

Mercoledì 20 novembre 2013

P7_TA(2013)0488

Equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in borsa *I****Risoluzione legislativa del Parlamento europeo del 20 novembre 2013 sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in borsa e relative misure (COM(2012)0614 — C7-0382/2012 — 2012/0299(COD))****(Procedura legislativa ordinaria: prima lettura)**

(2016/C 436/43)

Il Parlamento europeo,

- vista la proposta della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio (COM(2012)0614),
 - visti l'articolo 294, paragrafo 2, e l'articolo 157, paragrafo 3, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, a norma dei quali la proposta gli è stata presentata dalla Commissione (C7-0382/2012),
 - visto il parere della commissione giuridica sulla base giuridica proposta,
 - visto l'articolo 294, paragrafo 3, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea,
 - visti i pareri motivati presentati, nel quadro del protocollo n. 2 sull'applicazione dei principi di sussidiarietà e di proporzionalità, dalla Camera dei deputati ceca, dalla Prima camera dei Paesi Bassi, dalla Seconda camera dei Paesi Bassi, dalla Dieta polacca, dal Senato polacco, dal Parlamento svedese, dalla Camera dei Comuni del Regno Unito e dalla Camera del Lord del Regno Unito, ove si afferma che il progetto di atto legislativo non è conforme al principio di sussidiarietà,
 - visto il parere del Comitato economico e sociale europeo,
 - visto il parere del Comitato delle regioni,
 - visti gli articoli 55 e 37 del suo regolamento,
 - viste le deliberazioni congiunte della commissione giuridica e della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere a norma dell'articolo 51 del regolamento,
 - visti la relazione della commissione giuridica e della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere e i pareri della commissione per i problemi economici e monetari, della commissione per l'occupazione e gli affari sociali e della commissione per il mercato interno e la protezione dei consumatori (A7-0340/2013),
1. adotta la posizione in prima lettura figurante in appresso;
 2. chiede alla Commissione di presentargli nuovamente la proposta qualora intenda modificarla sostanzialmente o sostituirla con un nuovo testo;
 3. incarica il suo Presidente di trasmettere la posizione del Parlamento al Consiglio e alla Commissione nonché ai parlamenti nazionali.

P7_TC1-COD(2012)0299**Posizione del Parlamento europeo definita in prima lettura il 20 novembre 2013 in vista dell'adozione della direttiva 2013/.../UE del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in borsa e relative misure****(Testo rilevante ai fini del SEE)**

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 157, paragrafo 3,

Mercoledì 20 novembre 2013

vista la proposta della Commissione europea,

previa trasmissione del progetto di atto legislativo ai parlamenti nazionali,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo ⁽¹⁾,

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria ⁽²⁾,

considerando quanto segue:

- (1) La parità tra donne e uomini è uno dei valori fondanti dell'Unione e uno dei suoi obiettivi fondamentali ai sensi dell'articolo 2 e dell'articolo 3, paragrafo 3, del trattato sull'Unione europea (TUE). Ai sensi dell'articolo 8 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), nelle sue azioni l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne. L'articolo 157, paragrafo 3, TFUE fornisce la base giuridica per l'adozione di misure dell'Unione volte ad assicurare l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.
- (2) Il principio dell'azione positiva e la sua importanza per l'instaurazione di un'effettiva e concreta parità fra donne e uomini sono riconosciuti all'articolo 157, paragrafo 4, TFUE e all'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea («Carta»), secondo il quale la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi e il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sotto-rappresentato.
- (2 bis) **Per conseguire la parità di genere sul posto di lavoro è necessario adottare un modello decisionale equilibrato sotto il profilo del genere a tutti i livelli all'interno dell'impresa garantendo, nel contempo, l'eliminazione del divario retributivo di genere, che contribuisce in misura rilevante alla femminilizzazione della povertà. [Em. 1]**
- (3) La raccomandazione 84/635/CEE del Consiglio ⁽³⁾ 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 ⁽⁴⁾, 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.
- (4) Negli ultimi anni la Commissione ha presentato varie relazioni sulla situazione relativa alla diversità di genere nei processi decisionali in ambito economico ⁽⁵⁾. La Commissione ha incoraggiato le società quotate dell'Unione ad aumentare il numero ~~di donne~~ **degli appartenenti al sesso sotto-rappresentato** nei loro consigli attraverso misure di auto-regolamentazione e ad assumere su base volontaria impegni concreti al riguardo ⁽⁶⁾. Nella Carta per le donne ⁽⁷⁾ del 5 marzo 2010, la Commissione ha sottolineato che le donne non hanno ancora pieno accesso alla condivisione del potere e della capacità decisionale nella vita politica ed economica, e ha ribadito l'impegno a fare uso delle sue competenze per promuovere una rappresentanza più equa di donne e uomini ai posti di responsabilità. Il miglioramento dell'equilibrio di genere nei processi decisionali figura fra le azioni prioritarie della Strategia della Commissione per la parità tra donne e uomini 2010-2015 ⁽⁸⁾. **[Em. 2]**

⁽¹⁾ GU C 133 del 9.5.2013, pag. 68.

⁽²⁾ Posizione del Parlamento europeo del 20 novembre 2013.

⁽³⁾ Raccomandazione 84/635/CEE del Consiglio, del 13 dicembre 1984, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne (GU L 331 del 19.12.1984, pag. 34).

⁽⁴⁾ Raccomandazione 96/694/CE del Consiglio, del 2 dicembre 1996, riguardante la partecipazione delle donne e degli uomini al processo decisionale (GU L 319 del 10.12.1996, pag. 11).

⁽⁵⁾ Relazione della Commissione intitolata «More women in senior position» (2010); documento di lavoro dei servizi della Commissione datato 1 marzo 2011 e intitolato «The Gender Balance in Business Leadership» (SEC(2011) 246 definitivo); relazione sullo stato di avanzamento della situazione datata 5 marzo 2012 e intitolata «Women in economic decision-making in the EU»; documento di lavoro dei servizi della Commissione datato 16 aprile 2012 e intitolato «Progress on equality between women and men in 2011» (SWD(2012) 85 final).

⁽⁶⁾ «Un impegno formale per più donne alla guida delle imprese europee», IP/11/242.

⁽⁷⁾ COM(2010)0078 definitivo.

⁽⁸⁾ COM(2010)0491 definitivo.

