



Osservazioni al documento di consultazione della Banca d'Italia

“Governano societario delle banche e dei gruppi bancari”.

Febbraio 2021

Spett.le
Banca d'Italia
Servizio Regolamentazione e analisi macroprudenziale
Divisione Regolamentazione I
Via Milano 53
00184

ram@pec.bancaditalia.it

Osservazioni dell'Associazione Nazionale fra le Banche popolari e del territorio al documento di consultazione della Banca d'Italia recante modifiche alle disposizioni in materia di "Governano societario delle banche e dei gruppi bancari".

In relazione al documento di consultazione in oggetto, nel ringraziare per l'opportunità offerta, ci premuriamo sottoporre alla Vostra attenzione le osservazioni seguenti.

Introduzione dell'obbligo di una quota di genere nella composizione degli organi di amministrazione e controllo delle banche. (Sez. IV - Composizione e nomina degli organi sociali. Composizione degli organi collegiali (Par. 2.1. lett. b). Disposizioni transitorie e finali (sez. VIII).

Si fa riferimento alla modifica alla Circolare 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione IV, par. 2.1, lett. b) in consultazione, con cui verrebbe ad introdursi ex novo per tutte le banche l'obbligo di assicurare che almeno un terzo dei componenti, sia del consiglio di amministrazione che del collegio sindacale, nel modello tradizionale, appartenga al genere meno rappresentato.

Nelle disposizioni transitorie e finali (sez. VIII), si prevede che le banche si adeguino a tali previsioni «*non oltre il primo rinnovo integrale dell'organo, effettuato dopo il 1° gennaio 2022, e comunque entro il 30 giugno 2024*», con la ulteriore precisazione che «*se il rinnovo integrale dovesse intervenire nel 2021, considerati anche i tempi per l'emanazione delle norme definitive, le banche possono attendere sino al 2024*» (così il box illustrativo).

In proposito, si premette che il sistema delle banche popolari, così come quello bancario nel suo complesso, condivide, riconosce e promuove l'importanza della diversità di genere, considerata quale risorsa per lo sviluppo e la creazione di valore in tutte le aziende: ne è prova il fatto che la componente femminile nel mondo bancario è in costante e progressivo aumento, come testimoniato dal continuo incremento della percentuale rappresentata dal personale di genere femminile che si attesta, ad oggi, a circa quasi la metà dei dipendenti del settore.

Altrettanto condivisibile si ritiene l'obiettivo di accrescere, gradualmente, la diversificazione all'interno degli organi di amministrazione e controllo delle banche da realizzare attraverso una adeguata composizione quali-quantitativa.

Ciò posto, tenuto conto del recente Regolamento sui requisiti e criteri di idoneità degli esponenti bancari introdotto con Decreto ministeriale n. 169/2020 - che detta, specie per i componenti esecutivi, una stringente disciplina in tema di requisiti di professionalità, competenza, onorabilità, correttezza, disponibilità di tempo - nonché di altre normative di settore altrettanto stringenti - si pensi ad esempio al divieto degli *interlocking directorates* di cui all'art. 36 del decreto legge 201/2011 - **non può non farsi rilevare che l'introduzione dell'ulteriore vincolo di riservare il 33% dei componenti gli organi sociali ad esponenti di genere femminile** (in quanto genere ad oggi meno rappresentato) **renderebbe oltremodo arduo raggiungere una composizione quali-quantitativa ottimale, equilibrata anche nel genere, restringendosi, per effetto della contemporanea applicazione dei vari plessi normativi sopra richiamati, il bacino delle candidate potenzialmente idonee.**

E ciò specie per le banche di dimensioni minori.

Appare peraltro incerto quale dovrebbe essere il *modus procedendi* da parte dell'intermediario nell'eventualità in cui non si attinga la percentuale minima obbligatoria di esponenti femminili all'interno dell'organo amministrativo o di controllo: nell'ambito della valutazione sull'adeguata composizione collettiva degli organi, l'art. 12 del d.m. 169/2020 non prevede infatti più, opportunamente, che l'intermediario dichiari la decadenza del componente che non consenta di soddisfare i requisiti necessari per un'adeguata composizione collettiva dell'organo. E ciò in coerenza con l'art. 26, comma 5, del Testo Unico Bancario che non legittimerebbe, su tale solo presupposto, la dichiarazione di decadenza del singolo componente, che appare piuttosto esclusivamente correlata ad eventuali difetti di idoneità per carenza dei requisiti individuali prescritti dalla legge e dal d.m..

