

PAVIA e ANSALDO  
STUDIO LEGALE

PeA

MAPPATURA

# LA GENDER PARITY NELLA GOVERNANCE SOCIETARIA

*Copyright 2022 – Pavia e Ansaldo.  
Tutti i diritti sono riservati. Il presente  
documento è divulgato a scopo conoscitivo  
per promuovere il valore dell'informazione  
giuridica. Non costituisce un parere e non  
può essere utilizzato come sostitutivo di una  
consulenza, né per sopperire all'assenza di  
assistenza legale specifica.*

## Premessa

Il documento si propone di fornire una mappatura normativa e regolamentare della parità di genere nella *governance* delle società ad azionariato privato<sup>1</sup>, che tenga conto alla data del 26 settembre 2022 della normativa nazionale e comunitaria (*hard law*), delle raccomandazioni di autorità e organismi nazionali e sovranazionali nonché degli standard di riferimento, policy aziendali e codici di autoregolamentazione, dell'adozione di principi internazionali nelle *best practices* (*soft law*) in vigore in data odierna. Il presente documento non prende in considerazione il tema delle pari opportunità nel lavoro subordinato se non con riferimento a determinate correlazioni sulle quote di genere e *governance* societaria.

Per completezza, la mappatura riporta anche due proposte di direttive comunitarie che allo stato non sono ancora in vigore e standard internazionali di rendicontazione in via definizione, atteso il quadro normativo in continua evoluzione.

La mappatura verrà aggiornata periodicamente in considerazione di novità normative e dell'introduzione o della modifica di standard di rendicontazione e/o principi applicabili nella *best practice*.

L'Appendice schematizza l'ambito di applicazione delle previsioni normative e regolamentari oggetto di mappatura in vigore alla data odierna e che entreranno in vigore salvo successive modifiche e/o variazioni nonché i principi, gli standard e le pratiche di *soft law*.

---

1. Per chiarezza si evidenzia come la presente mappatura solo per inciso prende in considerazione le previsioni sulle quote di genere applicabili alle società controllate dalla PA anche non quotate applicabili in base all'articolo 3 della Legge Golfo – Mosca, nonché dall'articolo 6 della Legge del 5 novembre 2021, n. 162, che ha apportato le Modifiche al codice di pari opportunità di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198, il cui regolamento di attuazione non è stato emanato alla data del presente documento.

# I. DISCIPLINA ITALIANA

## 1.1 DISPOSIZIONI NORMATIVE

### ☞ Tutela costituzionale

Gli articoli 3 e 37 della Costituzione stabiliscono, rispettivamente, il principio di uguaglianza e il principio di non discriminazione<sup>2</sup> e di pari opportunità e trattamento economico fra uomo e donna, entrambi capisaldi della parità di genere anche in termini di governo societario.

### ☞ Legge Golfo-Mosca

La legge del 12 luglio 2011, n. 120 (“**Legge Golfo-Mosca**”) ha introdotto il principio delle quote rosa nell’ambito degli organi societari delle società quotate in mercati regolamentati (non applicabile alle quotate su Euronext Growth Milano ex AIM) e delle società a controllo pubblico, prevedendo, per le prime, l’obbligo che il genere meno rappresentato ottenga almeno due quinti (**40%**) dei componenti di ciascun organo collegiale di amministrazione e di controllo per sei mandati consecutivi (articolo 2)<sup>3</sup>; per le seconde, invece, la legge impone che la composizione degli organi collegiali sia riservata per almeno un terzo (**33%**) al genere meno rappresentato, da computare

2. Si segnala che il principio di non discriminazione diretta e indiretta sancito dal codice delle pari opportunità (articolo 25 del D.Lgs 198/06) è stato ampliato e dettagliato nella ultima versione in vigore, comprendendo anche una sua applicazione nella fase di selezione del personale.

3. Per le società neo quotate viene ammessa una gradualità nell’applicazione della disciplina, prevedendo che la percentuale da riservare al genere meno rappresentato per il primo rinnovo degli organi sociali successivo alla data di inizio delle negoziazioni sia pari ad almeno un quinto (20%) dei componenti. Il comma 304 dell’art. 1 della Legge di Bilancio 2020 dispone al riguardo che “*Il criterio di riparto di almeno due quinti previsto dai commi 302 e 303 si applica a decorrere dal primo rinnovo degli organi di amministrazione e controllo delle società quotate in mercati regolamentati successivo alla data di entrata in vigore della presente legge, fermo il criterio di riparto di almeno un quinto previsto dall’articolo 2 della legge 12 luglio 2011, n. 120, per il primo rinnovo successivo alla data di inizio delle negoziazioni*”.