Mercoledì 20 novembre 2013

- (5) 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, ha ribadito l'impegno a colmare i divari di genere per realizzare gli obiettivi della strategia Europa 2020, soprattutto in tre settori di grande importanza per la parità di genere, vale a dire l'occupazione, l'istruzione e la promozione dell'inclusione sociale, e ha sollecitato azioni dirette a promuovere la pari partecipazione di donne e uomini ai processi decisionali a tutti i livelli e in tutti i settori, per utilizzare pienamente tutti i talenti, **le conoscenze e le idee disponibili, arricchendo in tal modo la diversità delle risorse umane e migliorando le prospettive commerciali.** [Em. 3]
- (6) Il Parlamento europeo, nella sua risoluzione del 6 luglio 2011 sulle donne e la direzione delle imprese ⁽¹⁾, ha incitato le imprese a raggiungere entro il 2015 la soglia critica del 30 % di donne negli organi di gestione ed entro il 2020 quella del 40 %, e ha chiesto alla Commissione di proporre entro il 2012 un intervento legislativo (quote incluse) **da attuare temporaneamente e che funga da catalizzatore del cambiamento, nonché di rapide riforme intese a eliminare il persistere delle disparità e degli stereotipi di genere nel processo decisionale in ambito economico**, nel caso in cui le misure adottate dalle imprese e dagli Stati membri risultassero inadeguate. Il Parlamento europeo ha ribadito tale richiesta d'intervento normativo nella sua risoluzione del 13 marzo 2012 sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea — 2011 ⁽²⁾. [Em. 4]
- (6 bis) **Le istituzioni, gli organismi, gli uffici e le agenzie dell'Unione, come la Banca centrale europea, dovrebbero dare l'esempio per quanto riguarda la parità di genere nel processo decisionale, anche fissando obiettivi per una rappresentanza di genere equilibrata a tutti i livelli. È opportuno applicare e monitorare senza indugio norme rigorose per quanto concerne le assunzioni interne ed esterne per tutte le istituzioni, gli organismi, gli uffici e le agenzie dell'Unione. Occorre prestare particolare attenzione alle politiche di assunzione dell'alta dirigenza. Le istituzioni, gli organismi, gli uffici e le agenzie dell'Unione dovrebbero ciascuno pubblicare una relazione annuale che illustri gli sforzi compiuti in tal senso.** [Em. 5]
- (7) L'utilizzo efficiente del capitale umano è il fattore più importante della competitività, **dello sviluppo e della crescita** di un'economia ed è fondamentale per affrontare le sfide demografiche dell'Unione, per competere con successo in un'economia globalizzata e per garantire un vantaggio comparativo rispetto ai paesi terzi. Il numero di donne dotate di un elevato livello di istruzione e di qualifiche cresce sempre di più, come dimostra il fatto che il 60 % delle persone laureate è di sesso femminile. Continuare a non attingere a questo vivaio ~~nell'ambito dei procedimenti di nomina ai~~ **per i posti dirigenziali e decisionali in campo economico delle società** significherebbe rinunciare a sfruttare appieno un capitale umano di grande competenza. [Em. 6]
- (7 bis) **Le società e le imprese dovrebbero valutare la creazione di una riserva di donne pronte ad assumere incarichi dirigenziali che incoraggi, sostenga e sviluppi talenti femminili a tutti i livelli e nell'arco della loro carriera.** [Em. 7]
- (7 ter) **Al fine di garantire la promozione della parità di genere, gli Stati membri dovrebbero adottare disposizioni che permettano a uomini e donne di conciliare il lavoro e la vita familiare, predisponendo in particolare regimi e aiuti flessibili per le persone che hanno responsabilità di assistenza.** [Em. 8]
- (7 quater) **Il conseguimento dell'uguaglianza di genere nell'intera società implica l'istituzione di pari diritti all'istruzione e al lavoro per uomini e donne nonché la condivisione delle responsabilità familiari, domestiche e di assistenza all'infanzia. Il fatto che le donne siano generalmente responsabili di gran parte degli impegni familiari e domestici può ostacolare la loro carriera professionale e l'ottenimento di un incarico di alta responsabilità. La partecipazione attiva e il coinvolgimento degli uomini nelle responsabilità familiari sono fondamentali per conseguire un equilibrio tra vita lavorativa e vita privata e creare pari opportunità professionali per uomini e donne. Occorre prestare attenzione alla lotta contro gli stereotipi di genere, le politiche occupazionali rigide e arcaiche e l'inadeguatezza delle disposizioni in materia di congedo parentale. È necessario prevedere misure che consentano a uomini e donne di conciliare la vita lavorativa e la vita privata, qualora lo desiderino. Gli Stati membri dovrebbero essere incoraggiati a garantire l'attuazione di elementi di protezione sociale quali indennità eque di congedo parentale sia per le donne che per gli uomini, disposizioni più ampie in materia di assistenza all'infanzia e possibilità di congedo parentale condiviso.** [Em. 9]

⁽¹⁾ GU C 33 E del 5.2.2013, pag. 134.

⁽²⁾ GU C 251 E del 31.8.2013, pag. 1.

Mercoledì 20 novembre 2013

- (8) A livello delle imprese è largamente riconosciuto che la presenza di donne nei consigli migliora il governo societario: i risultati di squadra e la qualità del processo decisionale sono difatti rafforzati da una mentalità più collettiva e più diversificata, che assorbe una gamma più ampia di prospettive **e un modello imprenditoriale più proattivo**, che permette quindi di raggiungere decisioni più equilibrate, **nell'ottica di riflettere meglio le realtà sociali e di consumo**. Numerosi studi hanno inoltre mostrato che esiste una correlazione positiva fra la diversità di genere a livello di alta dirigenza e i risultati finanziari e la redditività di un'impresa. Aumentare la rappresentanza delle donne nei consigli delle società quotate nell'Unione, **data la rilevante responsabilità economica e sociale di tali società**, può quindi avere un impatto positivo sul loro andamento **economico**. **Occorre pertanto introdurre misure volte a incoraggiare l'avanzamento di carriera delle donne a tutti i livelli direttivi nonché rafforzare le misure esistenti**. [Em. 10]
- (8 bis) **La nomina di donne a membri dei consigli di amministrazione si scontra con diversi ostacoli specifici che possono essere superati non solo mediante sanzioni, ma anche tramite iniziative in materia di istruzione e incentivi che favoriscano le buone pratiche. Innanzitutto è essenziale che le scuole di direzione aziendale e le facoltà universitarie sensibilizzino ai benefici derivanti dalla parità di genere per la competitività aziendale. Analogamente, è necessario incoraggiare una rotazione periodica all'interno dei consigli di amministrazione e introdurre misure positive onde incentivare e premiare gli Stati e le imprese che adottano un approccio più deciso a questi cambiamenti nei più alti organi decisionali dell'Unione. Infine, il fisco e gli appalti pubblici offrono strumenti adatti per promuovere un maggiore equilibrio di genere nei consigli delle società**. [Em. 11]
- (9) Esistono inoltre elementi che dimostrano che l'uguaglianza sul mercato del lavoro può migliorare sostanzialmente la crescita economica. Rafforzare la presenza femminile nei consigli delle società quotate dell'Unione non solo ha effetti positivi sulle donne che vengono nominate, ma contribuisce anche ad attirare talenti femminili nelle imprese e a garantire una maggiore presenza delle donne a tutti i livelli, dirigenti e dipendenti. Pertanto, una maggiore percentuale di donne nei consigli delle società ~~ha~~**dovrebbe avere** l'effetto positivo di colmare il divario occupazionale fra i generi e la disparità retributiva. Utilizzare pienamente i talenti femminili esistenti permetterebbe agli individui e alla collettività di trarre vantaggi nettamente superiori dall'istruzione. Il fatto che le donne siano sotto-rappresentate nei consigli delle società quotate dell'Unione costituisce un'occasione mancata di raggiungimento di una crescita sostenibile a lungo termine per le economie degli Stati membri in generale. [Em. 12]
- (10) Nonostante la legislazione europea in vigore destinata a prevenire e contrastare la discriminazione sessuale, nonostante le raccomandazioni del Consiglio specificamente volte ad aumentare la presenza delle donne nelle sedi decisionali economiche e nonostante le azioni di incoraggiamento all'auto-regolamentazione intraprese a livello dell'Unione, le donne continuano ad essere di gran lunga ~~inferiori numericamente agli uomini~~**sotto-rappresentate** nei più alti organi decisionali delle imprese in tutta l'UE. Nel settore privato e specialmente nelle società quotate, questo squilibrio di genere è particolarmente significativo e accentuato, **sebbene talune istituzioni, organismi, uffici e agenzie dell'Unione, come la Banca centrale europea, presentino anch'esse uno squilibrio di genere profondamente problematico**. Il principale indicatore della Commissione sulla rappresentanza di genere nei consigli delle società mostra che la proporzione di donne partecipanti ai processi decisionali ad alto livello rimane molto bassa. Nel gennaio 2012 le donne occupavano in media solo il 13,7 % dei posti nei consigli delle maggiori società quotate degli Stati membri. Fra gli amministratori senza incarichi esecutivi, le donne rappresentavano solo il 15 %, **il che indica chiaramente un deficit democratico e una rappresentanza ingiusta e discriminatoria delle donne, in violazione dei principi dell'Unione in tema di pari opportunità e parità di trattamento di entrambi i sessi in ambito occupazionale e lavorativo**. [Em. 13]
- (11) La proporzione di donne nei consigli delle società si accresce molto lentamente: negli ultimi anni si è registrato un aumento medio annuo di appena 0,6 %. Il tasso di miglioramento varia da uno Stato membro all'altro e ha prodotto risultati fortemente divergenti. Progressi molto più significativi sono stati registrati ~~negli~~**in** Stati membri ~~che hanno introdotto~~**come la Francia, che ha fissato il 2017 come termine per realizzare gli obiettivi della presente direttiva e ha raggiunto in meno di due anni l'obiettivo del 20 % previsto per il 2014, o paesi come la Norvegia, che ha raggiunto in tre anni l'obiettivo del 40 %**. **In entrambi i casi, i risultati sono stati conseguiti grazie a** misure vincolanti. Dati gli approcci molto diversi messi in atto dai singoli Stati membri per aumentare la rappresentanza delle donne nei loro consigli, le crescenti discrepanze fra di essi rischiano di accentuarsi. [Em. 14]