L'art. 12, comma 2, dispone che: «*in caso di carenze, l'organo competente adotta misure necessarie a colmarle, tra le quali: a) modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti agli esponenti, ivi comprese le eventuali deleghe, in modo coerente con gli obiettivi indicati nell'articolo 11; b) definire e attuare idonei piani di formazione*».

In proposito, nel caso di carenza consistente nella 'sotto-rappresentanza' della quota femminile negli organi, **non si vede quali possano essere le "misure necessarie a colmarle"**.

L'art. 12, comma 3, si limita infine a prevedere che, nel caso siano riscontrate carenze e le misure eventualmente adottate ai sensi del comma 2 non siano idonee a ripristinare un'adeguata composizione collettiva dell'organo «*quest'ultimo formula all'assemblea (o ad altro organo cui competono le nomine degli esponenti) raccomandazioni per superare le carenze identificate*».

Un siffatto quadro normativo potrebbe dunque condurre a situazioni di *impasse*.

Non può non farsi rilevare, inoltre, un ulteriore profilo di criticità: l'obbligo del rispetto della quota di genere, introdotto a livello di normativa secondaria, comporterebbe **di fatto che l'appartenere o meno al genere femminile verrebbe ad integrare, in assenza di una norma di legge primaria che lo preveda, un vero e proprio requisito di eleggibilità degli esponenti bancari.**

Va poi considerato che **nonostante la direttiva (UE) 2019/878** del 20 maggio 2019, c.d. **CRD V** (che modifica la direttiva 2013/36/UE, c.d. CRD IV, per quanto riguarda le entità esentate, le società di partecipazione finanziaria, le società di partecipazione finanziaria mista, la remunerazione, le misure e i poteri di vigilanza e le misure di conservazione del capitale) **prescriva il rafforzamento del criterio di proporzionalità, quest'ultimo risulta invece disatteso dal documento in consultazione che equipara banche di minori dimensione e complessità operativa alle banche di maggiori dimensioni, imponendo ad entrambe le categorie la medesima quota di genere del 33 per cento.**

L'imposizione di una percentuale minima da riservare al genere femminile, pari a quasi il doppio di quella ad oggi raccomandata, comporterebbe costi ed oneri che si ritengono sproporzionati – anche in considerazione dei benefici attesi, assai limitati e rispetto ai quali la letteratura economica sembra piuttosto propendere per la neutralità dell'incremento della quota femminile rispetto alla performance - a carico delle banche, specie di minori dimensioni, che potrebbero incontrare difficoltà per l'adeguamento.

Relativamente ai benefici attesi, consistenti in una “maggiore dialettica interna e un più efficace monitoraggio sugli organi esecutivi” si osserva poi che tale funzione è già assegnata, ed efficacemente svolta, dalla figura degli amministratori non esecutivi e indipendenti (a prescindere dal genere di appartenenza).

Si espongono di seguito alcune ulteriori considerazioni di maggior dettaglio.

1. Assenza di una norma di rango primario che preveda per le banche l'obbligo di riservare al genere meno rappresentato una quota dei componenti gli organi collegiali

Si evidenzia innanzitutto che nell'ordinamento vigente **non vi è alcuna norma né comunitaria né nazionale di rango primario** - con la sola eccezione della disciplina speciale delle società quotate nei mercati regolamentati introdotta,

come noto, dalla Legge Golfo-Mosca (si veda *infra*) - **che imponga alle banche, diverse da quelle con azioni quotate, l'obbligo di riservare una quota di componenti gli organi collegiali delle banche al genere femminile** (in quanto meno rappresentato).

La proposta relativa all'introduzione di una quota di genere di cui al documento in consultazione, dunque, manca di base legislativa.

1.1 Il quadro normativo nell'Unione Europea

Si evidenzia che **nella disciplina comunitaria**, più volte richiamata a giustificazione delle modifiche poste in consultazione, **non si rinviene alcuna norma che prescriva a tutte le banche di riservare una percentuale minima al genere meno rappresentato.**

Si sottolinea come **né nel c.d. pacchetto CRR II/ CRD V** - peraltro ancora in corso di recepimento nel nostro ordinamento, essendo tuttora all'esame del Parlamento il disegno di legge di "Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea – Legge di delegazione europea 2019" – **né nella precedente direttiva 2013/36/UE, c.d. CRD IV**, sia contemplata una norma che prescriva una quota di genere di almeno un terzo nella composizione degli organi di amministrazione e controllo nelle banche.

