



# *Presidenza del Consiglio dei Ministri*

Dipartimento per le Pari Opportunità

## **RELAZIONE TRIENNALE**

**sullo stato di applicazione della normativa di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 novembre 2012, n. 251, recante *“Regolamento concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati, in attuazione dell'articolo 3, comma 2, della legge 12 luglio 2011, n. 120”***

(periodo dal 12 febbraio 2016 al 12 febbraio 2019)

(Articolo 4, comma 1, del D.P.R. n. 251/2012)



# *Presidenza del Consiglio dei Ministri*

Dipartimento per le Pari Opportunità

## INDICE

### **Premessa**

- 1. Parità di accesso agli organi di amministrazione e controllo delle società quotate in mercati regolamentati e delle società controllate da pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati: normativa e profili applicativi**
  - 1.1. La legge 12 luglio 2011, n. 120 e il D.P.R. 30 novembre 2012, n. 251**
  - 1.2. Il Testo unico delle società a partecipazione pubblica: decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, e successive modificazioni e integrazioni**
- 2. Procedimento amministrativo finalizzato all'adozione dei provvedimenti di diffida**
- 3. Adempimenti e attività connesse al monitoraggio e la vigilanza sull'applicazione della normativa sull'equilibrio di genere**
- 4. Dati di monitoraggio e vigilanza alla scadenza del secondo triennio di applicazione della normativa di cui al D.P.R. n. 251/2012.**
- 5. Attività del Dipartimento pari opportunità per la promozione dell'equilibrio di genere**
- 6. Conclusioni**



# Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento per le Pari Opportunità

## Premessa

La presente Relazione è trasmessa al Parlamento dal Ministro delegato alle pari opportunità ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 30 novembre 2012, n. 251, articolo 4, comma 1 recante *“Regolamento concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni, ai sensi dell’articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati, in attuazione dell’articolo 3, comma 2, della legge 12 luglio 2011, n. 120”*<sup>1</sup>. Il documento illustra lo stato di applicazione, alla scadenza del secondo triennio (2016-2019) dall’entrata in vigore del D.P.R. n. 251/2012, in tema di equilibrio di genere nelle società non quotate controllate dalle pubbliche amministrazioni e la connessa attività di monitoraggio e vigilanza.

La Relazione, corredata da grafici e tabelle, è strutturata come segue:

- il primo paragrafo *“Parità di accesso agli organi di amministrazione e controllo delle società quotate in mercati regolamentati e delle società controllate da pubbliche amministrazioni, ai sensi dell’articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati: normativa e profili applicativi”* fornisce un quadro conoscitivo della normativa sull’equilibrio di genere nella composizione degli organi collegiali delle società quotate, di cui alla legge 12 luglio 2011, n. 120, e delle società non quotate controllate da pubbliche amministrazioni (D.P.R. n. 251/2012), nonché delle novità nel frattempo introdotte dal decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, recante il Testo unico sulle società a partecipazione pubblica (TUSPP), sulla composizione degli organi collegiali delle società a controllo pubblico non quotate;

---

<sup>1</sup> Si tratta della seconda Relazione al Parlamento; la precedente, relativa al primo triennio di applicazione (2013-2016) è stata trasmessa al Parlamento dal Ministro pro-tempore in data 7 settembre 2016.



# Presidenza del Consiglio dei Ministri

## Dipartimento per le Pari Opportunità

- il secondo paragrafo “*Procedimento amministrativo finalizzato all’adozione dei provvedimenti di diffida*” descrive nel dettaglio la procedura seguita dal Dipartimento per le pari opportunità ai sensi dell’articolo 4, comma 5, del D.P.R. n. 251/2012 per il rispetto dell’equilibrio di genere;
- il terzo paragrafo “*Adempimenti e attività connessi al monitoraggio e alla vigilanza sull’applicazione della normativa sull’equilibrio di genere*” descrive l’attività di monitoraggio e vigilanza sull’applicazione della normativa di cui al D.P.R. n. 251/2012 svolta nel triennio 2016-2019;
- il quarto paragrafo “*Dati di monitoraggio e vigilanza alla scadenza del secondo triennio di applicazione della normativa di cui al D.P.R. n. 251/2012*” fornisce i dati riepilogativi dell’attività svolta nel corso del secondo triennio;
- il quinto paragrafo “*Attività del Dipartimento pari opportunità per la promozione dell’equilibrio di genere*”, si sofferma sulle iniziative svolte dal Dipartimento per promuovere, in particolare, l’attuazione della normativa;
- il sesto paragrafo “*Conclusioni*” riporta alcune analisi derivate dai risultati del secondo triennio di applicazione della normativa sull’equilibrio di genere nella composizione degli organi collegiali delle società, non quotate, a controllo pubblico anche attraverso un confronto con i risultati dell’applicazione della legge n. 120/2011 per le società quotate, tenendo conto, per queste ultime, dei dati aggiornati a giugno 2018 contenuti nel “*Report on corporate governance of Italian listed companies*”, presentato dalla Consob nel mese di marzo 2019.



# Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento per le Pari Opportunità

## **1. Parità di accesso agli organi di amministrazione e controllo delle società quotate in mercati regolamentati e delle società controllate da pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati: normativa e profili applicativi**

### **1.1. La legge 12 luglio 2011, n. 120 e il D.P.R. 30 novembre 2012, n. 251**

La legge 12 luglio 2011, n. 120, recante “*Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati*”, ha introdotto un meccanismo volto a rendere più equilibrata la rappresentanza dei generi all'interno degli organi collegiali delle società quotate nei mercati regolamentati e delle società a controllo pubblico non quotate.

La legge n. 120/2011 ha stabilito che le società quotate nei mercati regolamentati debbano prevedere nei propri statuti disposizioni volte a garantire l'equilibrio di genere negli organi di amministrazione e di controllo, per tre mandati consecutivi, decorrenti dal primo rinnovo successivo ad un anno dalla data di entrata in vigore della medesima legge (intervenuta il 12 agosto 2011)<sup>2</sup>.