LA LEGGE  
GOLFO-MOSCA  
PORTA AL 40%  
E AL 33%  
LE QUOTE ROSA  
NELLE QUOTATE  
E NELLE SOCIETÀ  
A CONTROLLO  
PUBBLICO

sul numero complessivo delle nomine effettuate in corso d'anno. La Legge Golfo – Mosca non pone quote minime di incarichi esecutivi nei consigli di amministrazione. Laddove gli organi collegiali delle società quotate non rispettino il suddetto criterio di riparto, la CONSOB le diffida ad adempiere entro un termine di quattro mesi. In caso di inottemperanza alla diffida è prevista l'irrogazione di una sanzione pecuniaria compresa tra euro 100.000,00 ed euro 1.000.000,00, se lo squilibrio riguarda gli organi di amministrazione, e compresa tra euro 20.000,00 ed euro 200.000,00, se lo squilibrio riguarda gli organi di controllo, in entrambi i casi con un'ulteriore intimazione ad adempiere entro tre mesi. In caso di perdurante inottemperanza, è infine prevista la decadenza dalla carica per tutti i componenti dell'organo sociale interessato. Anche per le società a controllo pubblico il mancato rispetto dell'equilibrio tra i generi comporta la diffida a ripristinare detto equilibrio entro sessanta giorni e, in caso di inottemperanza alla diffida, la fissazione di un nuovo termine di sessanta giorni ad adempiere, con l'avvertimento che, decorso inutilmente anche detto termine, i componenti dell'organo sociale interessato decadranno (articolo 3) e si provvederà alla ricostituzione dell'organo nei modi e nei termini previsti dalla legge e dallo statuto. Rispetto, dunque, alla disciplina delle società private, non è prevista alcuna sanzione pecuniaria.

#### ☞ **Testo Unico della Finanza (“TUF”).**

Le previsioni della Legge Golfo-Mosca con riferimento alle società quotate sono integrate nell'articolo 144-undecies.1 del Regolamento Emittenti<sup>4</sup> e recepite negli articoli 147-ter, comma 1-ter e 148, comma 1-bis del TUF.

Inoltre, l'articolo 123-bis del TUF (così modificato dal D.lgs. n. 254/2016 sulla DNF come di seguito definita) prevede l'obbligo, sempre per le società quotate in borsa, di indicare nella relazione annuale sul governo societario una descrizione delle eventuali politiche adottate in materia di diversità relativamente a temi *“quali ad esempio il genere”* e applicate alla composizione degli organi sociali, con i relativi obiettivi, le modalità attuative e i risultati da esse raggiunti; la norma si basa sul criterio *“comply or explain”*: laddove la società non adotti alcuna *policy* sulla *diversity*, dovrà solo darne chiara motivazione senza la comminazione di alcuna sanzione.

.....  
4. Consob, con la Comunicazione n. 1 del 30 gennaio 2020, ha stabilito che nell'ambito della propria attività di vigilanza avrebbe considerato inapplicabile il criterio dell'arrotondamento per eccesso all'unità superiore previsto dal comma 3, dell'articolo 144-undecies del Regolamento Emittenti, per impossibilità aritmetica agli organi sociali formati da tre componenti, ammettendo come compatibile alle nuove disposizioni l'arrotondamento per difetto all'unità inferiore. Poi, con delibera del 13 maggio 2020 n.21359, ha quindi modificato il comma 3 del citato articolo, prevedendo che l'arrotondamento in eccesso non si applichi agli *“organi sociali formati da tre componenti per i quali l'arrotondamento avviene per difetto all'unità inferiore”*.



# BANCA D'ITALIA FISSA LE QUOTE DI GENERE AL 33%

## ☞ Dichiarazione Non Finanziaria

Il D.lgs. n. 254/2016, che recepisce la direttiva UE/2014/95 (“**Direttiva NFRD**”), ha introdotto per gli enti di interesse pubblico (“**EPI**”), incluse le banche, e per le società quotate in borsa di grandi dimensioni<sup>5</sup> l’obbligo di redigere annualmente la dichiarazione non finanziaria (“**DNF**”), che rendiconta lo stato dell’arte, le politiche adottate e i rischi connessi all’attività di impresa in termini di impatto ambientale e sociale, tutela dei lavoratori (comprese le politiche orientate alla parità di genere), lotta alla corruzione e rispetto dei diritti umani.