La CRD IV, in particolare, si è limitata a richiedere alle sole banche di maggiori dimensioni di individuare una soglia minima di esponenti del genere meno rappresentato (c.d. *target* di genere) e di elaborare strategie volte a raggiungere questa soglia. Il CRR richiede alle banche la pubblicazione della politica di *diversity* adottata, i relativi obiettivi e gli eventuali target stabiliti nonché la misura in cui questi obiettivi e eventuali target siano stati raggiunti.

A livello della cosiddetta *soft law*, gli stessi orientamenti delle Autorità europee di vigilanza, EBA ed ESMA, in materia di *suitability*, (EBA/GL/2017/12), si limitano a prevedere che le banche si dotino di un'apposita policy sulle diversità, anche al fine assicurare parità di trattamento e di opportunità per il genere meno rappresentato, **senza imporre quote minime e/o percentuali.**

Un'analisi comparata dei principali Paesi in ambito europeo, mostra poi come la rappresentanza femminile riceva una regolamentazione molto diversificata: **in molti Stati, come la Germania, il Regno Unito, la Spagna e la Svezia, non vi sono obblighi cogenti sulla rappresentanza femminile, nemmeno per le società quotate, ma solo "raccomandazioni" nei rispettivi Codici di corporate governance.** Anche nei pochi Paesi che, come la Francia, prevedono per legge quote minime da riservare al genere femminile, si rivolgono principalmente a

società quotate in borsa e imprese del settore pubblico, con esenzione delle piccole e medie imprese del settore privato (si veda Allegato 1).

Appare dunque opportuno, **anche ad evitare fenomeni di *goldplating*, non sovra-regolamentare tale aspetto del governo societario** – considerato anche che la disciplina dei requisiti degli esponenti aziendali dovrebbe essere improntata alla massima armonizzazione a livello europeo - **introducendo ulteriori rigidità nell'applicazione di una disciplina che si presenta già come una delle più rigorose a livello internazionale**, considerato che **nella maggior parte degli altri Paesi, la materia o non è regolamentata affatto oppure lo è ma limitatamente alle società quotate e/o di più grandi dimensioni e complessità.**

1.2 Il quadro normativo nazionale

Nell'ordinamento nazionale, la L. 12 luglio 2011, n. 120, c.d. Legge Golfo-Mosca è intervenuta introducendo, per la prima volta, nelle sole società quotate sui mercati regolamentati e in quelle soggette a controllo di una pubblica amministrazione una quota riservata al genere meno rappresentato, **attribuendo peraltro alla disposizione un carattere temporaneo.**

Alla sua entrata in vigore la richiamata legge aveva le seguenti caratteristiche:

1) **ambito di applicazione circoscritto** alle sole società quotate nei mercati regolamentati e società controllate dalla PA;

2) **validità limitata**: la legge imponeva che lo statuto prevedesse che il riparto degli amministratori e dei sindaci da eleggere fosse effettuato in base a un criterio che assicurasse l'equilibrio tra i generi per 3 mandati consecutivi.

3) **gradualità**: le disposizioni della legge si applicavano a decorrere dal primo rinnovo degli organi di amministrazione e degli organi di controllo delle società successivo ad un anno dalla data di entrata in vigore della stessa, riservando al genere meno rappresentato, per il primo mandato in applicazione della legge, una quota pari almeno a un quinto (20%) degli amministratori e dei sindaci eletti. A regime la legge richiedeva che il genere meno rappresentato dovesse ottenere almeno un terzo (33%) degli amministratori/sindaci eletti.

Successivamente, è stato prolungato da tre a sei mandati il regime temporale della quota di genere - i cui effetti sarebbero altrimenti venuti meno nel 2020 – ed è stata aumentata la percentuale da un terzo a due quinti dei componenti l'organo di supervisione e di controllo (legge n. 160/2019).

Eccettuata la disciplina speciale per le società quotate, sopra descritta, unico riferimento in argomento per le banche diverse da quelle con azioni quotate è rappresentato dalla **raccomandazione** di cui alla comunicazione della Banca d'Italia "Benchmark di diversity per il sistema bancario italiano" del 4 luglio 2015.

Detta raccomandazione:

- **non prevede alcun obbligo cogente;**
- **in ossequio al principio di proporzionalità, prevede che si applichino quote differenziate a seconda della categoria dimensionale di appartenenza della banca** (di minore dimensione o significativa) pari al 20% per le banche con attivi inferiori ai 10 miliardi di euro e del 33% per banche con attivo superiore a 10 miliardi di euro.