Mercoledì 20 novembre 2013

- (11 bis) *Gli Stati membri dovrebbero adottare strategie orientate verso un cambiamento socioculturale del loro approccio all'equilibrio di genere, ricorrendo a strumenti versatili per incoraggiare la partecipazione delle donne alla gerarchia manageriale e l'adozione di approcci e misure proattivi da parte dei datori di lavoro. Tali strumenti potrebbero comprendere, fra l'altro, la promozione di orari di lavoro flessibili e di posti di lavoro compatibili con le esigenze familiari tramite l'accesso a infrastrutture per la custodia dei bambini.* [Em. 15]
- (12) La regolamentazione frammentata e divergente, o l'assenza di regolamentazione, a livello nazionale, per quanto riguarda l'equilibrio di genere nei consigli delle società quotate, non solo produce discrepanze nel numero di donne fra gli amministratori senza incarichi esecutivi e tassi di miglioramento diversi nei vari Stati membri, ma può anche rappresentare un ostacolo al mercato interno, imponendo alle imprese quotate all'interno dell'Unione requisiti divergenti in materia di governo societario. Queste differenze negli obblighi delle società, siano essi imposti per legge o auto-regolamentati, possono causare complicazioni pratiche per le società quotate che operano a livello transfrontaliero, specialmente in occasione della costituzione di controllate o di fusioni e acquisizioni, così come per i candidati ai posti nei consigli. **Cionondimeno, la presente direttiva dovrebbe essere applicata a prescindere dalle diverse modalità di selezione degli amministratori senza incarichi esecutivi nei consigli delle società unionali.** [Em. 16]
- (12 bis) *Gli squilibri di genere all'interno delle società sono maggiori ai livelli direttivi più alti. Inoltre, molte delle donne rappresentate ai più alti livelli direttivi occupano un posto in settori quali le risorse umane e la comunicazione, mentre agli stessi livelli gli uomini hanno maggiori probabilità di occupare un posto nella direzione generale o nella «direzione operativa» della società. Poiché le assunzioni per i posti nei consigli societari sono principalmente effettuate attingendo in larga misura dal gruppo di candidati che hanno maturato un'esperienza ai livelli direttivi più alti, è di fondamentale importanza che il numero di donne che avanzano fino a raggiungere tali livelli direttivi all'interno delle società sia aumentato.* [Em. 17]
- (12 ter) *Uno dei principali fattori per una corretta attuazione della presente direttiva è rappresentato dall'uso efficace di criteri per la selezione degli amministratori senza incarichi esecutivi, che devono essere fissati in anticipo e in piena trasparenza, in base ai quali le competenze dei candidati sono considerate su un piano di parità, indipendentemente dal genere.* [Em. 18]
- (12 quater) *In un contesto caratterizzato dall'invecchiamento demografico e dalla penuria di competenze, il mancato utilizzo delle potenzialità di metà della popolazione dell'Unione per i posti in seno ai consigli societari potrebbe rallentare le opportunità di sviluppo dell'economia unionale e il recupero delle relative strutture finanziarie. Se metà del vivaio di talenti non è nemmeno presa in considerazione per i posti dirigenziali, il processo e la qualità delle nomine stesse potrebbero risultare compromessi, con un conseguente aumento della sfiducia nei confronti delle strutture di potere aziendali ed eventualmente una perdita di efficienza della valorizzazione del capitale umano disponibile. L'inserimento sistematico di candidati idonei di entrambi i sessi garantisce che, per il rinnovo dei consigli, i membri siano selezionati tra i migliori candidati in assoluto, sia maschili che femminili, e che le istanze sociali trovino un fedele riscontro nel processo decisionale delle imprese.* [Em. 19]
- (13) L'attuale mancanza di trasparenza nelle procedure di selezione e nei criteri di qualificazione per l'assegnazione dei posti nei consigli nella maggior parte degli Stati membri costituisce una grossa barriera all'introduzione di una maggiore diversità di genere fra i membri dei consigli e incide negativamente sia sulle carriere dei candidati a tali posti, sia sulla libertà di circolazione, così come sulle decisioni degli investitori. Una tale opacità impedisce a potenziali candidati di presentare domanda per posti di amministratore per i quali le loro qualifiche sarebbero fortemente necessarie e di contestare decisioni di nomina dettate da discriminazioni di genere, limitando così la libertà di circolazione nel mercato interno. Le varie strategie degli investitori, d'altro lato, richiedono informazioni legate anche alla capacità e alla competenza dei membri dei consigli: una maggiore trasparenza nei criteri di qualificazione e nelle procedure di selezione per i posti di amministratore permetterebbe agli investitori di valutare meglio la strategia della società e di adottare decisioni con cognizione di causa. **È quindi importante che le procedure di nomina a membri dei consigli di amministrazione siano chiare e trasparenti e che i candidati siano valutati in maniera oggettiva sulla base dei loro meriti individuali, indipendentemente dal genere.** [Em. 20]
- (14) La presente direttiva non intende armonizzare in dettaglio le normative nazionali sulle procedure di selezione e sui criteri di qualificazione ai posti di amministratore; è tuttavia necessario introdurre norme minime che obblighino le imprese quotate prive di una rappresentanza di genere equilibrata a fondare le decisioni di nomina degli amministratori senza incarichi esecutivi su **una procedura di selezione trasparente e chiaramente definita e su** una valutazione comparativa oggettiva delle qualifiche dei candidati in termini di idoneità, competenza e rendimento professionale, per raggiungere l'equilibrio di genere in tale categoria di amministratori. Solo una

Mercoledì 20 novembre 2013

misura **vincolante** a livello dell'UE **Unione** può contribuire effettivamente a garantire condizioni uniformi in tutta l'Unione e ad evitare complicazioni pratiche nella vita aziendale. [Em. 21]