L’articolo 3.1 del D.lgs. 254/2016 prevede che la DNF debba contenere, fra le altre cose, una descrizione del modello aziendale di gestione ed organizzazione delle attività dell’impresa e quindi la struttura di *corporate governance*, degli aspetti sociali e attinenti alla gestione del personale, incluse le azioni implementate per garantire la parità di genere.

La DNF può essere predisposta anche su base volontaria da qualsiasi società (cfr. articolo 7 del D.lgs. 254/2016).

Per la proposta di direttiva modificativa della Direttiva NFRD si rimanda alla sezione II Disciplina comunitaria, paragrafo 2.3 Proposte di direttiva.

## ☞ Circolare n. 285/2013 di Banca d’Italia

Con le Nuove Disposizioni di Vigilanza, Banca d’Italia ha ridefinito l’assetto di governo delle banche, quotate e non, rendendo vincolante la quota di genere fissata al 33% (2.1, lett. b), Parte prima, Sezione IV, 35° aggiornamento della Circolare n. 285/2013) nell’ambito degli organi con funzione di supervisione strategica (i.e. Cda) e di controllo, quale il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza o il comitato per il controllo sulla gestione a seconda del modello di amministrazione e controllo adottato (2.1, lett. c), Parte prima, Sezione IV). L’adeguamento deve essere assicurato non oltre il primo rinnovo integrale dell’organo, effettuato dopo il 1° gennaio 2022, e comunque entro il 30 giugno 2024.

5. La DNF è obbligatoria per gli EPI, che sono definiti dall’articolo 16 comma 1 del D. Lgs. n. 39/2010 come gli enti (ovvero società quotate in borsa, banche, imprese di assicurazione e riassicurazione), che abbiano avuto, in media e su base individuale e non consolidata, durante l’esercizio finanziario un numero di dipendenti superiore a 500 e, alla data di chiusura del bilancio di esercizio, abbiano superato almeno uno dei due seguenti limiti dimensionali:

- totale dello Stato patrimoniale: 20 milioni di Euro;
- totale dei ricavi netti delle vendite e delle prestazioni: 40 milioni di Euro.

niera graduale nella misura di almeno il 20% dei componenti dell'organo (Parte prima, Sezione VIII, 35° aggiornamento cit.) non oltre il primo rinnovo integrale dell'organo, effettuato dopo il 1° gennaio 2022, e comunque entro il 30 giugno 2024; per i rinnovi successivi, e comunque non oltre il 30 giugno 2027, anche a queste banche si applicherà la quota del 33%.

Viene indicata come buona prassi dell'adozione di criteri di diversità la circostanza per cui le cariche di presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica, di presidente dell'organo con funzione di controllo, di amministratore delegato e di direttore generale non siano ricoperte da esponenti dello stesso genere.

### \*<sup>8</sup> Decreto Ministro Binetti del 29 aprile 2022 – Certificazione di genere

Nell'ambito della «Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026» del 5 agosto 2021 e del PNRR<sup>6</sup>, è stato emanato in data 29 aprile 2022 il Decreto attuativo della misura contenuta nella Legge di Bilancio (comma 147, legge 234/2021), avente ad oggetto “Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere<sup>7</sup> (la “Certificazione”) alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità”.

La Certificazione può essere ottenuta da società quotate in borsa e in mercati anche non regolamentati, nonché da tutte le PMI<sup>8</sup> e può attribuire sgravi fiscali e premialità nel caso di partecipazione a bandi pubblici ivi inclusi quelli afferenti al PNRR.

6. Nell'ambito del PNRR è previsto il «Sistema di certificazione della parità di genere» (missione 5, componente 1, investimento 1.3), il cui obiettivo è la definizione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere che accompagni e incentivi le imprese ad adottare *policy* adeguate a ridurre il *gap* di genere.

7. L'articolo 46-bis (Certificazione della parità di genere) del Codice di Pari Opportunità introdotto dalla Legge 5 novembre 2021 n. 162. - 1. A decorrere dal 1° gennaio 2022 è istituita la certificazione della parità di genere al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

8. Per PMI (i.e. Piccole e medie imprese) si intendono le società che hanno i criteri dimensionali di cui alla raccomandazione 2003/361/CE della Commissione, del 6 maggio 2003, relativa alla definizione delle micro-imprese, piccole e medie imprese. PMI è 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 che ha la sede legale in uno Stato membro la cui valuta non sia l'euro, gli importi equivalenti nella valuta di tale Stato membro.