Risulta evidente che **la soglia del 33% è stata finora ritenuta adeguata solo per banche con attivi superiori a 10 miliardi o comunque quotate: non si comprende dunque perché applicare detta elevata percentuale indistintamente a tutte le banche, a prescindere dalla dimensione.**

2. Assenza di evidenze relative all'impatto positivo sulla performance della presenza femminile. La letteratura economica

Sotto il profilo dell'analisi costi-benefici, si evidenzia che, come peraltro ben messo in luce anche nell'Analisi di Impatto della Banca d'Italia che accompagna il documento di consultazione, **non solo non vi sono conclusioni univoche rispetto agli effetti della maggiore presenza femminile nei board ma alcuni studi dimostrerebbero addirittura un impatto negativo sulla performance.**

La disamina nella letteratura economica mostra che:

a) non vi è alcuna evidenza che la presenza di donne negli organi di amministrazione e controllo garantisca una migliore performance.

Secondo alcuni studi, al contrario, vi sono evidenze che la performance sia addirittura peggiore.

Tra le analisi empiriche che suggeriscono che la presenza delle donne abbia un impatto non significativo o negativo sui rendimenti:

- Gregory-Smith I., Main B.G.M., O'Reilly C.A., (2014), Appointments, pay and performance in UK boardroom by gender, in Economic Journal, 124.;

-Adams R., Ferreira D., (2009), Women in the boardroom and their impact on governance and performance, in Journal of Financial Economics, 94(2).;

-Ahren K., Dittmar A. K., (2012), The changing of the boards: the impact on firm valuation of mandated female board representation, in The Quarterly Journal of Economics, 127(1).;

-Matsa D. A, Miller A. R., (2013), A Female Style in Corporate Leadership? Evidence from Quotas, in American Economic Journal: Applied Economics, 5(3).;

-Greene D., Intintoli V. J., Kahle K. M., (2020), Do board gender quotas affect firm value? Evidence from California Senate Bill No. 826, in Journal of Corporate Finance, 60.)

b) Non c'è un consenso unanime sull'efficacia delle quote di genere introdotte per via normativa:

- Comi S., Grasseni M., Origo F., Pagani L., (2017), Where Women Make the Difference. The Effects of Corporate Board Gender Quotas on Firms' Performance

across Europe, University of Milan Bicocca Department of Economics, Management and Statistic Working Paper, n. 367.;

- Ferrari G., Ferraro V., Profeta P., Pronzato C., 2016, Gender Quotas: Challenging the Boards, Performance, and Stock Market, IZA Discussion Paper n-10239;

- Smith N., 2014, Gender quotas on boards of directors, IZA World of Labor, vol. 7.

Sotto quest'aspetto, si evidenzia che l'emersione di figure femminili di spicco nel panorama politico internazionale è avvenuta non per l'imposizione dall'alto di una quota di riserva al genere femminile, ma poiché tali personalità hanno fatto valere la propria capacità e lungimiranza nel governo della cosa pubblica.

Allo stesso tempo, si consideri l'esempio italiano del graduale ingresso del genere femminile nel corpo della magistratura, il cui processo è iniziato nel 1963 e che oggi è arrivato al punto in cui le donne rappresentano ben il 53% della totalità dei magistrati in servizio in Italia, senza che vi fossero obblighi legislativi in tema di quote di genere.

c) Alcuni studi evidenziano che le quote di genere possano avere impatti negativi sulla performance, violando la meritocrazia e favorendo l'ingresso nei board di amministratori meno qualificati.

La bassa partecipazione delle donne agli organi di vertice delle imprese **non sarebbe dovuta a fattori di discriminazione ma al loro maggior orientamento alla cura della famiglia.**

Tra gli studi che evidenziano, in generale, un impatto negativo sul valore delle imprese a cui sono imposti vincoli legali alla composizione dei board, si citano:

- Holzer H. J., Neumark D., (2006), Affirmative action: What do we know?, in *The Journal of Policy Analysis and Management*, 26(2).;

- Ahren K., Dittmar A. K., (2012), The changing of the boards: the impact on firm valuation of mandated female board representation, in *The Quarterly Journal of Economics*, 127(1).)

- Demsetz H., Lehn K., (1985), The structure of corporate ownership: Causes and consequences, in *Journal of Political Economy*, 93(6)

È stato altresì opportunamente messo in evidenza, sotto altro profilo, che **le cause del divario fra i generi risiedono non solo dal lato della domanda ma anche da quello dell'offerta:** «Tra le cause dei persistenti divari vengono individuati sia fattori di offerta (da parte delle donne), sia di domanda (da parte del mercato del lavoro). Tra i primi rilevano la scarsità di strumenti di conciliazione e l'organizzazione del lavoro, ancora poco flessibile; per alcuni aspetti, anche l'istruzione».