- (15) La strategia Europa 2020 per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva⁽¹⁾ indica una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro come presupposto fondamentale per rilanciare la crescita e per affrontare le sfide demografiche in Europa. La strategia stabilisce fra gli obiettivi principali il raggiungimento, entro il 2020, di un tasso di occupazione del 75 % per donne e uomini di età compresa tra 20 e 64 anni, finalità che può essere realizzata solo in presenza di un chiaro impegno a favore dell'uguaglianza di genere, **dell'eliminazione della persistente disparità retributiva di genere** e di un'intensificazione degli sforzi per eliminare tutte le barriere alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, **compreso l'attuale fenomeno del «soffitto di cristallo»**. L'attuale crisi economica ha accentuato l'esigenza sempre maggiore in Europa di poter fare affidamento sulla conoscenza, la competenza e l'innovazione, e di sfruttare appieno il vivaio di talenti disponibili, **sia degli uomini che delle donne**. Si prevede che il rafforzamento della partecipazione delle donne ai processi decisionali in ambito economico, in particolare nei consigli, abbia ripercussioni positive sull'occupazione femminile nelle imprese interessate e sull'economia in generale. [Em. 22]
- (15 bis) **Il conseguimento di tali obiettivi è di importanza vitale per assicurare la competitività dell'economia europea, favorire l'innovazione e integrare maggiori e migliori competenze professionali nei consigli delle società. A tal fine, l'Unione ha proclamato la parità sul mercato del lavoro e il raggiungimento progressivo di un maggiore equilibrio di genere nei consigli di amministrazione quali obiettivi europei del decennio in materia di uguaglianza ed esaminerà metodi per dare visibilità ai progressi già compiuti in quest'ambito.** [Em. 23]
- (16) Occorre quindi che l'Unione si prefigga l'obiettivo di aumentare la presenza delle donne nei consigli delle società **in tutti gli Stati membri**, ~~sia~~ per rilanciare la crescita economica, **incoraggiare la mobilità sul mercato del lavoro** e **rafforzare** la competitività delle imprese europee, ~~e~~ **nonché** per realizzare un'effettiva uguaglianza di genere sul mercato del lavoro. Tale finalità dev'essere perseguita introducendo requisiti minimi in materia di azione positiva, sotto forma di misure vincolanti volte al raggiungimento di un obiettivo quantitativo relativo alla composizione di genere nei consigli delle società quotate, tenuto conto del fatto che gli Stati membri e gli altri paesi che hanno scelto questo metodo o un approccio simile hanno ottenuto i risultati migliori in termini di riduzione della sotto-rappresentanza delle donne nei posti decisionali in campo economico. [Em. 24]
- (16 bis) **È necessario che le società quotate elaborino una politica di genere volta a ottenere una rappresentanza di genere più equilibrata al loro interno. Una siffatta politica può includere una descrizione delle misure pertinenti attuate nella società interessata, quali ad esempio la nomina di un candidato uomo e di una candidata donna ai posti più importanti, sistemi di tutoraggio e consulenza sullo sviluppo professionale per le donne, nonché strategie nel settore delle risorse umane per promuovere un'assunzione diversificata. Essa può inoltre prevedere l'offerta di condizioni di lavoro flessibili per tutti i lavoratori, ad esempio assistenza in materia di congedo parentale così come la prestazione di servizi di assistenza al lavoro domestico e all'infanzia. Ciascuna società può scegliere le politiche che più si confanno alle sue attività e dovrebbe adottare misure attive per aumentare la quota di appartenenti al sesso sotto-rappresentato ai livelli direttivi della società.** [Em. 25]
- (17) Le società quotate in Borsa rivestono una particolare importanza economica e si distinguono per la loro visibilità e il loro impatto sul mercato in generale. Occorre quindi che le misure previste dalla presente direttiva si applichino alle società quotate, definite come società ~~registrate~~ **aventi sede** in uno Stato membro e i cui titoli sono ammessi alla negoziazione in uno o più Stati membri su un mercato regolamentato ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, punto 14, della direttiva 2004/39/CE del Parlamento europeo e del Consiglio⁽²⁾. Tali società fissano le norme per tutta l'economia e si può prevedere che le loro pratiche siano seguite dagli altri tipi di imprese. ~~Il carattere pubblico delle società quotate giustifica che siano regolamentate in più ampia misura, nel comune~~ **interesse.** [Em. 26]

⁽¹⁾ COM(2010)2020 definitivo.

⁽²⁾ Direttiva 2004/39/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 21 aprile 2004, relativa ai mercati degli strumenti finanziari che modifica le direttive 85/611/CEE e 93/6/CEE del Consiglio e la direttiva 2000/12/CE del Parlamento europeo e del Consiglio e che abroga la direttiva 93/22/CEE del Consiglio (GU L 145 del 30.4.2004, pag. 1).

Mercoledì 20 novembre 2013

- (18) È opportuno che la presente direttiva non si applichi alle microimprese e alle piccole e medie imprese (PMI) ai sensi della raccomandazione 2003/361/CE della Commissione ⁽¹⁾, anche se sono società quotate. **Tuttavia, gli Stati membri dovrebbero attuare politiche per sostenere e incentivare le PMI al fine di migliorare sensibilmente l'equilibrio di genere a tutti i livelli direttivi e nei consigli delle società.** [Em. 27]
- (19) I consigli delle società quotate negli Stati membri presentano strutture diverse. La principale distinzione è quella fra un sistema dualistico, con un consiglio di gestione e un consiglio di sorveglianza, e un sistema monistico in cui le funzioni di gestione e di sorveglianza convergono in un solo consiglio. Vi sono inoltre strutture miste che presentano aspetti di entrambi i sistemi o che permettono alle imprese di scegliere fra vari modelli. È opportuno che le misure previste dalla presente direttiva si applichino a tutti i tipi di strutture dei consigli negli Stati membri.
- (20) In tutti i tipi di consigli esiste una distinzione fra gli amministratori con incarichi esecutivi, che si occupano della gestione quotidiana della società, e gli amministratori senza incarichi esecutivi, che non partecipano alla gestione quotidiana ma svolgono una funzione di sorveglianza. È opportuno che gli obiettivi quantitativi previsti dalla presente direttiva si applichino solo agli amministratori senza incarichi esecutivi, per trovare il giusto compromesso fra l'esigenza di aumentare la diversità di genere nei consigli, da un lato, e, dall'altro, la necessità di ridurre al minimo l'ingerenza con la gestione quotidiana di una società. Inoltre, poiché gli amministratori senza incarichi esecutivi svolgono principalmente funzioni di sorveglianza, è più facile sceglierli tra candidati qualificati esterni all'impresa e in larga misura anche tra candidati che non appartengono allo specifico settore in cui opera una data impresa: si tratta di una considerazione importante per i settori economici in cui un determinato sesso è particolarmente sotto-rappresentato nell'ambito del personale.
- (21) In vari Stati membri una certa percentuale degli amministratori senza incarichi esecutivi può o deve essere nominata o eletta dal personale della società e/o dalle organizzazioni dei lavoratori conformemente al diritto interno o alle prassi nazionali. Gli obiettivi quantitativi previsti dalla presente direttiva devono applicarsi a tutti gli amministratori senza incarichi esecutivi, compresi i rappresentanti del personale. ~~Tuttavia, tenuto conto appunto del fatto che alcuni amministratori senza incarichi esecutivi sono rappresentanti del personale, la definizione delle procedure pratiche per garantire la realizzazione di tali obiettivi deve spettare agli Stati membri interessati.~~ **La presente direttiva dovrebbe tenere conto della varietà delle procedure di selezione e delle relative peculiarità nazionali negli Stati membri.** [Em. 28]
- (22) ~~Occorre obbligare Le società quotate dell'Unione a predisporre mezzi adeguati ai fini dell'adozione di procedure idonee per soddisfare gli specifici obiettivi relativi alla composizione di genere nei loro consigli.~~ **dovrebbero prefiggersi l'obiettivo di raggiungere, entro il 1° gennaio 2020, una rappresentanza almeno del 40 % del sesso sotto-rappresentato fra gli amministratori senza incarichi esecutivi. Per raggiungere tale obiettivo,** le società quotate nei cui consigli i posti di amministratori senza incarichi esecutivi sono occupati dal sesso sotto-rappresentato per meno del 40 % ~~dovrebbero procedere alle~~ **avere l'obbligo di svolgere la procedura di preselezione o di selezione relativamente alle** nomine per tali posti sulla base di un'analisi comparativa delle qualifiche di ciascun candidato, applicando criteri prestabiliti, chiari, univoci e formulati in modo neutro, ~~per raggiungere la percentuale sopra indicata entro il 1° gennaio 2020. La direttiva fissa quindi, come obiettivo da raggiungere entro tale data, una rappresentanza almeno del 40 % del sesso sotto-rappresentato fra gli amministratori senza incarichi esecutivi. Tale obiettivo, in linea di principio, riguarda solo la diversità di genere complessiva fra gli amministratori senza incarichi esecutivi e non interferisce con la scelta concreta dei singoli amministratori, caso per caso, da un'ampia rosa di candidati uomini e donne; in particolare, non esclude alcun particolare candidato a un posto di amministratore, né impone alcun singolo amministratore alle società o agli azionisti. La scelta di membri del consiglio idonei resta quindi alle società e agli azionisti.~~ [Em. 29]
- (22 bis) **L'obiettivo del 40 % riguarda, in linea di principio, solo la diversità di genere complessiva fra gli amministratori senza incarichi esecutivi e non interferisce con la scelta concreta dei singoli amministratori, in ciascun caso specifico, da un'ampia rosa di candidati uomini e donne. In particolare, tale obiettivo non esclude alcun candidato particolare dai posti di amministratore, né impone alle società o agli azionisti alcun amministratore specifico. La scelta di membri del consiglio idonei rimane quindi di competenza delle società e degli azionisti.** [Em. 30]