In particolare l'articolo 3 della legge n. 120/2011 ha previsto che le disposizioni ivi contenute si applichino anche alle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del

---

<sup>2</sup> La legge 27 dicembre 2019, n. 160 recante il Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022, ai commi 302-35 ha introdotto norme che prorogano da tre a sei i mandati in cui trovano applicazione, per gli organi delle società quotate, le disposizioni in tema di tutela del genere meno rappresentato previste dalla legge n. 120 del 2011. Viene inoltre modificato il criterio di riparto degli amministratori volto ad assicurare l'equilibrio tra i generi, prevedendo che il genere meno rappresentato debba ottenere almeno due quinti degli amministratori eletti (40 per cento) mentre le norme previgenti prevedevano che tale quota fosse pari ad almeno un terzo (33 per cento circa).



# Presidenza del Consiglio dei Ministri

## Dipartimento per le Pari Opportunità

codice civile, non quotate in mercati regolamentati, rinviando la disciplina di attuazione ad un apposito regolamento, adottato, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, con il D.P.R. n. 30 novembre 2012, n. 251 (*“Regolamento concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e controllo nelle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati, in attuazione dell'articolo 3, comma 2, della legge 12 luglio 2011, n. 120”*).

Il D.P.R. n. 251/2012 ha disciplinato modalità e termini per garantire l'equilibrio di genere nella composizione degli organi collegiali di amministrazione e di controllo delle società, non quotate in mercati regolamentati, controllate anche in via indiretta dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n.165/2001.

In analogia con la legge n. 120/2011, il D.P.R. n. 251/2012 stabilisce all'art. 3 che gli obblighi sul rispetto dell'equilibrio di genere siano operativi per tre mandati consecutivi<sup>3</sup> decorrenti dal primo rinnovo degli organi collegiali successivo all'entrata in vigore del regolamento, intervenuta il 12 febbraio 2013.

Pertanto, per tre mandati consecutivi, sia per le società quotate che per quelle assoggettate a controllo pubblico e non quotate nei mercati regolamentati la composizione degli organi collegiali deve assicurare l'equilibrio tra i generi e, in particolare, che almeno un terzo dei componenti di ciascun organo sociale appartenga al genere meno rappresentato. Si segnala che la decorrenza dell'operatività degli obblighi introdotti è diversa per le società quotate e per le società non quotate (disciplinate rispettivamente dall'articolo 2 della legge n. 120/2011 e dall'articolo 3 del D.P.R. n. 251/2012) in quanto le due norme sono entrate in vigore in tempi differenti.

---

<sup>3</sup> Vedi nota 2 sulla proroga delle società quotate.



# *Presidenza del Consiglio dei Ministri*

## Dipartimento per le Pari Opportunità

Nel sistema delle società quotate, anche controllate da pubbliche amministrazioni, la funzione di controllo sul rispetto delle quote introdotte dalla normativa è affidata alla Commissione nazionale per le società e la borsa (CONSOB), ai sensi dell'articolo 1 della legge n. 120/2011 che prevede un sistema sanzionatorio articolato come segue.

Qualora la composizione degli organi collegiali non rispetti il criterio di riparto stabilito, la CONSOB diffida la società ad adeguarsi entro quattro mesi; in caso di inottemperanza alla diffida, la CONSOB irroga una sanzione pecuniaria compresa tra euro 100.000,00 ed euro 1.000.000,00 se lo squilibrio riguarda gli organi di gestione e compresa tra euro 20.000,00 ed euro 200.000,00 se lo squilibrio riguarda gli organi di controllo, fissando un termine di tre mesi per l'adeguamento. In caso di ulteriore inottemperanza, è prevista quale sanzione la decadenza dalla carica per tutti i componenti dell'organo sociale.

Diversamente, nel sistema delle società non quotate, l'articolo 4 del D.P.R. n. 251/2012 attribuisce al Presidente del Consiglio dei ministri, ovvero al Ministro delegato per le pari opportunità, i compiti di monitoraggio e vigilanza sull'applicazione delle quote di genere negli organi di amministrazione e controllo delle società non quotate controllate dalle pubbliche amministrazioni a livello centrale, regionale e locale, tramite il Dipartimento per le pari opportunità. Il Dipartimento è la struttura di supporto del Ministro con delega alle pari opportunità.

In particolare, si fa notare che le società ricadenti nell'ambito di applicazione del D.P.R. 251/2012 hanno l'obbligo di comunicare la composizione degli organi sociali entro 15 giorni dalla data di nomina degli stessi o dalla data di sostituzione nel caso in cui la composizione dell'organo collegiale subisca modifiche in corso di mandato (cfr. articolo 4, comma 2). Chiunque vi abbia interesse può, inoltre, segnalare al Dipartimento per le pari opportunità la carenza di equilibrio tra i generi riscontrata negli organi delle società di cui trattasi (cfr. articolo 4, comma 4).



# *Presidenza del Consiglio dei Ministri*

## Dipartimento per le Pari Opportunità

Nel corso del secondo triennio, sulla base dei numerosi casi affrontati in sede applicativa e degli approfondimenti giuridici, il Dipartimento per le pari opportunità ha provveduto a rielaborare ed aggiornare le risposte alle domande ricorrenti delle società interessate (le cd FAQ) anche in considerazione delle novità introdotte dall'art. 11, comma 4, del decreto legislativo 175/2016 ("Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica" - TUSPP) di cui si parlerà al paragrafo 1.2. Il documento con le FAQ è pubblicato nell'apposita sezione "Quote di genere" del sito web del Dipartimento [www.pariopportunita.gov.it](http://www.pariopportunita.gov.it).

### **1.2. Il Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica: decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, e successive modificazioni e integrazioni**

Nel corso del secondo triennio di applicazione della normativa di cui al D.P.R. n. 251/2012 è intervenuto il decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 recante "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica" (TUSPP), modificato dal decreto legislativo 16 giugno 2017, n. 100. Il Testo Unico, nel ridefinire complessivamente la disciplina delle società pubbliche nell'ottica della loro razionalizzazione e della riduzione del numero delle società ai fini del contenimento della spesa pubblica, ha previsto importanti novità con riferimento alla disciplina sull'equilibrio di genere nella composizione degli organi di tali società e, pertanto, con importanti riflessi sull'applicazione della disciplina di cui al D.P.R. n. 251/2012.