# LA CERTIFICAZIONE DI GENERE PROMUOVE ANCHE LA PARITÀ NELLA GOVERNANCE

L'articolo 1 del Decreto Ministro Binetti del 29 aprile 2022 prevede espressamente che i parametri minimi per il conseguimento della Certificazione sono quelli di cui alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, contenente «Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici indicatori chiave di prestazione ("KPIs UNI") inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni». Le linee guida sui requisiti che le imprese sono tenute a rispettare prevedono sei aree di valutazione per contraddistinguere un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere. Ogni area è contraddistinta da un peso percentuale (fatto 100 il totale del peso delle differenti Aree) che rileva per la misurazione. Per ciascuna area di valutazione sono stati identificati degli specifici KPIs UNI attraverso i quali misurare il grado di maturità dell'azienda mediante un monitoraggio annuale e una verifica ogni due anni. Nelle suddette aree di valutazione è compresa anche la *governance* con un peso percentuale del 15% e cinque KPIs UNI, diretta a misurare il grado di maturità del modello di *governance* delle aziende, volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la pre-

senza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo delle società, nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.

Il conseguimento del KPI UNI n. 5 conferisce 20 punti ed è relativo alle quote di genere in particolare. Esso è di tipo quantitativo e misura la presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della società "sulla base del numero assoluto delle quote di genere rispetto a requisiti normativi di riferimento (es. Legge Golfo - Mosca ove applicabile), o prescrivendo che sia pari a 1/3 della composizione complessiva del consiglio di amministrazione".

## 1.2 RACCOMANDAZIONI

.....

### ✎ Codice di *Corporate Governance*

Il Codice di *Corporate Governance* nella versione in vigore dal gennaio 2020 (il "Codice"), può essere applicato solo alle società con azioni quotate sul Mercato Telematico Azionario ("MTA") gestito da Borsa Italiana. L'adesione al Codice è volontaria ed è esplicitata nella relazione sul governo societario e gli assetti proprietari ("*relazione sul governo societario*"). Le società adottano il Codice con prevalenza della sostanza sulla forma e applicano le sue raccomandazioni secondo il criterio del "*comply or explain*".

L'articolo 2, principio VII del Codice richiede la definizione e l'applicazione di criteri di diversità, anche di genere, per la composizione dell'organo di amministrazione, con l'obiettivo di assicurare un'adeguata competenza e professionalità dei suoi membri.

Inoltre, la raccomandazione n. 8 del Codice prevede, da un lato, che le società definiscano i criteri di diversità per la composizione degli organi di amministrazione e di controllo e individuino lo strumento più idoneo per la loro attuazione, intimando che almeno un terzo dell'organo di amministrazione e dell'organo di controllo sia costituito da componenti del genere meno rappresentato; dall'altro, che adottino misure atte a promuovere

la parità di trattamento e di opportunità tra i generi all'interno dell'intera organizzazione aziendale, monitorandone la concreta attuazione.



## II. Disciplina comunitaria

### 2.1 PRINCIPI FONDAMENTALI

---

Ai sensi dell'articolo 2 del Trattato sull'Unione Europea ("TUE"), l'uguaglianza è un valore fondante dell'Unione ed è comune agli Stati membri in una società caratterizzata dall'uguaglianza, compresa la parità tra donne e uomini. A norma dell'articolo 3, paragrafo 3, TUE, l'Unione mira a promuovere la parità tra donne e uomini.

L'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, rubricato *Parità tra donne e uomini*, stabilisce: «la parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione» e aggiunge che «il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato».



## IL TRATTATO SULL'UNIONE EUROPEA PROMUOVE LA PARITÀ FRA DONNE E UOMINI CON PRINCIPI FONDAMENTALI

Il sostegno della Commissione europea a promuovere una maggiore presenza delle donne nei ruoli apicali è esplicito sia nella Carta per le donne (cfr. Comunicazione (2010) 78), che nella Strategia per la parità tra donne e uomini 2010- 2015 e in quella 2020-2025 (cfr. Rispettivamente Comunicazione (2010) 491 e Comunicazione /2020/152).