Magda Bianco e al. (2013), *Le donne e l'economia, Occasional Papers della Banca d'Italia* n. 171

4. Le tesi contrarie all'imposizione per legge di una quota di genere: il principio di meritocrazia

Tra le numerose e diverse motivazioni che portano a sostenere le tesi contrarie all'imposizione per legge di una riserva di posti al genere meno rappresentato, ve ne sono alcune che pongono l'enfasi su un aspetto specifico, cui si è sopra accennato: tali tesi affermano come **questo meccanismo sviluppi effetti negativi in relazione alla meritocrazia: riservare un numero di seggi alle donne risulterebbe un'ulteriore discriminazione proprio perché non vengono scelte per le loro capacità, conoscenze e competenze ma solo per il loro genere.**(Holzer-Neumark, 2006; Ahren-Dittmar, 2012; Deodato C., 2021).

Secondo tale impostazione, **l'imposizione di una quota di genere si porrebbe in contrasto con il principio di meritocrazia e competenza dei rappresentanti da eleggere negli organi di governo delle imprese: così facendo si negherebbe addirittura la parità di genere, cadendo in contraddizione.**

Oltre a collidere con il principio meritocratico nella scelta dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, specie delle banche, l'imposizione di tale vincolo si porrebbe altresì in contrasto con la libertà di iniziativa economica, costituzionalmente tutelata.

E ciò potrebbe avere effettivi distorsivi - certamente non voluti - particolarmente gravi nel settore bancario, contraddistinto da elevato tecnicismo, potendo inficiare, in contrasto con le esigenze di sana e prudente gestione, il principio meritocratico al quale il governo e la gestione delle banche devono essere necessariamente improntate.

Il criterio principale, specialmente in un settore quale quello bancario non può che essere quello della competenza nei vari settori rilevanti, indipendentemente dal genere di appartenenza.

Occorre altresì considerare che l'imposizione di una percentuale obbligatoria di esponenti da riservare al genere femminile rischierebbe di alterare il rapporto fiduciario tra il corpo assembleare e i componenti degli organi che il primo viene chiamato ad eleggere, in contrasto con il principio della sovranità dell'assemblea nella elezione degli organi sociali.

5. L'impatto del Regolamento 169/2020

Il Regolamento 169/2020 ha come noto imposto alle banche di minore dimensione o complessità operativa pressoché gli stessi requisiti di idoneità richiesti a quelle di maggiori dimensioni.

Fra le novità introdotte, particolarmente stringente si rivela la nuova definizione, in negativo, di indipendenza di alcuni amministratori che imporrà, anche alle banche di minori dimensioni, di ricercare ogni tre mandati nuovi candidati indipendenti senza tenere nel debito conto le oggettive difficoltà che tale categoria di intermediari incontra, in considerazione sia del minor numero dei

componenti il consiglio di amministrazione, sia per la maggiore difficoltà nell'individuare candidati con competenze ed esperienze in linea con i requisiti richiesti, tenendo peraltro anche conto della disciplina sul cosiddetto "divieto di interlocking" (art. 36 della legge 214/2011) che impone il divieto di assumere o esercitare cariche in altre banche/assicurazioni/società finanziarie, ponendo quindi il problema di come "attrarre" e "mantenere" esponenti (anche indipendenti).

Risulta di tutta evidenza, alla luce del nuovo Regolamento - che impone, fra l'altro, requisiti particolarmente stringenti specie per gli amministratori esecutivi relativamente alla professionalità e dei preesistenti vincoli derivanti da altri plessi normativi applicabili agli intermediari bancari, come sia indubbiamente reso **assai arduo riuscire a soddisfare le nuove regole di composizione quali-quantitativa degli organi di amministrazione e controllo delle banche.**

6. Il contesto di riferimento delle banche territoriali e di minore dimensione

Le considerazioni sopra svolte, valgono a maggior ragione se rapportate ad ambiti territoriali in cui l'imprenditoria è meno sviluppata e all'interno dei quali può risultare quindi maggiormente difficoltoso ricercare e attrarre quelle competenze necessarie ad una corretta esplicazione della funzione amministrativa.