Il TUSPP ha introdotto un'organica disciplina riguardante la composizione dell'organo amministrativo delle società a controllo pubblico, prevedendo il criterio generale per cui, di norma, l'organo amministrativo delle società a controllo pubblico è costituito da un amministratore unico (art. 11, comma 2), salvi i casi in cui, per specifiche ragioni di adeguatezza organizzativa, l'assemblea della società, con delibera motivata, disponga che quest'ultima sia amministrata da un consiglio di





# Presidenza del Consiglio dei Ministri

## Dipartimento per le Pari Opportunità

amministrazione composto da tre o cinque membri (art. 11, comma 3, come sostituito dall'art. 7 del decreto legislativo n. 100/2017).

In particolare, per quanto riguarda la disciplina sull'equilibrio di genere, un elemento di novità introdotto dal Testo Unico è costituito dal fatto che la quota di genere che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a rispettare, nella misura di almeno un terzo, nella scelta degli amministratori delle società controllate, è da computarsi non sul numero dei membri dell'organo amministrativo interessato dalla nomina, ma avendo riguardo al numero complessivo delle designazioni o nomine effettuate in corso d'anno dallo stesso ente pubblico socio (art. 11, comma 4, primo periodo). Qualora la società abbia un organo amministrativo collegiale, lo Statuto prevede, ai sensi del secondo periodo del citato comma 4, che la scelta degli amministratori da eleggere sia effettuata nel rispetto dei "criteri" stabiliti dalla legge n. 120/2011 (vale a dire che il genere meno rappresentato deve ottenere almeno un terzo degli amministratori eletti).<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175 "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica."

Art. 11. Organi amministrativi e di controllo delle società a controllo pubblico (In vigore dal 27 giugno 2017)

1. Salvi gli ulteriori requisiti previsti dallo statuto, i componenti degli organi amministrativi e di controllo di società a controllo pubblico devono possedere i requisiti di onorabilità, professionalità e autonomia stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in Conferenza unificata ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 12 del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, e dall'articolo 5, comma 9, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. (19)

2. L'organo amministrativo delle società a controllo pubblico è costituito, di norma, da un amministratore unico.

3. L'assemblea della società a controllo pubblico, con delibera motivata con riguardo a specifiche ragioni di adeguatezza organizzativa e tenendo conto delle esigenze di contenimento dei costi, può disporre che la società sia amministrata da un consiglio di amministrazione composto da tre o cinque membri, ovvero che sia adottato uno dei sistemi alternativi di amministrazione e controllo previsti dai paragrafi 5 e 6 della sezione VI-bis del capo V del titolo V del libro V del codice civile. La delibera è trasmessa alla sezione della Corte dei conti competente ai sensi dell'articolo 5, comma 4, e alla struttura di cui all'articolo 15. (20)

4. Nella scelta degli amministratori delle società a controllo pubblico, le amministrazioni assicurano il rispetto del principio di equilibrio di genere, almeno nella misura di un terzo, da computare sul numero complessivo delle designazioni o nomine effettuate in corso d'anno. Qualora la società abbia un organo amministrativo collegiale, lo statuto prevede che la scelta degli amministratori da eleggere sia effettuata nel rispetto dei criteri stabiliti dalla legge 12 luglio 2011, n. 120.

(omissis).



# *Presidenza del Consiglio dei Ministri*

## Dipartimento per le Pari Opportunità

A seguito dell'entrata in vigore del Testo unico sono state, pertanto, approfondite da parte del Dipartimento per le pari opportunità una serie di questioni interpretative rilevanti ai fini dell'attuazione della normativa in materia di quote di genere.

In primo luogo, si è posto il problema di stabilire su chi ricada l'obbligo del rispetto del principio di equilibrio di genere, di cui all'articolo 11, comma 4, primo periodo, del TUSPP e, in secondo luogo, quali siano le finalità di tale disposizione.

Sul primo quesito, si è ritenuto che, rispetto a quanto previsto dalla legge n. 120/2011, l'art. 11, comma 4, primo periodo del TUSPP, abbia introdotto un ulteriore e differente obbligo specificamente a carico delle Pubbliche Amministrazioni "controllanti", le quali, nella nomina degli amministratori delle società controllate, sono tenute a far sì che i soggetti nominati appartenenti al genere meno rappresentato siano pari ad almeno un terzo del numero complessivo delle designazioni o delle nomine effettuate nel corso dell'anno solare dalle stesse Pubbliche Amministrazioni.

La disposizione in questione, che, come già evidenziato, dal punto di vista soggettivo introduce un obbligo specifico a carico delle Pubbliche Amministrazioni e non delle società controllate, si ritiene finalizzata ad estendere la portata applicativa del principio della parità di genere anche alle società dotate di un organo amministrativo monocratico, posto che le previsioni di cui al D.P.R. n. 251/2012 impongono il rispetto del suddetto principio alle società che sono dotate di organi amministrativi e di controllo a composizione collegiale.

Viceversa, l'obbligo sancito dall'art. 11, comma 4, secondo periodo, del TUSPP, al pari di quelli previsti dal D.P.R. n. 251/2012, grava direttamente sulle società controllate, le quali, in ossequio a tale previsione, nel caso di organi amministrativi collegiali, sono tenute ad adeguare i propri statuti, al fine di garantire che la nomina degli amministratori avvenga nel rispetto dei "criteri" stabiliti dalla legge n. 120/2011.