Inoltre, nel Patto Europeo per la parità di genere 2011-2020, adottato il 7 marzo 2011, il Consiglio ha riconosciuto che le politiche volte a promuovere la parità di genere sono vitali per la crescita economica, la prosperità e la competitività e ha sollecitato azioni di promozione della pari partecipazione di donne e uomini ai processi decisionali a tutti i livelli e in tutti i settori, allo scopo di utilizzare pienamente tutti i talenti disponibili.<sup>9</sup>

La raccomandazione 84/635/CEE del Consiglio ha esortato gli Stati membri a fare in modo che l'azione positiva comprenda, per quanto possibile, azioni riguardanti la partecipazione attiva delle donne agli organi decisionali. Secondo la raccomandazione 96/694/CE del Consiglio, gli Stati membri dovrebbero incoraggiare il settore privato a rafforzare la presenza femminile a tutti i livelli decisionali, soprattutto mediante l'adozione di piani di parità e programmi di azioni positive o nel quadro dei medesimi.

## 2.2 DISPOSIZIONI NORMATIVE

---

### ☞ **Direttiva NFRD**

La Direttiva NFDR, come riportato nella Sezione I Dichiarazione non Finanziaria, è recepita dal D.lgs. n. 254/2016 e regola la normativa relativa alla Dichiarazione non Finanziaria.

La Direttiva NFDR è oggetto di modifica da parte della proposta di direttiva così detta CSRD (Corporate Social Reporting Directive) per cui si rimanda al paragrafo 2.3 Proposte di Direttive.

### ☞ **Regolamento SFDR – Regolamento Delegato / RTS**

Il Regolamento Disclosure n. 2019/2088 (“SFDR”) si applica ai gestori di fondi di investimento alternativi (GEFIA), società di gestione del risparmio, società di investimento, gli enti creditizi, le imprese di assicurazione e riassicurazione (“Operatori Finanziari”), consulenti finanziari tenuti a tutta una serie di obblighi informativi relativi principalmente all’integrazione dei fattori ESG nei processi di investimento, negli investimenti sostenibili nonché all’impatto dei propri investimenti sui fattori di sostenibilità fra cui la parità di genere nella *governance* dei propri organi sociali e delle *target* in cui investono.

---

9. Il Parlamento europeo ha adottato numerose risoluzioni volte ad incoraggiare la promozione da parte degli Stati membri e delle parti sociali di soluzioni normative e contrattuali aventi la finalità di garantire un’effettiva partecipazione delle donne negli organi di governo delle imprese private, nell’amministrazione pubblica e nelle istituzioni politiche (cfr. Risoluzione del Parlamento sulla parità tra donne e uomini nell’Unione europea del 10 febbraio 2010, del 8 marzo 2011 e del 13 marzo 2012).

Le informazioni relativi ai fattori ESG devono essere fornite al mercato e alle autorità di vigilanza sulla base di standard tecnici di regolamentazione (“RTS”), contenute in parte nel Regolamento Delegato UE n. 2022/1288 del 6 aprile 2022, in vigore da gennaio 2023.

Gli RTS stabiliscono quale indicatore obbligatorio di sostenibilità della *governance* delle società *target* di investimento la diversità dei componenti degli organi sociali (cfr. Allegato I – Tabella I – indicatore n. 13), misurata secondo una metrica quantitativa quale *“il rapporto medio tra componenti del consiglio di amministrazione di sesso femminile e maschile nelle società partecipate, espresso come percentuale di tutti i membri del consiglio di amministrazione”*.



## GLI OBBLIGHI DI DISCLOSURE A CARICO DEGLI OPERATORI FINANZIARI RIGUARDANO ANCHE LE POLICY DI GENERE DEI BOARD



# LA NUOVA DNF PONE L'ACCENTO SULLA DECISIONE DELLE POLICY DI GENERE

## 2.3 PROPOSTE DI DIRETTIVA COMUNITARIA

---

### 🗳️ Proposta di direttiva 6292/22 (“CSRD”)

Il 21 giugno scorso, il Consiglio dell'UE e il Parlamento europeo hanno raggiunto l'accordo in merito alla nuova proposta di *Corporate Sustainability Reporting Directive* (“CSRD”). A seguito dell'approvazione finale, il testo sarà pubblicato in Gazzetta Ufficiale ed entrerà in vigore 20 giorni dopo. Le disposizioni della direttiva dovranno essere recepite a livello nazionale entro 18 mesi<sup>10</sup>. La Direttiva modificherà la disciplina relativa alla DNF.

