in via propedeutica all'avvio dell'iter legislativo, consentirebbe un più ampio dibattito sulla materia e alimenterebbe una più diffusa percezione di opportunità di regolamentazione giuridica della materia.

Ci permettiamo di evidenziare che il procedimento di recepimento in Italia (come negli altri Paesi europei) della Direttiva comunitaria ha l'ambizioso ma ineludibile compito di raccogliere tutte le indicazioni del Legislatore comunitario, rispondendo alla ratio legis della fonte di produzione superiore. Ciò si deve tradurre, in pratica, in una normativa interna il più possibile rispettosa non solo dell'articolato, ma degli stessi "considerando" (che costituiscono la base di principi ispiratori della Direttiva e gli obiettivi a tendere delle politiche legislative nazionali).

Tutto ciò premesso, riguardo alla consultazione si propone il seguente intervento.

La Direttiva pone molta attenzione al criterio della diversificazione dei componenti degli organi societari. Nelle considerazioni iniziali, al punto (60), infatti, partendo dalla constatazione che "la mancanza di controllo da parte degli organi di gestione sulle decisioni dei dirigenti è in parte dovuta al fenomeno della mentalità di gruppo", ne individua la causa, fra l'altro, nella "mancanza di diversità nella composizione degli organi di gestione."

I benefici della diversificazione nella composizione degli organi sociali si identificano nella moltiplicazione dei livelli di partecipazione e controllo, e si individuano nella più efficace possibilità di controllo sull'operato della dirigenza e nell'indubbio contributo alla supervisione del rischio e alla resilienza degli enti.

Secondo la Direttiva una possibile soluzione "per favorire l'indipendenza delle opinioni e il senso critico" consiste nella scelta normativa ("occorre") che "la composizione degli organi di gestione degli enti sia sufficientemente diversificata per quanto riguarda età, sesso, provenienza geografica e percorso formativo e professionale, in modo da rappresentare una varietà di punti di vista e di esperienze."

Nello specifico, la Direttiva si sofferma su due meccanismi normativi, utili a realizzare, mediante le diversità che essi apportano, una più efficace (=responsabile, prudente, lungimirante) gestione d'impresa; a) l'equilibrio nella quota di presenze tra uomini e donne, per esprimere adeguatamente la composizione della popolazione; b) la garanzia di rappresentanza dei lavoratori negli organi di gestione.

Quest'ultimo strumento, in particolare, è dal Legislatore comunitario considerato come la naturale, necessaria modalità di funzionamento degli organi sociali, in grado di apportare, in forza della sua stessa natura, una prospettiva di gestione più ampia e completa, anche mediante la conoscenza del funzionamento interno degli enti.

Nel documento in consultazione questo aspetto viene affrontato nella nota 21 a piè di pagina 15.

A nostro parere l'aspetto della diversificazione dei componenti degli organismi dovrebbe trovare adeguato risalto nel testo del documento, riprendendo in particolare modo l'aspetto dell'equivalenza numerica di genere e l'importanza di una rappresentanza dei lavoratori negli organismi, motivata dalla necessità di apporto di una prospettiva, ulteriore ed essenziale, di analisi e di decisione e fondata su una reale, approfondita conoscenza del funzionamento interno degli enti.

A sostegno di questo vogliamo rilevare come i Lavoratori siano, tradizionalmente, gli stakeholder più interessati alla sostenibilità di lungo periodo delle scelte di gestione delle aziende, oltre che essere i primi direttamente interessati in caso di difficoltà economica dell'azienda. Sono, sempre i Lavoratori, i soggetti più capaci di esprimere il valore della continuità aziendale (intesa come permanenza identitaria) e storicamente più interessati e più disponibili ad assumere lo stesso "rischio" di partecipazione finanziaria nei casi di crisi aziendali.

La proposta che avanziamo, sempre nella parte riguardante la rappresentanza dei Lavoratori negli organi societari di gestione e controllo, concerne anche l'implementazione giuridica di uno strumento operativo, peraltro già largamente utilizzato in ambito europeo: il whistleblowing.

Il meccanismo di segnalazione delle infrazioni alle regole costituito dal whistleblowing consente di garantire maggiore efficacia agli strumenti di prevenzione, monitoraggio e controllo dei rischi giuridici d'impresa. Com'è noto, ciò corrisponde agli obiettivi di cui al D.Lgs. 231/2001 sulle responsabilità delle persone giuridiche.

Proponiamo, in dettaglio, che sia normata e rafforzata detta funzione di controllo, afferente alla responsabilità di gestione d'impresa, con maggiori garanzie di tutela per i Lavoratori che dovessero segnalare anomalie di gestione agli organi di gestione: a) stabilendo che la funzione di "referente" delle segnalazioni sia, all'interno degli organi di gestione, proprio la componente di rappresentanza dei Lavoratori; b) garantendo normativamente ai Lavoratori l'insensibilità rispetto a procedure disciplinari in caso di successiva verifica di infondatezza delle segnalazioni (salva l'eventuale rilevanza penale della fattispecie e la sua procedibilità ex officio); c) descrivendo dettagliatamente, per circoscrivere e limitare dal punto di vista normativo l'area di "riservatezza" delle comunicazioni aziendali. In assenza di regolamentazione giuridica di detta area, infatti, risulta improbo ogni sforzo di costituire forme di partecipazione e di responsabilità allargata del governo societario, risultando praticamente inibita, a pena di pesanti sanzioni, ogni forma di denuncia "ad extra" di comportamenti societari non corretti, finanche in violazione delle leggi.