# *Presidenza del Consiglio dei Ministri*

## Dipartimento per le Pari Opportunità

Pertanto, la lettura congiunta delle disposizioni relative agli obblighi previsti dalla legge n. 120/2011 e dal D.P.R. n. 251/2012 porta a concludere che gli obblighi a carico delle pubbliche amministrazioni derivanti dalle disposizioni di cui all'articolo 11, comma 4, primo periodo, del decreto legislativo n. 175/2016 si aggiungono agli obblighi già previsti a carico delle società controllate dal D.P.R. n. 251/2012. Peraltro, tale disposizione, sotto il profilo oggettivo, non è incompatibile con la disciplina di cui alla legge n.120/2011 e al D.P.R. n. 251/2012 (applicabile esclusivamente alle società dotate di organi pluripersonali), in quanto impone alle Pubbliche Amministrazioni il rispetto di un criterio di calcolo della "quota di genere" sul numero complessivo delle designazioni o nomine effettuate in corso d'anno che è ulteriore e distinto rispetto a quello che le società controllate sono tenute ad osservare in forza del citato D.P.R. n. 251/2012, il quale, per il rispetto della quota di genere, richiede di aver riguardo alla composizione del singolo organo collegiale preso in considerazione e non al numero complessivo delle designazioni o nomine effettuate in corso d'anno dall'ente pubblico controllante.

Infine, merita evidenziare che le disposizioni sulla parità di genere di cui all'art. 11, comma 4, del TUSPP presentano alcune peculiarità.

Innanzitutto, esse intervengono sulla parità di genere limitatamente alla composizione degli organi amministrativi, mentre le previsioni di cui alla legge n. 120/2011 e al D.P.R. n. 251/2012 afferiscono alla composizione degli organi amministrativi e di controllo collegiali delle società a controllo pubblico.

Inoltre, tali disposizioni non hanno limiti temporali di durata ma hanno un'efficacia permanente, diversamente hanno natura transitoria quelli introdotti dalla legge n. 120/2011 e dal D.P.R. n. 251/2012. Alla scadenza del termine di efficacia previsto dal D.P.R. n. 251/2012 residua, in capo alle Pubbliche Amministrazioni, l'obbligo sancito dall'art. 11, comma 4, del Testo Unico, che ha un'efficacia permanente ed è, pertanto, applicabile anche oltre il limite temporale stabilito dalla



# *Presidenza del Consiglio dei Ministri*

## Dipartimento per le Pari Opportunità

legge n. 120/2011, ossia tre mandati consecutivi<sup>5</sup> a partire dal primo rinnovo dell'organo.<sup>6</sup>

### **2. Procedimento amministrativo finalizzato all'adozione dei provvedimenti di diffida**

L'articolo 4, comma 5, del D.P.R. n. 251/2012, prevede che nei casi in cui il Presidente del Consiglio dei Ministri o il Ministro delegato per le pari opportunità accerti il mancato rispetto della quota stabilita all'articolo 2, comma 1<sup>7</sup>, nella composizione degli organi sociali, diffida la società a ripristinare l'equilibrio tra i generi entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza alla diffida, il Presidente del Consiglio dei Ministri o il Ministro delegato per le pari opportunità fissa un nuovo termine di sessanta giorni ad adempiere, con l'avvertimento che, decorso inutilmente detto termine, ove la società non provveda, i componenti dell'organo sociale interessato decadono e si provvede alla ricostituzione dell'organo nei modi e nei termini previsti dalla legge e dallo statuto.

Il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, in quanto struttura di supporto del Ministro con delega alle pari opportunità, nel caso accerti il mancato rispetto dell'equilibrio di genere, prima di adottare il primo provvedimento di diffida, invia alla società interessata, ai sensi degli artt. 7 e 8 della legge del 7 agosto 1990, n. 241, la comunicazione di avvio del procedimento di cui al citato comma 5, e fissa un termine di 30 giorni, ai sensi dell'art. 2 della legge n.

---

<sup>5</sup> Vedi nota 2.

<sup>6</sup> Gli obblighi ex TUSPP sono operativi a partire dall'entrata in vigore della disposizione (i.e. 23 settembre 2016). Le società a controllo pubblico – già costituite al momento dell'entrata in vigore del Testo Unico – erano tenute ad adeguare i propri statuti alla previsione di cui all'art. 11, comma 4, secondo periodo del Testo Unico, entro il 31 luglio 2017.

<sup>7</sup> Le società di cui all'articolo 1 del D.P.R. 251/2012 prevedono nei propri statuti che la nomina degli organi di amministrazione e di controllo, ove a composizione collegiale, sia effettuata secondo modalità tali da garantire che il genere meno rappresentato ottenga almeno un terzo dei componenti di ciascun organo.



# Presidenza del Consiglio dei Ministri

## Dipartimento per le Pari Opportunità

241/1990, trascorsi i quali, se la società non provvede ad adeguarsi agli obblighi in esame, si procede all'adozione del primo provvedimento di diffida. Se la società, anche a seguito della seconda diffida, non si conforma a tali obblighi, gli organi sociali decadono.

Si fa notare che poiché la decadenza degli organi si produce *ope legis*, ai sensi del citato comma 5, secondo periodo, il Dipartimento non è tenuto ad adottare alcun atto ma invia una mera informativa alla società in cui si richiama l'attenzione in merito agli effetti prodotti, a seguito della seconda diffida, dal mancato ripristino dell'equilibrio di genere, e affinché si provveda alla "*ricostituzione dell'organo nei modi e nei termini previsti dalla legge e dallo statuto*".

Al paragrafo 4 si illustrano i dati quantitativi sui procedimenti avviati per i casi di *non compliance* rispetto alle prescrizioni di cui al D.P.R. n. 251/2012.

### **3. Adempimenti e attività connesse al monitoraggio e la vigilanza sull'applicazione della normativa sull'equilibrio di genere**

Per l'attività di vigilanza<sup>8</sup>, il Dipartimento per le pari opportunità si avvale, oltre che delle comunicazioni ricevute dalle società o da terzi<sup>9</sup>, come avveniva nelle prime fasi iniziali del triennio precedente, anche della banca dati, aggiornata mensilmente dalla società Cerved Group, contenente tutte le informazioni relative alle società rientranti nell'ambito di applicazione della normativa in questione.

---

<sup>8</sup> Le attività di vigilanza sono svolte sulla base dei criteri stabiliti nel "Piano di vigilanza" adottato nel 2014.

