



CONFINDUSTRIA

Consultazione
CONSOB
sulle quote di
genere

Gennaio 2020

Position Paper

Osservazioni sulla proposta di Comunicazione recante il chiarimento in merito alle modifiche delle disposizioni di cui agli artt. 147-ter e 148 del D.lgs. 58/98 (TUF) in materia di equilibrio tra i generi negli organi delle società quotate apportate dalla Legge n. 160 del 27 dicembre 2019 (“Legge di Bilancio 2020”)

Desideriamo in primo luogo ringraziare gli Uffici della Consob per la disponibilità al confronto sui temi oggetto della consultazione e alla tempestività della proposta di Comunicazione che risponde alle esigenze di numerose società quotate che si apprestano a rinnovare i rispettivi collegi sindacali nella stagione assembleare 2020.

Come noto, la legge 27 dicembre 2019, n. 160, pubblicata in GU Serie Generale n. 304 del 30-12-2019 (in seguito anche solo “legge di bilancio”) modifica gli artt. 147-*ter*-148 TUF richiedendo che il genere meno rappresentato raggiunga il 40% in entrambi gli organi sociali per sei mandati consecutivi. La norma entra in vigore dal primo rinnovo successivo alla entrata in vigore della legge (i.e. 1° gennaio 2020).

Il provvedimento, oltre a non trovare adeguata motivazione nella prassi e nell’evoluzione del Codice di autodisciplina, che ha tempestivamente accolto nell’alveo delle *best practice* gli obiettivi della legge Golfo-Mosca in vista della prossima cessazione dei suoi effetti, introduce una nuova quota per il genere meno rappresentato del 40% indistintamente per gli organi di amministrazione e controllo delle società quotate.

La disciplina così introdotta è foriera di significativi problemi applicativi, tra i quali quello certamente più imminente attiene all’impossibilità aritmetica di applicare la quota del 40% ai collegi sindacali composti da tre membri effettivi, così come al più residuale caso dei consigli di amministrazione composti da meno di quattro membri.

In particolare, l’applicazione del criterio per cui “due quinti dei sindaci effettivi” siano del genere meno rappresentato è inapplicabile in un collegio a tre membri (dove è impossibile matematicamente assicurare la presenza di due quinti per entrambi i generi). Questa inapplicabilità potrebbe indurre l’interprete all’irragionevole conclusione che le società quotate debbano necessariamente dotarsi di un collegio da cinque membri effettivi. Si tratterebbe di un esito non condivisibile, in quanto contrastante con la flessibilità assicurata dal quadro normativo – che richiede alle quotate di dotarsi di un collegio composto da almeno tre membri effettivi e da almeno due supplenti (art. 148 TUF) e ad ogni s.p.a. di dotarsi di collegi composti da tre o cinque membri effettivi (art. 2397 cc) – e, soprattutto, particolarmente oneroso per le imprese quotate che adottano il cd. modello tradizionale, nelle quali il collegio sindacale è quasi sempre (nel 95% dei casi) composto da tre membri effettivi.

Problematicità che, come correttamente ricordato nel documento di consultazione, diviene particolarmente urgente per le società soggette al rinnovo dell’organo di controllo nella prossima stagione assembleare 2020: in tale occasione è atteso, infatti, il rinnovo di 70 consigli di

amministrazione/sorveglianza e di 74 collegi sindacali, questi ultimi quasi sempre composti da tre membri effettivi.

A tal riguardo, in attesa dell'annunciato adeguamento del quadro regolamentare, accogliamo con favore la proposta di Comunicazione di considerare inapplicabile il criterio di arrotondamento per eccesso all'unità superiore previsto dall'art. 144-*undecies*.1 comma 3 Reg. Emittenti agli organi composti da tre membri e di ritenere questi ultimi in linea con la disciplina vigente, prevedendo per questi ultimi il criterio di arrotondamento per difetto all'unità inferiore.

La proposta è infatti condivisibile e opportuna, in quanto risponde tempestivamente all'esigenza di assicurare un ordinato svolgimento dei rinnovi degli organi sociali durante la stagione assembleare 2020.

Resta però ferma la necessità di garantire chiarezza e certezza all'articolato quadro normativo di riferimento. Pertanto, oltre a questa importante misura interpretativa e all'annunciato adeguamento della regolamentazione di attuazione, si auspica un tempestivo intervento del legislatore diretto a precisare definitivamente, anzitutto, che qualora l'organo sociale sia composto da meno di quattro membri il criterio di riparto si intende rispettato con la presenza di entrambi i generi. L'intervento legislativo sarebbe utile altresì a chiarire la durata del meccanismo delle quote di genere che, considerato anche il precedente della Legge Golfo-Mosca, dovrebbe essere limitato nel tempo e, quindi, coincidere con i tre mandati consecutivi successivi all'entrata in vigore della Legge di bilancio 2020. Ciò anche per favorire il necessario passaggio da un regime vincolante a un sistema che, come già ricordato, vede nell'autodisciplina il principale strumento di promozione delle diversità di genere negli organi di governo societari.