⁽¹⁾ Raccomandazione 2003/361/CE della Commissione, del 6 maggio 2003, relativa alla definizione delle microimprese, piccole e medie imprese (GU L 124 del 20.5.2003, pag. 36).

Mercoledì 20 novembre 2013

- (22 ter) *Le società quotate dovrebbero prendere in considerazione l'istituzione di programmi di formazione e di tutoraggio per il sesso sottorappresentato come uno strumento per raggiungere l'equilibrio di genere, qualora esista un evidente divario di genere nella rosa di candidati alla nomina per i posti nei consigli della società.* [Em. 31]
- (23) Gli Stati membri esercitano un'influenza dominante sulle società quotate che sono imprese pubbliche ai sensi dell'articolo 2, lettera b), della direttiva 2006/111/CE della Commissione⁽¹⁾. In virtù di tale influenza dominante, essi hanno a disposizione strumenti per produrre più rapidamente i cambiamenti necessari. Per tali imprese, quindi, è opportuno anticipare la data entro cui dev'essere raggiunto l'obiettivo del 40 % almeno del sesso sottorappresentato fra gli amministratori senza incarichi esecutivi, **conformemente a meccanismi adeguati la cui determinazione spetta agli Stati membri in linea con la presente direttiva.** [Em. 32]
- (23 bis) *Per la loro stessa natura, le imprese pubbliche, quotate o meno, dovrebbero fungere da modello per il settore privato. È pertanto opportuno che la Commissione esamini la situazione negli Stati membri e valuti se le imprese pubbliche che non rientrano nella definizione di PMI possano essere integrate nell'ambito di applicazione della presente direttiva in una fase futura.* [Em. 33]
- (23 ter) *Occorre che la Commissione raccolga e analizzi cifre e dati sull'equilibrio tra i generi nelle grandi imprese non quotate che pure rivestono grande importanza per l'economia. È opportuno svolgere successivamente una valutazione d'impatto per avere un quadro globale della situazione di tali imprese negli Stati membri e per valutare se siano necessarie misure a livello dell'Unione in modo da far rientrare tali imprese nell'ambito di applicazione della presente direttiva in una fase futura. Nel contempo, è opportuno che la Commissione illustri le alternative disponibili a tal fine, poiché per tali imprese, in considerazione di talune peculiarità nazionali, possono rendersi necessarie disposizioni specifiche.* [Em. 34]
- (24) ~~Per determinare il numero di posti di amministratore senza incarichi esecutivi necessario per soddisfare l'obiettivo prefissato occorrono precisazioni supplementari: viste le dimensioni della maggior parte dei consigli, infatti, dal punto di vista matematico è possibile solo superare o rimanere al di sotto dell'esatta quota del 40 %. Pertanto, il numero di posti in consiglio necessari per soddisfare l'obiettivo dev'essere quello che si avvicina di più al 40 %. Al tempo stesso, per evitare discriminazioni nei confronti del sesso inizialmente sovra-rappresentato, le società quotate non devono essere obbligate a destinare al sesso sotto-rappresentato la metà o più dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi. Ad esempio, **Se il consiglio senza incarichi esecutivi è composto solo di tre membri, è matematicamente impossibile superare una quota del 40 % per entrambi i generi. Pertanto, in tali casi** gli appartenenti al sesso sotto-rappresentato devono occupare almeno un posto nei consigli con tre ~~o quattro~~ amministratori senza incarichi esecutivi, ~~almeno due posti nei consigli con cinque o sei~~ amministratori senza incarichi esecutivi e almeno tre posti nei consigli con sette od otto amministratori senza incarichi esecutivi.~~ [Em. 35]
- (25) Nella sua giurisprudenza⁽²⁾ sull'azione positiva e sulla sua compatibilità col principio di non-discriminazione fondata sul sesso (ora sancito anche dall'articolo 21 della Carta), la Corte di giustizia dell'Unione europea ha accettato che, in certi casi, possa essere accordata una preferenza al sesso sotto-rappresentato nella selezione per un impiego o una promozione, purché il candidato del sesso sotto-rappresentato abbia qualifiche pari a quelle del concorrente dell'altro sesso in termini di idoneità, competenza e rendimento professionale, e purché questa preferenza non sia automatica e incondizionata ma possa non venire accordata se specifici motivi inerenti alla persona del candidato dell'altro sesso fanno propendere a suo favore, e purché la domanda di ciascun candidato sia sottoposta a una valutazione obiettiva che prenda in considerazione tutti i criteri relativi ai singoli candidati.
- (26) In linea con tale giurisprudenza, gli Stati membri devono garantire che la scelta dei candidati più qualificati per i posti di amministratore senza incarichi esecutivi sia basata su un'analisi comparativa delle qualifiche di ciascun candidato, con riferimento a criteri prestabiliti, chiari, univoci e formulati in modo neutro. Fra i tipi di criteri di selezione che le società potrebbero applicare figurano, ad esempio, l'esperienza professionale nelle mansioni di gestione e/o di sorveglianza, **l'esperienza internazionale, la multidisciplinarietà**, la conoscenza di specifici settori rilevanti come la finanza, il controllo o la gestione delle risorse umane, competenze di leadership e di comunicazione e capacità di lavoro in rete. Il candidato del sesso sotto-rappresentato deve avere la precedenza se

⁽¹⁾ Direttiva 2006/111/CE della Commissione, del 16 novembre 2006, relativa alla trasparenza delle relazioni finanziarie tra gli Stati membri e le loro imprese pubbliche e alla trasparenza finanziaria all'interno di talune imprese (GU L 318 del 17.11.2006, pag. 17).

⁽²⁾ Causa C-450/93 — Kalanke (Racc. 1995, pag. I-3051); causa C-409/95 — Marschall (Racc. 1997, pag. I-6363); causa C-158/97 — Badeck (Racc. 2000, pag. I-1875); causa C-407/98 — Abrahamsson (Racc. 2000, pag. I-5539).