<sup>9</sup> Ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.P.R. n. 251/2012, le società pubbliche non quotate sono tenute a comunicare al Presidente del Consiglio dei ministri o al Ministro delegato per le pari opportunità la composizione degli organi sociali entro quindici giorni dalla data di nomina degli stessi o dalla data di sostituzione in caso di modificazione della composizione in corso di mandato. Inoltre la normativa prevede, altresì, ai sensi dell'art. 4 comma 3, del D.P.R. n. 251/2012, l'obbligo in capo alle società di comunicare la mancanza di equilibrio di genere nella composizione degli organi sociali anche in corso di mandato. Ai sensi dell'art. 4, comma 3, del citato D.P.R., tale segnalazione può essere effettuata da chiunque vi abbia interesse.



# *Presidenza del Consiglio dei Ministri*

## Dipartimento per le Pari Opportunità

Inoltre, dal mese di settembre 2016, il Dipartimento si è dotato di un portale che consente alle società di effettuare on line le comunicazioni riguardanti la nuova composizione degli organi collegiali.

Tale portale, installato presso i server della Presidenza del Consiglio dei Ministri, è stato progettato e realizzato in collaborazione con la società Cerved Group, attraverso un complesso processo (durato circa un anno), nel corso del quale: (a) sono stati definiti i contenuti e la sequenza delle informazioni richieste agli utenti; (b) sono stati messi a punto gli strumenti tecnici per realizzare le comunicazioni; (c) è stato progettato e realizzato uno strumento di lavoro che consente al Dipartimento per le Pari Opportunità di poter fruire in maniera integrata del complesso delle informazioni acquisite sulle società attraverso il portale stesso e attraverso il preesistente database CERVED contenente i dati di fonte camerale; (d) è stata garantita la conformità dell'applicativo ai requisiti previsti dalla legge n. 4/2004 e successive modificazioni e regolamenti tecnici attuativi, recante "Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici"; (e) è stato realizzato, installato e collaudato l'applicativo; (f) sono state informate tramite mailing massivo le circa 3000 società interessate.

Per effettuare la comunicazione online le società si collegano al portale pubblico tramite rete internet all'indirizzo [www.monitoraggioquotedigenere.gov.it](http://www.monitoraggioquotedigenere.gov.it) e inseriscono in una apposita maschera le proprie credenziali (PEC e Codice Fiscale/Partita IVA) per essere identificate dal sistema e ricevere dallo stesso una PEC contenente un link (di durata limitata a 48 ore) che consente loro di accedere alla sezione di aggiornamento dati. In tale sezione le società inseriscono nei campi di pertinenza informazioni che riguardano: (1) il tipo di controllo pubblico della società ai sensi dell'art. 2359, commi primo e secondo, c.c.; (2) il tipo di rinnovo - totale o modifica parziale - di ciascuno degli organi dei quali la società vuole comunicare la nuova composizione; (3) il codice fiscale, il nominativo, la data di nascita, il genere, la carica, la data di nomina di ciascun



# Presidenza del Consiglio dei Ministri

## Dipartimento per le Pari Opportunità

nuovo componente (in relazione a ciascuno degli organi modificati); (4) la data di rinnovo dell'organo e l'ordine di rinnovo successivo al 13 febbraio 2013 (entrata in vigore del DPR 251/2012); (5) la *compliance* dell'organo rispetto alle prescrizioni del DPR n. 251/2012.

#### **4. Dati di monitoraggio e vigilanza alla scadenza del secondo triennio di applicazione della normativa di cui al D.P.R. n. 251/2012**

Le comunicazioni, relative alla composizione degli organi sociali, effettuate dalle società ai sensi dell'articolo 4, commi 2 e 3, del D.P.R. n. 251/2012, pervenute al Dipartimento sono **n. 1119**, nel periodo intercorrente dal 12 febbraio 2016 al 12 febbraio 2019. Di tali comunicazioni, n. 1027 sono pervenute *on line* tramite la piattaforma web (implementata dal mese di settembre 2016), mentre le restanti sono pervenute tramite pec. La percentuale di donne negli organi collegiali di queste società, in base a quanto da esse comunicato, è pari al 35%.

Delle suddette società, n. 262 hanno nominato un Amministratore Unico, che in 27 casi è di genere femminile. Le donne, pertanto, costituiscono il 10,3% degli organi monocratici di amministrazione delle società che hanno comunicato la composizione dei loro organi.

Nel medesimo periodo, sia a seguito delle comunicazioni *on line* pervenute al Dipartimento, sia a seguito delle estrazioni effettuate tramite il database fornito dalla società Cerved Group nel 2014<sup>10</sup>, sono stati complessivamente avviati n. 194 procedimenti corrispondenti ad altrettanti casi di *non compliance* rispetto alle prescrizioni del D.P.R. n. 251/2012. Con riferimento ai predetti procedimenti, il 20% delle società si è adeguato alla normativa dopo l'avvio; il 36% si è adeguato dopo il primo provvedimento di diffida e il 41% dopo il secondo provvedimento di diffida. Non

---

<sup>10</sup> Si veda paragrafo 3 della Relazione e la nota n. 9 a piè di pagina



# Presidenza del Consiglio dei Ministri

## Dipartimento per le Pari Opportunità

vi è stata, da parte di tali società, alcuna contestazione in merito alla procedura adottata al riguardo.

Inoltre, soltanto il 3% delle suddette società sono incorse nella decadenza di cui all'articolo 4, comma 5, secondo periodo, del D.P.R. n. 251/2012.