Si pensi ad esempio ad alcune aree del Sud Italia: il contesto di riferimento e le realtà territoriali ed economiche in cui operano le banche di tale zona del Paese, sono significativamente diverse da quelle di altri ambiti territoriali (Nord) ove, considerata la maggior presenza di imprese, anche appartenenti al settore bancario, assicurativo e finanziario è più agevole reperire le professionalità richieste, (vedi Allegato 2).

Nelle banche a vocazione territoriale con operatività tradizionale, inoltre, l'efficacia dell'azione dell'Organo di governo molto dipende anche dalla quota di amministratori che, al di là del genere, abbiano una conoscenza approfondita dell'economia locale che consenta loro, in seno al Consiglio, di interagire fattivamente apportando il proprio bagaglio di competenza per orientare al meglio le strategie aziendali, a sostegno dello sviluppo del tessuto socio-economico di riferimento della banca e a salvaguardia degli equilibri aziendali.

In questo contesto, stabilire per via amministrativa che una quota minima così rilevante (33 per cento) dei componenti del *board* appartenga al genere meno rappresentato potrebbe dar luogo, di fatto, a composizioni collettive dell'organo che, pur rispettando la lettera della norma, risultino qualitativamente sub-ottimali rispetto all'esigenza di assicurare - come sottolineato dalla stessa Autorità di Vigilanza - adeguata funzionalità e condizioni di sana e prudente gestione, obiettivo essenziale della regolamentazione.

Per tenere conto dei variegati fattori di contesto, cui si è accennato, si ritiene che la previsione relativa alla diversità di genere non andrebbe imposta rigidamente seguendo l'approccio *one size fits all* con norma imperativa ed applicabile erga omnes, ma andrebbe ponderata caso per caso, senza trascurare e anzi dando priorità all'esame del contesto sociale in cui opera la singola banca.

Alla luce di quanto sopra, si chiede quindi di modificare il testo in consultazione prevedendo che:

a) l'obiettivo relativo alla *diversity* sotto il profilo del genere non sia posto come obbligo cogente valevole indistintamente per tutte le banche ma, in linea con la vigente Comunicazione della Banca d'Italia del 2015 e in considerazione dell'assenza di una norma di legge prescrittiva, sia mantenuto come raccomandazione e/o di buona prassi, senza che vengano imposte percentuali minime difficilmente raggiungibili, almeno per le banche di minore dimensione.

In subordine, qualora si ritenesse di non accogliere la richiesta di cui al precedente punto sub a) si chiede che le banche di minori dimensioni e complessità operativa siano esentate dall'applicazione dell'obbligo della quota di genere.

In estremo subordine, nella denegata ipotesi in cui non si ritenga di esentare le banche di minore dimensione dall'obbligo in discorso, si chiede che la percentuale minima richiesta venga ridotta in base al criterio di proporzionalità (ad esempio al 20%) e che venga prevista una maggiore gradualità, ampliando il periodo transitorio al fine di poter disporre di un lasso temporale maggiormente adeguato.

Quota di genere nei Comitati endo-consiliari ed alternanza di genere nei ruoli apicali: raccomandazioni di cui alle Sez. IV. Par. 2.1 (Linee applicative) lett. b), sub i) e ii).

Il documento in consultazione, sempre con riferimento alla quota di genere, formula alcune raccomandazioni rivolte indistintamente a tutte le banche:

sub i) è raccomandata la presenza nei comitati endo-consiliari di almeno un componente del genere meno rappresentato;

sub ii) è raccomandato che il Presidente del Consiglio di Amministrazione (organo con funzione di supervisione strategica), il Presidente del Collegio sindacale (organo con funzione di controllo) e il Responsabile della funzione di gestione (AD/DG) siano di genere diverso.

Con specifico riguardo alle richiamate raccomandazioni, e in particolare a quella sub ii), si ritiene che i soggetti che ricoprono i ruoli apicali di Presidente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale nonché di Amministratore e/o Direttore Generale, indubbiamente cruciali nella governance della Banca, dovrebbero qualificarsi prioritariamente per la propria professionalità e competenza, piuttosto che per il genere di appartenenza.

Ciò posto, pur non trattandosi di una disposizione cogente ma di una raccomandazione, va considerato che anche l'eventuale mancata conformazione di un intermediario bancario ad una *best practice* potrebbe avere comunque riflessi negativi sull'intermediario stesso, ad esempio, ma non soltanto, sotto il profilo reputazionale.