La CSRD si applicherà alle aziende quotate in mercati regolamentati e alle società di grandi dimensioni<sup>11</sup>, alle PMI quotate (con opzione di “opt-out” per due anni), alle imprese extra UE con un fatturato netto maggiore di Euro150 milioni e con almeno una sussidiaria/controllata nei paesi dell'Unione Europea.

La Direttiva prevede una modifica dell'articolo 20, paragrafo 1 della Direttiva NFRD, che lascia alle imprese la flessibilità di decidere quali aspetti della diversità saranno oggetto dell'informativa (cfr. paragrafo Disciplina italiana, paragrafo 1.1. TUF, stabilendo invece quale elemento prioritario il fattore di genere con la conseguenza che le aziende dovranno fornire: *“una descrizione della politica di diversità applicata in relazione agli organi di amministrazione, di direzione e di vigilanza dell'impresa per quanto riguarda il genere e altri aspetti, quali l'età o il percorso formativo e professionale, gli obiettivi di tale politica di diversità, le modalità di attuazione e i risultati nel periodo di riferimento. Se non viene applicata una politica di questo tipo, la dichiarazione deve contenere una spiegazione dei motivi di questa scelta”*. Ove la descrizione delle *policy* sarà inserita nella DNF, la relazione sul governo societario deve includere un riferimento all'informativa sulla sostenibilità dell'impresa.

---

10. L'applicazione della direttiva, salvo proroghe, dovrebbe avvenire in tre step:

- 1° gennaio 2024 per le società già soggette alla direttiva sulla rendicontazione non finanziaria;
- 1° gennaio 2025 per le grandi società che non sono attualmente soggette alla direttiva sulla rendicontazione non finanziaria;
- 1° gennaio 2026 per le PMI quotate, gli istituti di credito di piccole dimensioni e non complessi e le imprese di assicurazione “captive”.

11. Tutte le grandi aziende, definite come quelle che soddisfano due dei seguenti tre criteri:

- più di 250 dipendenti;
- più di 40 milioni di euro di fatturato;
- più di 20 milioni di euro di attività totali.

Le società quotate in mercati non regolamentati (es. Euronext Growth Milano) che soddisfano i criteri sopra riportati saranno soggette alla Direttiva.

La proposta di direttiva prevede l'elaborazione entro il 30 giugno 2024, salvo posticipi, e l'adozione dei due set operativi di standard elaborati dallo *European Financial Reporting Advisory Group* (“**EFRAG**”).

Gli standard EFRAG, definiti come *European sustainability reporting standards* (“**ESRS**”), in corso di finalizzazione prevedono uno specifico riferimento alla parità di genere nella *governance* societaria (cfr. Sezione III – Standard di rendicontazione e principi internazionali)

#### 🗳️ **Proposta di direttiva UE *Women on Boards*.**

Il 14 maggio 2022 il Consiglio dell'Unione ha definito una proposta di direttiva con l'obiettivo di incrementare le quote di genere entro il 31 dicembre 2027, affinché nelle società quotate su mercati regolamentati (escluse le PMI) il sesso sottorappresentato occupi **almeno il 40% dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi**, o **almeno il 33% di tutti i posti di amministratore**, con o senza incarichi esecutivi (articolo 4).



## **LA PROPOSTA DI DIRETTIVA *WOMEN ON BOARDS* PROMUOVE LE QUOTE ROSA ANCHE NELLE POSIZIONI APICALI**

Nelle società quotate che non conseguano gli obiettivi quantitativi sopra menzionati, la selezione dei candidati all'elezione o alla nomina per i posti di amministratore con o senza incarichi esecutivi deve svolgersi sulla base di un'analisi comparativa delle qualifiche di ciascun candidato, applicando criteri chiari, formulati in modo neutro e univoci, stabiliti prima del processo di selezione. In caso di candidati ugualmente qualificati, dovrà essere accordata preferenza al candidato del sesso sottorappresentato, 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.

Le società quotate sono, inoltre, tenute a fornire annualmente informazioni alle autorità competenti in merito alla rappresentanza di genere nei loro consigli, distinguendo fra amministratori con e senza incarichi esecutivi, nonché informazioni relative alle misure adottate per conseguire gli obiettivi quantitativi prescritti dalla proposta di direttiva. Qualora una quotata non raggiunga uno dei predetti obiettivi quantitativi, dovrà darne adeguata motivazione nella relazione annuale assieme ad una descrizione delle misure che la stessa società ha adottato o intende adottare per conseguirli.