ATTI EMANATI	PROCEDIMENTI FINALIZZATI ALL'ADOZIONE DEL PROVVEDIMENTO DI DIFFIDA <i>Dipartimento pari opportunità</i> 12 febbraio 2016 - 12 febbraio 2019				
	n. atti	Percentuale società adeguate dopo l'avvio del procedimento	Percentuale società adeguate dopo I diffida	Percentuale società adeguate dopo II diffida	Comunicazione decadenza organo
Avvio del procedimento	194	20%	36%	41%	3%

*Fonte: Dipartimento pari opportunità*

### 5. Attività del Dipartimento pari opportunità per la promozione dell'equilibrio di genere

È continuata anche nel secondo triennio un'attività di sensibilizzazione e di diffusione degli obblighi previsti dalla normativa in questione, attraverso iniziative di informazione e di formazione portate avanti dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le pari opportunità in collaborazione con Enti di ricerca, Università, Fondazioni e Associazioni, attraverso l'organizzazione e la partecipazione ad eventi e convegni sul tema, nonché attraverso la diffusione, in specifici e programmati periodi, della campagna di comunicazione istituzionale "QUOTE DI GENERE – Un Paese più equilibrato ha un futuro migliore".

Il Dipartimento per le pari opportunità, a partire dal 2016, ha realizzato nell'ambito di un progetto cofinanziato con risorse comunitarie, in collaborazione con l'Università





# Presidenza del Consiglio dei Ministri

## Dipartimento per le Pari Opportunità

di Udine, una Banca dati delle professioniste in rete per le Pubbliche Amministrazioni, denominata ProRete PA, con la finalità di contribuire a promuovere la presenza femminile nei processi decisionali ed economici. La Banca dati, disponibile all'indirizzo [www.prorete-pa.pariopportunita.gov.it](http://www.prorete-pa.pariopportunita.gov.it), è volta a far convergere domanda e offerta di professionalità da inserire nelle posizioni di vertice di società controllate da Pubbliche Amministrazioni ed Enti pubblici, promuovendo la partecipazione delle donne ai processi decisionali e l'emergere di nuovi modelli di *governance* basati sulla parità e sul merito.

La Banca dati delle professioniste in rete per le Pubbliche Amministrazioni è stata costruita seguendo i criteri della trasparenza e della semplicità di accesso. Le professioniste possono inserire direttamente il proprio curriculum mettendo le competenze acquisite a disposizione delle Pubbliche Amministrazioni, le quali, da parte loro, hanno a disposizione un bacino di professionalità al quale attingere in occasione delle nomine.

L'iscrizione è volontaria e gratuita. La scelta di utilizzare ProRetePA in maniera vincolante o consultiva è rimessa alla libera volontà della singola Pubblica Amministrazione.

Tra la fine del 2016 e l'inizio del 2017, sono stati sottoscritti 5 Protocolli d'intesa per promuovere la presenza femminile nei *board*. In particolare, sono stati sottoscritti specifici Protocolli d'intesa con il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (CNDCEC); con il Consiglio Nazionale Forense (CNF); con il Consiglio Nazionale degli Ingegneri (CNI); con Confprofessioni, Confederazione italiana libere professioni (CONFPROF) e con il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro (CONSLAV).

Fra le altre iniziative intraprese dal Dipartimento per promuovere l'applicazione della normativa sull'equilibrio di genere si segnala la sottoscrizione il 22 novembre 2018 di un Protocollo d'intesa con la Consob e la Banca d'Italia per l'istituzione di un



# *Presidenza del Consiglio dei Ministri*

## Dipartimento per le Pari Opportunità

“Osservatorio interistituzionale sulla partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane” allo scopo di rendere più efficace, coordinata e incisiva l’azione a sostegno della presenza delle donne negli organi societari delle società quotate, di quelle non quotate controllate dalle pubbliche amministrazione e delle banche.

Sulla base di tale Protocollo, Consob e Banca d’Italia mettono a disposizione del Dipartimento i dati e le informazioni in proprio possesso concernenti la presenza delle donne negli organi di amministrazione e controllo delle società di capitali italiane. Ciò consentirà al Dipartimento di svolgere attività di analisi ed elaborazione di dati, nonché attività di ricerca, anche tramite soggetti terzi, finalizzate a verificare nel tempo gli effetti della legge n. 120/2011 e individuare potenziali profili di criticità sui quali eventualmente formulare proposte di intervento, in linea con i propri compiti istituzionali. L’Osservatorio definirà linee di indirizzo per svolgere analisi periodiche a carattere scientifico sulla presenza femminile negli organi delle società italiane, divulgando i relativi risultati, con cadenza annuale. Le Parti si sono impegnate, inoltre, a condividere i risultati degli approfondimenti svolti, ciascuno nell’ambito delle proprie competenze, sul tema della presenza femminile ai vertici delle società italiane.

La durata del Protocollo è stata fissata in 5 anni nell’ottica di coprire tutto il periodo di applicazione della legge n. 120/2011 (tre mandati degli organi di amministrazione e di controllo dall’entrata in vigore della medesima legge<sup>11</sup>), consentendo di valutare l’impatto complessivo della stessa attraverso l’analisi delle modifiche nella composizione degli organi di amministrazione e controllo delle società intervenute. L’impatto della legge potrà essere analizzato da differenti punti di vista, quali il numero delle donne nelle posizioni apicali, la qualità media degli organi di

---

<sup>11</sup> Vedi nota n. 2 in merito alle novità introdotte dalla Legge n. 160 del 2019 recante il Bilancio 2020 che ha elevato i mandati da tre a sei ed innalzato la percentuale da un terzo a due quinti.



# Presidenza del Consiglio dei Ministri

## Dipartimento per le Pari Opportunità

amministrazione e controllo delle società, la diversità e il rendimento dell'organizzazione, nonché la presenza delle donne nell'alta dirigenza.

### 6. Conclusioni

I dati a disposizione consentono di svolgere alcune considerazioni in merito all'efficacia della normativa concernente l'equilibrio di genere di cui alla legge n. 120/2011 e dal D.P.R. n. 251/2012.

Per quanto riguarda le società, non quotate in mercati regolamentati, controllate dalle pubbliche amministrazioni, i dati forniti mensilmente da Cerved Group al Dipartimento per le pari opportunità hanno permesso di valutare i cambiamenti intervenuti nella composizione per genere degli organi di amministrazione e controllo delle società medesime in seguito all'entrata in vigore del sopracitato D.P.R. n. 251/2012.