In proposito, tenuto conto di quanto sopra già esposto in relazione alla quota di genere ed alle oggettive difficoltà di realizzare una adeguata composizione qualitativa degli organi collegiali, specie alla luce del d.m. 169/2020, nelle banche di minori dimensioni potrebbe risultare assai complesso conformarsi a tali benchmark.

In conseguenza si chiede che le raccomandazioni sub i) e ii) vadano riferite esclusivamente alle banche di maggiori dimensioni o complessità operativa.

Introduzione dell'obbligo di adottare un Regolamento interno degli amministratori indipendenti (Sezione V – par.1.2 - Linee applicative)

Il documento in consultazione introduce l'obbligo per tutte le banche, a prescindere dalla dimensione, di adottare un regolamento ad hoc che disciplini le modalità volte a favorire il confronto tra gli amministratori indipendenti, “prevedendo almeno che gli stessi si riuniscono, in assenza degli altri amministratori, con cadenza periodica – e comunque almeno una volta all'anno – per confrontarsi sulle tematiche ritenute rilevanti”.

In proposito, considerato che nelle banche di minore dimensione e complessità operativa i consiglieri indipendenti nella maggior parte dei casi sono due, al fine di non gravare questa categoria di intermediari di oneri sproporzionati, **si chiede di esentare da tale obbligo le banche di minori dimensioni e complessità operativa**, in ossequio al principio di proporzionalità.

L'occasione è gradita per porgere i migliori saluti.

Il Segretario Generale
 Giuseppe De Lucia Lumeno
 ASSOCIAZIONE ITALIANA
 DELLE BANCHE POPOLARI
 Il Segretario Generale

Allegato 1

La rappresentanza femminile nei consigli di amministrazione delle società in alcuni Paesi europei

L'opportunità dell'introduzione di quote minime di presenza femminile ai posti di comando delle società, è una questione molto dibattuta. Laddove adottata si giustifica come **misura temporanea. All'interno dell'Unione Europea queste quote non sono molto diffuse.**

Francia e Italia sono gli unici Paesi a prevedere quote rigide e sistema sanzionatorio.

Nella maggior parte dei paesi europei, fra cui il Regno Unito, la Germania e la Svezia, non vi sono norme sulla rappresentanza femminile nelle società quotate, ma solo "raccomandazioni" nei rispettivi codici di corporate governance.

Regno Unito.

L'Inghilterra ha affrontato il problema della sotto-rappresentazione delle donne nei board delle società **decidendo di non imporle per legge, ma di limitarsi a emanare "raccomandazioni"**.

Il rapporto *Davies* del 24 febbraio 2011, curato dal *Department for Business, Innovation and Skills* (Ministero per le imprese, l'innovazione e le competenze) e intitolato "*Women on Boards*", ha evidenziato come nell'arco di sei anni la presenza femminile all'interno dei consigli di amministrazione delle cento maggiori società quotate in borsa sia salita di poco più del 3%, passando dal 9,4% del 2004 al 12,5% del 2010.

Dieci sono le raccomandazioni contenute nel rapporto, tra le quali si segnalano anzitutto il raggiungimento dell'obiettivo di almeno il 25% di rappresentanza femminile nei cda delle **società "top-100"** entro il 2015, elevato al 33% nel 2015 e, in secondo luogo, l'obbligo delle **società quotate** di rendere noti ogni anno i dati relativi alle percentuali femminili nei consigli di amministrazione e nell'intera struttura societaria. Inoltre ogni anno le società devono pubblicare i dati relativi alle donne ai vertici e attive a tutti i livelli all'interno dell'organizzazione.

Anche il Ftse 250 ha ricevuto la raccomandazione di raggiungere lo stesso obiettivo entro il 2020.

Svezia.

In Svezia, pur in assenza di norme specifiche in materia, la rappresentanza femminile nelle società è comunque fra le più alte in Europa.

Un rapporto pubblicato da tre studiosi svedesi nel giugno 2010, intitolato “*Women on the Corporate Board in Sweden*”, analizza la qualità del contributo fornito dalle donne nei consigli di amministrazione societari.

Il Parlamento svedese nel 2017 ha bocciato la proposta di legge del governo di imporre le "quote rosa" nei cda delle società quotate.

Il progetto prevedeva un obbligo del 40% di donne nei consigli ed è stato respinto in quanto i parlamentari hanno ritenuto che l'eguaglianza non si può ottenere con la 'costrizione'.

Germania.

In Germania è stato di recente (novembre 2020) siglato un accordo politico per aumentare la rappresentanza femminile nelle principali **società quotate**.