La proposta di direttiva stabilisce che i Paesi che hanno introdotto misure, come obiettivi nazionali, per raggiungere una rappresentanza più equilibrata di genere, come nel caso dell'Italia con la Legge Golfo Mosca, possono sospendere i requisiti in materia di nomina o elezione previsti dalla direttiva. Lo stesso vale se hanno già conseguito progressi prossimi agli obiettivi fissati nella direttiva. Il Consiglio ha inoltre precisato che spetta allo Stato membro (piuttosto che alle società) scegliere tra i due obiettivi proposti, vale a dire il 40% per gli amministratori senza incarichi esecutivi o il 33% per tutti i membri del consiglio di amministrazione.

## III. Standard di rendicontazione e principi internazionali

Nell'ambito del *reporting* non finanziaria sono in uso diversi standard di rendicontazione che vengono utilizzati dalle aziende e banche al fine di rendicontare nell'ambito della DNF e di bilanci / report di sostenibilità anche il fattore della *governance* inerente alla parità di genere; di seguito si riportano i più utilizzati o quelli che saranno utilizzati (ESRS dell'EFRAG) con l'entrata in vigore della nuova DNF. L'adozione degli stessi, così come dei principi internazionali nella *best practice*, avviene normalmente su base volontaria, anche se, con il rimando espresso della direttiva CSRD agli standard EFRAG, gli stessi dovranno essere adottati in modo vincolante dalle aziende che saranno soggette alla CSRD.

### 🌐 **Global Reporting Initiative Standards (GRI)**

I GRI sono fra gli standard maggiormente utilizzati su scala internazionale per la rendicontazione dei fattori ESG.

Il GRI 405 *Diversità e pari opportunità* è un GRI standard specifico della serie 400 dedicata ai temi sociali e include informative sulle modalità di gestione e informative specifiche. Tra queste ultime è compresa l'informativa in tema di diversità negli organi di governo e tra i dipendenti (Informativa 405-1), ai sensi della quale l'organizzazione deve rendicontare:

- a) percentuale di componenti degli organi di governo dell'organizzazione appartenenti a ciascuna delle categorie rappresentative di diversità seguenti: (i) genere; (ii) fascia di età; (iii) altri indicatori di diversità, se rilevanti (come minoranze o categorie vulnerabili);
- b) percentuale di dipendenti per categoria di dipendenti in ciascuna delle seguenti categorie di diversità: (i) genere; (ii) fascia di età; (iii) altri indicatori di diversità, se rilevanti (come minoranze o categorie vulnerabili).

### ☞ *B Impact Assessment (BIA)*

Le Società Benefit (legge del 28 dicembre 2015, n. 208 (commi 376-383 e allegati 4 – 5) sono tenute a redigere la relazione annuale di impatto da allegare al bilancio e pubblicare sul sito aziendale.

La legge ha adottato come riferimento per la relazione annuale di impatto la valutazione del *B Impact Assessment* (“**BIA**”) sviluppato da B Lab per la certificazione *B-Corporation*, o meglio nota come *B-Corp* ([www.bcorporation.net](http://www.bcorporation.net)); in ogni caso, sono ammessi anche standard diversi, purché emanati da enti autonomi e indipendenti, fra i quali i GRI.

Nella valutazione BIA, la parità di genere non viene esplicitata come KPI nella sezione “*Governance*”. È presente in quella “*Diversità e Inclusione*” dove si fa esplicito riferimento alla “*gestione dell’azienda da una donna*” e agli assetti proprietari con riguardo alla maggioranza della titolarità del capitale sociale “*in mano femminile*”.

### ☞ *Sustainable Development Goals 2030 (SDGs)*

L’Obiettivo n. 5 dei 17 SDGs contenuti nell’Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite si propone di raggiungere la parità per tutte le donne nei diritti e nell’accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché la piena ed efficace partecipazione delle donne e alla pari opportunità di *leadership a tutti i livelli decisionali*, sia politici sia economici. In particolare, l’Obiettivo n. 5.5. mira a “*Garantire la piena ed effettiva partecipazione delle donne e le pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali della vita politica, economica e pubblica*”.