Mercoledì 20 novembre 2013

- possiede qualifiche uguali a quelle del candidato dell'altro sesso in termini di idoneità, competenza e rendimento professionale, e a meno che una valutazione obiettiva, che prenda in considerazione tutti i criteri relativi ai singoli candidati, non faccia pendere per un candidato dell'altro sesso. [Em. 36]
- (27) I metodi di assunzione e di nomina degli amministratori differiscono da uno Stato membro all'altro e da una società all'altra. Possono prevedere che, ad esempio, un comitato di nomina proceda a una pre-selezione di candidati da presentare all'assemblea degli azionisti, oppure la nomina diretta degli amministratori da parte dei singoli azionisti, o ancora la votazione sui singoli candidati o su liste di candidati in sede di assemblea degli azionisti. **La presente direttiva rispetta la diversità delle procedure di selezione che dovrebbero fondarsi sulla trasparenza e sul merito, insistendo nel contempo sul raggiungimento dell'obiettivo di aumentare la partecipazione del sesso sotto-rappresentato nei consigli.** Le condizioni relative alla selezione dei candidati devono essere soddisfatte a uno stadio adeguato della procedura di selezione, conformemente alle disposizioni di diritto nazionale e allo statuto delle società quotate interessate. A tale riguardo, la presente direttiva ~~introduce solo un'armonizzazione minima delle~~ **consente una varietà di** procedure di selezione, ~~permettendo di applicare le condizioni definite dalla giurisprudenza della Corte di giustizia per realizzare l'obiettivo di una rappresentanza di genere più equilibrata dei consigli delle società quotate.~~ **Le disposizioni della presente direttiva non comportano alcuna indebita ingerenza nella gestione quotidiana delle società, dato che queste ultime mantengono la libertà di selezionare i candidati sulla base delle qualifiche o di altre considerazioni oggettive pertinenti.** [Em. 37]
- (27 bis) **Nei casi in cui la preselezione dei candidati si basi su procedure di elezione o di voto, ad esempio da parte dei lavoratori o dei loro rappresentanti, le procedure che disciplinano l'intero processo dovrebbero essere adeguate in modo da contribuire al raggiungimento dell'obiettivo di un maggiore equilibrio di genere nel consiglio di amministrazione nel suo complesso, garantendo nel contempo che il genere dell'amministratore eletto nella procedura in questione non sia in alcun modo predeterminato.** [Em. 38]
- (28) La presente direttiva è intesa a migliorare l'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate in Borsa e a contribuire in tal modo alla realizzazione del principio di parità di trattamento fra uomini e donne, riconosciuto come diritto fondamentale dell'Unione. Le società quotate dovrebbero pertanto essere tenute a comunicare, su richiesta di un candidato respinto, non solo i criteri di qualificazione su cui si è basata la selezione, ma anche la valutazione comparativa obiettiva di tali criteri e, ove rilevante, le considerazioni che hanno portato a scegliere un candidato del sesso non sotto-rappresentato. Queste limitazioni al diritto al rispetto della vita privata per quanto riguarda il trattamento di dati personali, riconosciuto dagli articoli 7 e 8 della Carta, e l'obbligo per le società quotate di fornire tali informazioni, su richiesta, al candidato respinto, sono necessari e, secondo il principio di proporzionalità, rispondono effettivamente a riconosciute finalità di interesse generale. Sono quindi in linea con le condizioni che regolamentano tali limitazioni, di cui all'articolo 52, paragrafo 1, della Carta, e con la giurisprudenza pertinente della Corte di giustizia.
- (29) Qualora un candidato respinto del sesso sotto-rappresentato adduca elementi che permettano di presumere la parità delle sue qualifiche rispetto a quelle del candidato prescelto dell'altro sesso, la società quotata dev'essere tenuta a dimostrare la correttezza della scelta.
- (30) È necessario che gli Stati membri prevedano sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive per le violazioni ~~della~~ **dei requisiti relativi a una procedura aperta e trasparente di cui alla** presente direttiva, che possono includere, fra l'altro, sanzioni amministrative, **l'esclusione da tutte le gare di appalto pubbliche, la parziale esclusione dalla concessione di risorse erogate attraverso i Fondi strutturali dell'Unione** e la nullità o l'annullamento, da parte di un organo giudiziario, della nomina o dell'elezione degli amministratori senza incarichi esecutivi avvenute in violazione delle disposizioni nazionali adottate conformemente all'articolo 4, paragrafo 1. **Dovrebbe essere contemplata la possibilità per gli Stati membri di non limitarsi all'elenco non esaustivo di sanzioni previsto dalla presente direttiva e di aggiungervi, fra l'altro, lo scioglimento forzato della società interessata, disposto da un organismo giuridico competente nel pieno rispetto delle adeguate garanzie procedurali, in caso di infrazioni gravi e ripetute commesse da tale società.** [Em. 39]
- (31) ~~Poiché la composizione di genere del personale si ripercuote direttamente sulla disponibilità di candidati del sesso sotto-rappresentato, gli Stati membri possono decidere che, qualora gli appartenenti al sesso sotto-rappresentato costituiscano meno del 10 % dell'organico di una società, questa non sia tenuta a soddisfare l'obiettivo fissato dalla presente direttiva.~~ [Em. 40]