Secondo l'accordo tra CDU e SPD, i Consigli di Amministrazione delle società quotate con più di tre membri, dovranno includere almeno una donna.

L'accordo è stato preso a seguito di una recente ricerca svoltasi attraverso la fondazione svedese-tedesca AllBright secondo cui è emerso che la rappresentanza delle donne nella dirigenza delle aziende tedesche era in ritardo rispetto alle principali economie rivali.

Tale ricerca ha infatti rivelato che le donne costituiscono il 12,8% dei Cda delle 30 maggiori società tedesche quotate.

Spagna

Nella Legge organica per la parità effettiva tra gli uomini e le donne, del 22 marzo 2007, n. 3 una norma specifica disciplina la partecipazione delle donne nei cda aziendali: Articolo 75. Partecipazione delle donne nei Consigli di amministrazione delle aziende.

Le società aventi l'obbligo di presentare un conto perdite e profitti non abbreviato **cercheranno** di includere nel proprio Consiglio di amministrazione un numero di donne che consenta di raggiungere una presenza equilibrata di donne e uomini **in un periodo di otto anni a partire dall'entrata in vigore della presente Legge.**

Quanto previsto nel precedente capoverso sarà preso in considerazione per le nomine **da realizzare man mano che scadono i mandati dei consiglieri designati prima dell'entrata in vigore della presente Legge.**

Il governo Zapatero ha introdotto nel 2007 un principio di *best practice* nel codice sulla corporate governance per promuovere le rappresentanze femminili negli organi di gestione delle società quotate, con l'obiettivo per il 2015 di arrivare a una presenza femminile del 40% nei consigli di amministrazione; ad oggi, tuttavia, le donne nei cda delle società quotate spagnole sono appena l'11% del totale.

Inoltre, uno studio dal titolo *Las mujeres en los consejos de administración y organismos de decisión de las empresas españolas*, pubblicato nel marzo 2011 dalla società “Informa D&B” (la società, del gruppo CESCE, leader in Spagna per l’informazione nei settori della finanza, del commercio e del marketing), ha evidenziato come, a quattro anni di distanza dall’approvazione della legge summenzionata, la rappresentanza femminile nei Consigli di amministrazione delle aziende continui ad essere piuttosto scarsa, segnalando che il 68,73% delle imprese spagnole non conta alcuna presenza femminile nei propri cda.

Francia

In Francia, alcune disposizioni sulle quote di rappresentanza femminile negli organi direttivi delle società pubbliche e private erano state inserite dal legislatore nel 2006 nella *Loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes* (Loin. 2006-340).

In particolare il Titolo III della legge (artt. 21-26) aveva l’obiettivo di agevolare l’accesso delle donne alle istanze deliberative nell’impresa e alle giurisdizioni professionali; **tale parte della legge venne però allora dichiarata incostituzionale dal Consiglio costituzionale il 16 marzo 2006** (decisione n. 2006-533 DC) e la legge venne promulgata il 23 marzo 2006, senza le disposizioni del Titolo III.

La revisione costituzionale del 23 luglio 2008 e l’iscrizione nell’art. 1 della Costituzione francese del principio secondo il quale “la legge favorisce l’uguale accesso alle donne e agli uomini ai mandati elettorali e funzioni elettive, così come alle responsabilità professionali e sociali”, hanno reso possibile un nuovo ricorso allo strumento legislativo.

La nuova legge è stata emanata nel gennaio 2011 (Loi n. 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle), e promuove l’uguaglianza professionale tra uomini e donne in seno all’impresa con una “rappresentanza equilibrata tra uomini e donne” negli organi di amministrazione e di controllo delle **società quotate in Borsa, delle imprese del settore pubblico e degli enti pubblici a carattere industriale e commerciale** prevedendo una rappresentanza femminile minima del 20% nei cda, aumentata al 40% nel 2014.

Proporzione da raggiungere nell’arco di 6 anni, con il raggiungimento minimo del 20% entro 3 anni dalla promulgazione della legge.

La legge si applica a società diverse da quelle quotate solo se hanno più di 500 dipendenti e più di 50 milioni di euro di fatturato. Il mancato rispetto delle quote fissate comport la nullità delle nomine dei consigli di amministrazione, avvenute in violazione a tali percentuali - ad eccezione delle nomine di amministratori appartenenti al sesso sotto-rappresentato nel cda - e implicherà l’obbligo di convocare una nuova assemblea generale per regolarizzare la composizione del Consiglio di amministrazione.

Allegato 2

Sistemi locali per modello produttivo

