

Oggetto: osservazioni sull'introduzione dell'obbligo di una quota di genere nella composizione degli organi di amministrazione e controllo delle banche previsto da documento della Banca d'Italia recante modifiche alle disposizioni in materia di "Governano societario delle banche e dei gruppi bancari" con particolare riferimento al recente Decreto ministeriale n. 169/2020

Il documento della Banca d'Italia in consultazione - modificando la Circolare 285 del 2013 - introduce, ex novo e per tutte le banche, l'obbligo che un terzo dei componenti, sia del consiglio di amministrazione che del collegio sindacale, appartenga ad un genere. L'introduzione del suddetto obbligo sembra però ignorare del tutto il recente Regolamento sui requisiti e criteri di idoneità degli esponenti bancari introdotto con Decreto ministeriale n. 169/2020, solo poche settimane fa. Specie per i componenti esecutivi, la nuova normativa già prevede una stringente disciplina in tema di requisiti di professionalità, competenza, onorabilità, correttezza, disponibilità di tempo e va ad aggiungersi ad altre normative di settore altrettanto stringenti come ad esempio al divieto degli interlocking directorates (previsto dall'art. 36 del decreto legge 201/2011). Poco rilievo riveste il fatto che, nelle disposizioni transitorie e finali (sez. VIII) del documento, si preveda 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».

E' del tutto evidente che non si possa non condividere l'importanza della diversità di genere quale elemento da considerare risorsa necessaria per lo sviluppo e la creazione di valore aggiunto in ogni attività imprenditoriale. La componente femminile, tradizionalmente minoritaria nel mondo bancario, è fortunatamente in costante e progressivo aumento, come testimonia anche il costante incremento della percentuale rappresentata dal personale di genere femminile che si attesta, ad oggi, a circa quasi la metà dei dipendenti del settore. Risulta oltre modo evidente che quanto fatto sinora su questo versante non basta. L'obiettivo di accrescere, gradualmente, la diversificazione all'interno degli organi di amministrazione e controllo delle banche, attraverso una adeguata composizione quali-quantitativa, non può essere derubricato.

Sommare però ai criteri stringenti introdotti dal DM 169 un ulteriore vincolo, quello appunto di riservare il 33% dei componenti gli organi sociali ad esponenti di un genere rispetto all'altro, renderebbe oltremodo arduo raggiungere una composizione quali-quantitativa ottimale che sia equilibrata anche nel genere. Infatti, per effetto della contemporanea applicazione dei vari impianti normativi richiamati, il bacino delle candidature potenzialmente idonee risulterebbe notevolmente ridotto per l'intero sistema bancario e maggiormente per le banche di dimensioni minori che potrebbe, dunque, facilmente condurre a vere e proprie situazioni di impasse.

Il Regolamento 169/2020 ha, infatti, imposto alle banche di minore dimensione o complessità operativa pressoché gli stessi requisiti di idoneità richiesti a quelle di maggiori dimensioni. Particolarmente stringente è 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. Dunque, requisiti particolarmente stringenti specie per gli amministratori esecutivi relativamente alla professionalità che rendono assai arduo soddisfare le nuove regole di composizione quali-quantitativa degli organi di amministrazione e controllo delle banche.

L'applicazione, dunque, delle cosiddette "quote rosa", solleva non poche perplessità relativamente al rispetto del 'criterio di proporzionalità', prescritto dalla 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). Questo principio risulta evidentemente 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%. Il contesto di riferimento delle banche territoriali e di minore dimensione suscita particolari e ulteriori perplessità se rapportate ad ambiti territoriali in cui l'imprenditoria è meno sviluppata e all'interno dei quali risulta maggiormente difficoltoso ricercare e attrarre quelle competenze necessarie ad una corretta esplicazione della funzione amministrativa. Il contesto di riferimento e le realtà territoriali ed economiche in cui operano le banche, ad esempio del Sud, sono significativamente diverse da quelle di altri ambiti territoriali ove, considerata la maggior presenza di imprese, anche appartenenti al settore bancario, assicurativo e finanziario è più agevole reperire le professionalità richieste.

Non va, infatti, mai dimenticato che l'efficacia dell'azione dell'organo di governo, soprattutto nelle banche territoriali molto dipende 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 con un riconosciuto 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. Stabilire per queste in via amministrativa una quota minima così rilevante (33 per cento) dei componenti del board appartenenti ad un genere darebbe luogo a composizioni collettive dell'organo che, pur rispettando la lettera della norma, potrebbero risultare qualitativamente sub-ottimali rispetto all'esigenza di assicurare una adeguata funzionalità e condizioni di sana e prudente gestione, obiettivo essenziale della regolamentazione.

Alla luce, dunque, dell'entrata in vigore del DM 169/2020, e delle difficoltà di applicazione che già questo prevede, si chiede di rivedere la previsione relativa alla diversità di genere affinché questa non venga imposta rigidamente seguendo l'approccio one size fits all con norma imperativa ed applicabile erga omnes, ma vada ponderata caso per caso, senza trascurare e anzi dando priorità all'esame del contesto sociale in cui opera la singola banca. Sarebbe, inoltre, auspicabile modificare comunque il testo in consultazione prevedendo che 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 e che le banche di minori dimensioni e complessità operativa siano esentate dall'applicazione dell'obbligo della quota di genere.