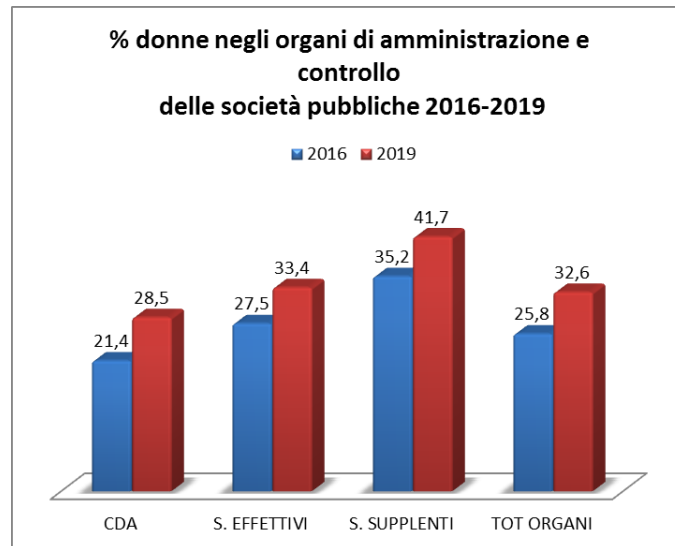
A marzo 2019, al termine del secondo triennio di applicazione della normativa, le donne rappresentano circa un terzo dei componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società pubbliche non quotate. Si segnala che al termine del primo triennio (2013-2016) le donne rappresentavano più di un quarto essendo passate da 17.5% a 25.7% con un incremento di 8 punti percentuali.

L'incremento di quasi sette punti percentuali (da 25,8 a 32,6) registrato a partire da febbraio 2016 per la percentuale di donne nei *boards* delle società pubbliche mostra che la presenza femminile continua a crescere con un ritmo sostenuto anche nel secondo triennio di applicazione della normativa.



# Presidenza del Consiglio dei Ministri

## Dipartimento per le Pari Opportunità



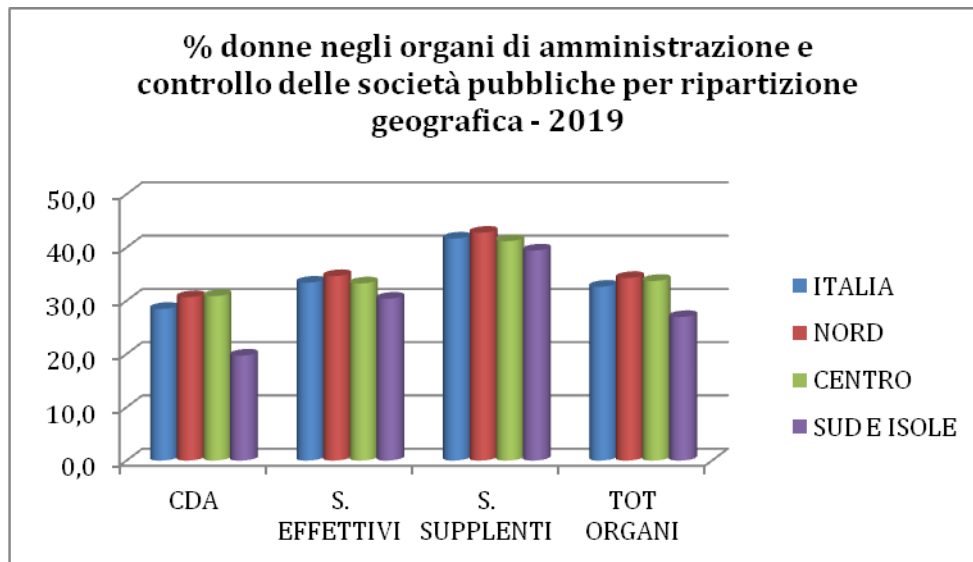
*Fonte: elaborazione Dipartimento pari opportunità su dati CERVED*

Tuttavia, la distribuzione geografica della presenza femminile negli organi sociali delle società sottoposte a monitoraggio evidenzia notevoli differenze territoriali. I livelli più elevati caratterizzano il Nord ed il Centro Italia: in entrambe le ripartizioni la percentuale di donne negli organi collegiali supera la quota di un terzo (rispettivamente 34,3% e 33,7%) segnando una notevole differenza con quanto riscontrato per il Sud e le Isole (26,9%), che scontano una presenza particolarmente limitata delle donne negli organi di amministrazione. Al Sud e nelle Isole, infatti, le donne non arrivano a ricoprire una carica su cinque nei CdA (19,7%), proporzione ben al di sotto delle quote, entrambe superiori al 30%, registrate per il Centro (30,9%) e per il Nord (30,7%) e di quella complessiva nazionale, pari a 28,5%.



# Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento per le Pari Opportunità



*Fonte: elaborazione Dipartimento pari opportunità su dati CERVED*

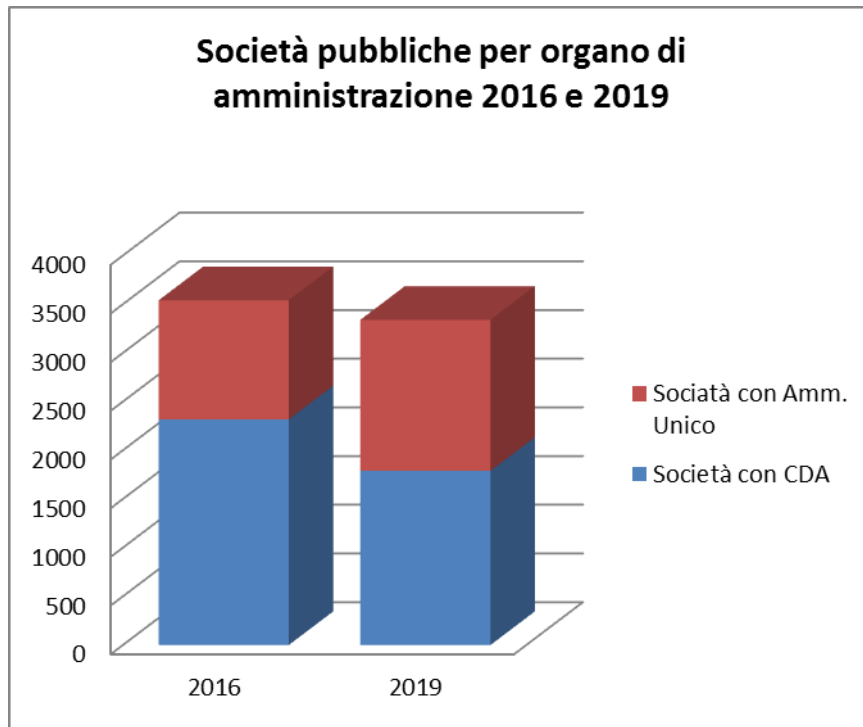
I dati relativi alle nomine negli organi delle società non quotate controllate dalle pubbliche amministrazioni mostrano una rilevante tendenza incrementale di nomine di Amministratori unici. A marzo 2019, 46 società su 100 risultano dirette da un Amministratore unico mentre a febbraio 2016 la percentuale di società amministrate da un organo monocratico era pari a 35.