Mercoledì 20 novembre 2013

- (32) Poiché le società quotate dovrebbero mirare ad aumentare la percentuale del sesso sottorappresentato in tutti posti decisionali, gli Stati membri potrebbero decidere di considerare realizzato l'obiettivo previsto dalla presente direttiva quando le società quotate possono dimostrare che gli appartenenti al sesso sottorappresentato occupano almeno un terzo di tutti i posti di amministratore, con o senza incarichi esecutivi. **È tuttavia opportuno che tali società debbano continuare a indicare nelle relazioni annuali e sui siti web l'equilibrio di genere tra gli amministratori con incarichi esecutivi e tra gli amministratori senza incarichi esecutivi nonché le proprie politiche in materia, conformemente all'articolo 5 della presente direttiva.** [Em. 41]
- (33) Oltre alle misure riguardanti gli amministratori senza incarichi esecutivi, e anche nell'ottica di migliorare l'equilibrio di genere fra gli amministratori aventi mansioni di gestione quotidiana, le società quotate devono essere tenute ad assumere impegni individuali — da onorare entro il 1° gennaio 2020 — relativamente alla rappresentanza di entrambi i sessi fra gli amministratori con incarichi esecutivi. Tali impegni devono essere volti a realizzare progressi tangibili verso un equilibrio di genere migliore rispetto alla situazione attuale dell'impresa.
- (34) Gli Stati membri devono fare obbligo alle società quotate di fornire annualmente alle autorità nazionali competenti informazioni sulla composizione di genere dei loro consigli e sul conseguimento degli obiettivi previsti dalla presente direttiva, per consentire a tali autorità di valutare i progressi di ciascuna società verso l'equilibrio di genere fra gli amministratori. È opportuno che tali informazioni vengano **inserite nella relazione annuale della società e pubblicate in modo adeguato e facilmente accessibile sul sito web di quest'ultima** e che, qualora la società non abbia raggiunto l'obiettivo prefissato, esse includano una descrizione **esauriente** delle misure **concrete** che l'impresa ha intrapreso fino a quel momento e che intende introdurre in futuro per realizzarlo. **Inoltre, le società che non hanno rispettato gli obiettivi o gli impegni assunti dovrebbero fornire una dichiarazione dei motivi per cui non l'hanno fatto, nonché una descrizione delle misure concrete che hanno intrapreso fino a quel momento e di quelle che intendono introdurre in futuro per rispettare tali obiettivi e tali impegni.** [Em. 42]
- (35) Gli Stati membri possono avere adottato misure che predispongono mezzi per garantire una più equilibrata rappresentanza uomo-donna nei consigli delle società, già prima dell'entrata in vigore della presente direttiva. È opportuno che tali Stati membri abbiano la possibilità di applicare le misure adottate al posto dei requisiti procedurali relativi alle nomine, se possono dimostrare che dette misure sono di efficacia equivalente per raggiungere l'obiettivo del 40 % almeno di appartenenti al sesso sotto-rappresentato fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate entro il 1° gennaio 2020, o entro il 1° gennaio 2018 nel caso delle società quotate che sono imprese pubbliche.
- (36) La presente direttiva rispetta i diritti fondamentali e si conforma ai principi sanciti dalla Carta. Contribuisce in particolare all'esercizio del diritto di parità tra uomini e donne (articolo 23 della Carta) e della libertà professionale e del diritto di lavorare (articolo 15 della Carta). È inoltre volta a garantire il pieno rispetto del diritto a un ricorso effettivo e ad un giudice imparziale (articolo 47 della Carta). Le limitazioni alla libertà d'impresa (articolo 16 della Carta) e al diritto di proprietà (articolo 17, paragrafo 1, della Carta) rispettano il contenuto essenziale di tali diritti e libertà, sono necessarie e proporzionate, e rispondono effettivamente a finalità di interesse generale riconosciute dall'Unione e alla necessità di tutelare i diritti e le libertà altrui.
- (37) Benché alcuni Stati membri abbiano adottato disposizioni regolamentari nel settore in oggetto o abbiano incoraggiato l'auto-regolamentazione, e questo con risultati diseguali, la maggioranza di essi non ha intrapreso alcuna azione né indicato la propria volontà di intervenire in modo sufficientemente incisivo. Dalle proiezioni basate su un'analisi esaustiva di tutte le informazioni disponibili sulle tendenze passate e attuali e dalle intenzioni manifestate emerge che l'azione individuale dei singoli Stati membri non permetterà di ottenere nel prossimo futuro una rappresentanza di genere equilibrata fra gli amministratori senza incarichi esecutivi dei consigli delle società dell'Unione, conformemente agli obiettivi stabiliti dalla presente direttiva. Tenuto conto di tali circostanze e dati i divari crescenti fra gli Stati membri in termini di rappresentanza uomo-donna nei consigli della società, l'equilibrio di genere in tali consigli nell'Unione può essere migliorato solo attraverso un approccio comune, e il potenziale di uguaglianza di genere, **l'eliminazione dell'attuale disparità retributiva di genere e il miglioramento della** competitività **e della** crescita possono essere realizzati meglio grazie a un'azione coordinata a livello dell'Unione piuttosto che con iniziative nazionali di portata, ambizione ed efficacia diverse. Poiché gli obiettivi della presente direttiva non possono essere conseguiti in misura sufficiente dagli Stati membri e possono quindi, a motivo della portata e degli effetti dell'azione, essere conseguiti meglio a livello dell'Unione, questa può adottare misure conformemente al principio di sussidiarietà di cui all'articolo 5 del trattato sull'Unione europea. [Em. 43]

Mercoledì 20 novembre 2013

- (38) Conformemente al principio di proporzionalità di cui allo stesso articolo, la presente direttiva si limita a fissare obiettivi e principi comuni che non vanno al di là di quanto necessario per il conseguimento di tali obiettivi. Gli Stati membri dispongono di libertà sufficiente per stabilire come realizzare al meglio gli obiettivi previsti dalla presente direttiva tenuto conto del contesto nazionale, in particolare delle norme e prassi relative alle nomine ai posti di amministratore. La presente direttiva non interferisce con la possibilità, per le società, di nominare i membri più qualificati, e stabilisce **un quadro flessibile e** un periodo di adattamento sufficientemente lungo. [Em. 44]
- (39) Conformemente al principio di proporzionalità, l'obiettivo stabilito per le società quotate ~~deve essere~~ **dovrebbe essere** limitato nel tempo e **dovrebbe** restare valido solo finché non siano stati realizzati progressi sostenibili nella composizione di genere dei consigli. Per tale ragione la Commissione dovrebbe riesaminare regolarmente l'applicazione della presente direttiva e riferire in merito al Parlamento europeo e al Consiglio. La **presente** direttiva giunge a scadenza il 31 dicembre 2028. In occasione del riesame la Commissione deve valutare l'eventuale necessità di prorogare la durata della direttiva oltre tale periodo. **Gli Stati membri dovrebbero cooperare con le parti sociali e la società civile al fine di informarle in modo efficace circa il significato, il recepimento e l'attuazione della presente direttiva. L'organizzazione di campagne d'informazione contribuirebbe in misura significativa a sensibilizzare le società non quotate incoraggiandole a raggiungere l'equilibrio di genere in modo proattivo. Gli Stati membri dovrebbero essere incoraggiati allo scambio di esperienze e buone pratiche in merito al recepimento e all'attuazione della presente direttiva.** [Em. 45]
- (40) Conformemente alla dichiarazione politica comune del 28 settembre 2011 degli Stati membri e della Commissione sui documenti esplicativi⁽¹⁾, gli Stati membri si sono impegnati, ove ciò sia giustificato, ad accompagnare la notifica delle loro misure di recepimento con uno o più documenti intesi a chiarire il rapporto tra le componenti di una direttiva e le parti corrispondenti degli strumenti nazionali di recepimento. Per quanto riguarda la presente direttiva, il legislatore ritiene che la trasmissione di tali documenti sia giustificata,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

Oggetto

La presente direttiva intende garantire una rappresentanza più equilibrata di uomini e donne fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate, stabilendo misure **efficaci** dirette ad accelerare i progressi verso la parità di genere pur lasciando alle imprese il tempo sufficiente per prendere le necessarie disposizioni. [Em. 46]

Articolo 2

Definizioni

Ai fini della presente direttiva si intende per:

- (1) «società quotata»: una società ~~registrata~~ **avente sede** in uno Stato membro **e** i cui titoli sono ammessi alla negoziazione in un mercato regolamentato ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, punto 14, della direttiva 2004/39/CE, in uno o più Stati membri; [Em. 47]
- (2) «consiglio»: ogni organo amministrativo, di gestione o di sorveglianza di una società;
- (3) «amministratore»: ogni membro di un consiglio, inclusi i rappresentanti del personale;
- (4) «amministratore con incarichi esecutivi»: ogni membro dell'organo di amministrazione di una società a struttura monistica impegnato nella gestione corrente della società, e ogni membro di un consiglio di gestione in una società a struttura dualistica;
- (5) «amministratore senza incarichi esecutivi»: ogni membro dell'organo di amministrazione di una società a struttura monistica diverso da un amministratore con incarichi esecutivi e ogni membro di un consiglio di sorveglianza in una società a struttura dualistica;

⁽¹⁾ GU C 369 del 17.12.2011, pag. 14.

Mercoledì 20 novembre 2013

- (6) «organo di amministrazione di una società a struttura monistica»: un consiglio unico che combina le funzioni di gestione e di sorveglianza di una società;
- (7) «sistema dualistico»: sistema in cui le funzioni di gestione e di sorveglianza di una società sono svolte da due consigli separati;
- (8) «piccola e media impresa» o «PMI»: 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 registrata in uno Stato membro la cui valuta non sia l'euro, gli importi equivalenti nella valuta di tale Stato membro;
- (9) «impresa pubblica»: un'impresa nei confronti della quale i poteri pubblici possano esercitare, direttamente o indirettamente, un'influenza dominante per ragioni di proprietà, di partecipazione finanziaria o della normativa che la disciplina. L'influenza dominante è presunta qualora i poteri pubblici si trovino nei riguardi dell'impresa, almeno in una delle seguenti situazioni:
- detengano la maggioranza del capitale sottoscritto dell'impresa, o
 - dispongano della maggioranza dei voti attribuiti alle quote emesse dall'impresa, o
 - possano designare più della metà dei membri dell'organo di amministrazione, di gestione o di sorveglianza dell'impresa.