# SDGS, GRI, ESRS, BIA E PRINCIPI OCSE GLI STANDARD DI RENDICONTAZIONE CHE MONITORANO IL RAGGIUNGIMENTO DEI KPIs DI GENERE

## 🏆 *European sustainability reporting standards (ESRS)*

Nell'ambito degli ESRS, che saranno gli standard di riferimento per la redazione della nuova DNF al momento ancora in fase di finalizzazione da parte dell'EFRAG, la disclosure delle politiche di genere nella *governance* è indicata nell'ESRS 2 (*General, strategy, governance and materiality assessment disclosure requirements*), nonché nell'ESRS G 1 (*Governance, risk management and internal control*) con particolare riferimento alla fase delle nomine dei componenti degli organi societari che devono tenere in conto del criterio del genere (G3), alle *policy* di *diversity* (G1-4) e alla presenza delle donne nella composizione in termini di percentuale rispetto agli uomini e in valore assoluto rispetto al numero dei *board member* (G1-9).

## 🏆 *Principi OCSE di Corporate Governance*

L'OCSE nel 2015 ha pubblicato un catalogo di principi di *corporate governance*, che si sviluppano lungo sei aree di governo del sistema societario. Alla lettera E, punto 4 della sezione VI relativa alle responsabilità del consiglio di amministrazione, si legge che i Cda devono effettuare regolarmente valutazioni sulle proprie *performance* e appurare se presentino al proprio interno un mix bilanciato di *background* e competenze per garantire la diversità di pensiero in seno all'organo. A tal fine, i diversi Paesi sono chiamati a valutare la possibilità di adottare misure come *target*, obblighi di *disclosure*, quote rosa o altre iniziative che favoriscano la diversità di genere nei Cda e nelle posizioni dirigenziali in generale. Si segnala che in avvio una pubblica consultazione su una bozza di aggiornamento dei principi per la revisione degli stessi; tale consultazione dovrebbe completarsi nel terzo trimestre 2023.

# APPENDICE

Previsioni	Quotate MTA	Quotate EGM <sup>12</sup>	PMI	Società Benefit	Banche
Tutela costituzionale	✓	✓	✓	✓	✓
Legge Golfo – Mosca	✓		Se quotate MTA	Se quotate MTA	Se quotate MTA
TUF	✓		Se quotate MTA	Se quotate MTA	✓
D. Lgs. n. 254/2016 (DNF)	✓	Se DNF volontaria	Se DNF volontaria	Se DNF volontaria	✓
Circolare n. 285/2013 Banca d'Italia					✓
Certificazione di genere UNI/PdR 125:2022	✓	✓	✓	✓	
Codice di Corporate Governance <sup>13</sup>	✓		Se quotate MTA	Se quotate MTA	Se quotate MTA
Principi UE Fondamentali	✓	✓	✓	✓	✓
Regolamento SFDR	Se target di Operatori Finanziari	Se target di Operatori Finanziari	Se target di Operatori Finanziari	Se target di Operatori Finanziari	Se target di Operatori Finanziari
GRI/SDGs/Principi OCSE <sup>14</sup>	✓	✓	✓	✓	✓
BIA	Se Società Benefit	Se Società Benefit	Se Società Benefit	✓	

12. Euronext Growth Milano.

13. Applicazione su base volontaria.

14. Applicazione su base volontaria.



# PAVIA e ANSALDO

STUDIO LEGALE

PeA

KREITA

## Milano

Via del Lauro, 7  
20121 Milano, Italia  
tel: (+39) 0285581  
fax: (+39) 0289011995  
info.milano@pavia-ansaldo.it

## Barcelona

Av. Diagonal, 535  
08029 Barcelona, Spagna  
tel: (+34) 934 943160  
fax: (+34) 934 943158  
info.barcelona@pavia-ansaldo.es

## Roma

Via Bocca di Leone, 78  
00187 Roma, Italia  
tel: (+39) 06695161  
fax: (+39) 066793236/7  
info.roma@pavia-ansaldo.it

## Moskva

Nikolskaya Ulitsa, 10  
109012 Moskva, Russia  
tel: (+7) 495 6608838  
fax: (+7) 495 6608839  
info.moscow@pavia-ansaldo.com

## Torino

Corso Luigi Einaudi, 18  
10128 Torino, Italia  
tel: (+39) 0115612068  
fax: (+39) 0115635194  
info.torino@pavia-ansaldo.it

## Tokyo

Enokizaka Bldg. 3fl  
1-12-12 Akasaka, Minato-ku  
107-0052 Tokyo, Giappone  
tel: (+81) 3 35601241  
fax: (+81) 3 66841230  
info.tokyo@pavia-ansaldo.com