La proporzione di donne tra gli Amministratori unici (12,3% a marzo 2019), pur manifestando un trend crescente, è estremamente più contenuta rispetto a quella registrata all'interno degli organi amministrativi collegiali.

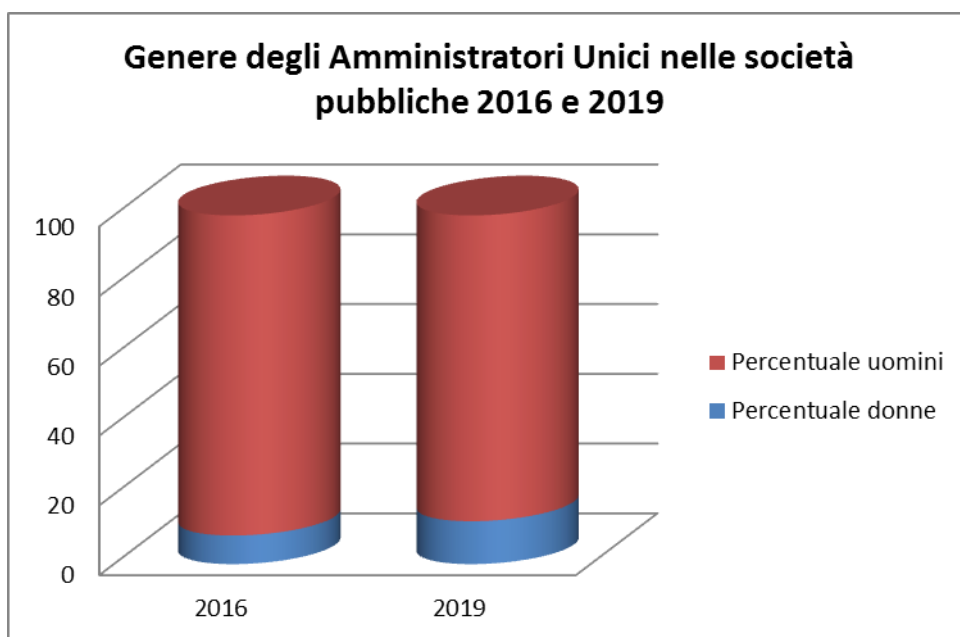


# Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento per le Pari Opportunità



Fonte: elaborazione Dipartimento pari opportunità su dati CERVED



Fonte: elaborazione Dipartimento pari opportunità su dati CERVED



# Presidenza del Consiglio dei Ministri

## Dipartimento per le Pari Opportunità

Se si analizzano i dati complessivi partendo dall'entrata in vigore della normativa sull'equilibrio di genere nelle società pubbliche non quotate, emerge chiaramente che la percentuale delle donne che ricoprono ruoli di vertice è sensibilmente aumentata in Italia.

In base all'analisi della *board diversity* contenuta nel “*Report on corporate governance of Italian listed companies*” del 2018, presentato dalla Consob a marzo 2019 (dati aggiornati al 30 giugno 2018), con riferimento alle società quotate, nei “*corporate boards*” la percentuale delle donne che ricopre il ruolo di consigliere in 6 anni ha fatto registrare un incremento pari a 24,4 punti percentuali raggiungendo nel giugno del 2018 una quota pari al 36% (rispetto all'11,6% registrato nel 2012).

Dal Rapporto della Consob emerge che il fattore che ha determinato una variazione percentuale così rilevante è da ricondursi all'entrata in vigore della legge n. 120 del 2011, che ha avuto il merito di integrare la disciplina precedente (Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria) che non prevedeva nulla in proposito.

Il dato del 36% sopraindicato colloca l'Italia in una posizione superiore rispetto alla media europea, subito dopo la Francia dove le donne raggiungono il 44%, considerato che, secondo i dati (aggiornati a ottobre 2018) dell'Istituto europeo dell'uguaglianza di genere (EIGE) nell'Europa a 28 membri, la media europea è pari al 26,7% (ad ottobre 2014 era al 20,2%).

Prendendo a riferimento il mese di marzo 2019, a sei anni dall'entrata in vigore del D.P.R. n. 251/2012, le donne (che rappresentano quasi un terzo dei componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società pubbliche non quotate) fanno registrare da aprile 2014 (prima acquisizione di dati CERVED) un incremento di 15 punti percentuali - da 17,6 a 32,6 - grazie all'accesso di circa 900 nuovi componenti di genere femminile negli organi collegiali delle predette società nel periodo di



# *Presidenza del Consiglio dei Ministri*

## Dipartimento per le Pari Opportunità

riferimento. Questo dato assume ulteriore rilevanza considerato che si è verificata, nel medesimo periodo, una diminuzione di circa 600 unità del numero di società rientranti nell'ambito di applicazione del D.P.R. n. 251/2012 ed una riduzione del numero di uomini all'interno dei loro organi collegiali di amministrazione e controllo di circa 8900 unità.