Articolo 3

Esclusione delle piccole e medie imprese

La presente direttiva non si applica alle piccole e medie imprese («PMI»).

Articolo 4

Obiettivi riguardanti gli amministratori senza incarichi esecutivi

1. Gli Stati membri provvedono affinché le società quotate nei cui consigli i posti di amministratori senza incarichi esecutivi siano occupati per meno del 40 % dal sesso sotto-rappresentato ~~procedano alle nomine per tali posti sulla base di un'analisi comparativa delle qualifiche di ciascun candidato, applicando criteri prestabiliti, chiari, univoci e formulati in modo neutro, allo scopo di raggiungere la~~ **adeguino le proprie procedure di assunzione, compresi gli annunci di posto vacante aperto con richiesta di presentazione di candidature, la preselezione, la selezione e la nomina, in modo tale da contribuire in modo efficace al raggiungimento della** percentuale sopra indicata entro il 1° gennaio 2020 o, nel caso di società quotate che sono imprese pubbliche, entro il 1° gennaio 2018. **In particolare, gli Stati membri garantiscono che le imprese selezionino i candidati maggiormente qualificati a un posto nel consiglio da una rosa di candidati equilibrata sotto il profilo del genere e sulla base di un'analisi comparativa delle qualifiche dei candidati, applicando criteri prestabiliti, chiari, univoci, formulati in modo neutro e non discriminatori. Nel caso di una procedura di elezione, gli Stati membri provvedono affinché le società garantiscano la diversità di genere nella composizione dell'elenco ristretto dei candidati preselezionati, assicurando nel contempo che il genere dell'amministratore eletto nella procedura in questione non sia in alcun modo predeterminato.**

Per raggiungere l'obiettivo del 40 % e conformemente all'articolo 23, paragrafo 2, della Carta, gli Stati membri provvedono affinché, in ogni fase della procedura di assunzione, di selezione o di nomina degli amministratori senza incarichi esecutivi, sia data priorità al candidato del sesso sotto-rappresentato se questo è ugualmente qualificato rispetto al candidato dell'altro sesso in termini di idoneità, competenza e rendimento professionale, 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. [Em. 48]

2. Il numero di posti di amministratore senza incarichi esecutivi necessari per raggiungere l'obiettivo di cui al paragrafo 1 è ~~il numero più vicino alla proporzione del~~ **corrisponde almeno al 40 %, ma non superiore al 49 %. Se il consiglio senza incarichi esecutivi è composto solo di tre membri, la proporzione di uno a due è sufficiente. [Em. 49]**

3. ~~Per raggiungere l'obiettivo di cui al paragrafo 1 gli Stati membri provvedono affinché, nella selezione degli amministratori senza incarichi esecutivi, sia data priorità al candidato del sesso sotto-rappresentato se questo è ugualmente qualificato rispetto al candidato dell'altro sesso in termini di idoneità, competenza e rendimento professionale, 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. [Em. 50]~~

Mercoledì 20 novembre 2013

4. Gli Stati membri provvedono affinché le società quotate siano tenute **almeno** a comunicare, ~~su richiesta di~~ **a** un candidato respinto **il numero e il genere delle persone comprese nel gruppo di candidati oggetto della selezione, nel rispetto del loro anonimato ai sensi della normativa dell'Unione in materia di protezione dei dati, nonché**, i criteri di qualificazione alla base della selezione **o della nomina**, la valutazione comparativa obiettiva di tali criteri e, se del caso, le considerazioni che hanno portato a scegliere un candidato dell'altro sesso. [Em. 51]

5. Gli Stati membri, conformemente ai rispettivi sistemi giuridici nazionali, adottano le misure necessarie affinché, qualora un candidato respinto del sesso sotto-rappresentato **che si ritiene leso dalla mancata osservanza nei propri confronti delle disposizioni di cui al paragrafo 1** adduca **dinanzi a un organo giurisdizionale o a un altro organo competente** elementi che permettano di presumere la parità delle sue qualifiche rispetto a quelle del candidato prescelto dell'altro sesso, spetti alla società quotata dimostrare che non è stata violata la disposizione di cui al paragrafo 1.

Il presente paragrafo non impedisce agli Stati membri di introdurre un regime probatorio più favorevole alla parte attrice. [Em. 52]

~~6. Gli Stati membri possono esentare dal raggiungimento dell'obiettivo di cui al paragrafo 1 le società quotate in cui il sesso sotto-rappresentato costituisca meno del 10% del personale.~~ [Em. 53]

6 bis. Quando la selezione di cui al paragrafo 1 assume la forma di un voto degli azionisti o dei dipendenti, le società garantiscono che i votanti ricevano tutte le informazioni necessarie relativamente alle misure previste dalla presente direttiva, comprese le sanzioni cui la società è soggetta in caso di mancato rispetto dei propri obblighi. [Em. 54]

7. Gli Stati membri possono stabilire che l'obiettivo di cui al paragrafo 1 è stato raggiunto quando le società quotate possono dimostrare che gli appartenenti al sesso sotto-rappresentato occupano almeno un terzo di tutti i posti di amministratore, che si tratti di amministratori con incarichi esecutivi o senza incarichi esecutivi.

Articolo 5

Misure supplementari da parte delle società e obblighi di informazione

1. Gli Stati membri provvedono affinché le società quotate assumano impegni individuali in materia di rappresentanza equilibrata di genere fra gli amministratori con incarichi esecutivi, da realizzare entro il 1° gennaio 2020 o, nel caso delle società quotate che siano imprese pubbliche, entro il 1° gennaio 2018.

2. Gli Stati membri fanno obbligo alle società quotate di fornire informazioni alle autorità nazionali competenti, una volta all'anno a decorrere da [due anni dopo l'adozione], in merito alla rappresentanza di genere nei loro consigli, distinguendo fra amministratori senza incarichi esecutivi e amministratori con incarichi esecutivi, e in merito alle misure prese riguardo agli obiettivi di cui all'articolo 4, paragrafo 1, e al paragrafo 1 del presente articolo, e di pubblicare tali informazioni in modo adeguato e **facilmente** accessibile sul loro sito web **e nella relazione annuale.** [Em. 55]

3. Qualora una società quotata non rispetti gli obiettivi di cui all'articolo 4, paragrafo 1, o gli impegni individuali assunti ai sensi del paragrafo 1 del presente articolo, **essa fornisce una dichiarazione circa** ~~le informazioni di cui al paragrafo 2 del presente articolo~~ **includono anche** le ragioni della mancata realizzazione ~~degli di tali~~ **degli di tali** obiettivi o ~~degli di tali~~ **degli di tali** impegni e una descrizione delle misure che la società ha adottato, o **di quelle che** intende adottare per raggiungere gli obiettivi o per onorare gli impegni assunti. **Tale dichiarazione delle ragioni fa parte delle informazioni di cui al paragrafo 2.** [Em. 56]

4. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che l'organismo o gli organismi designati ai sensi dell'articolo 20 della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio⁽¹⁾, siano anche competenti a promuovere, analizzare, controllare e sostenere l'equilibrio di genere nei consigli delle società quotate. **A tal fine gli Stati membri collaborano in maniera efficace con le parti sociali e la società civile.** [Em. 57]

⁽¹⁾ Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23).

Mercoledì 20 novembre 2013

Articolo 6

Sanzioni

1. Gli Stati membri definiscono un regime di sanzioni per le violazioni ~~delle disposizioni nazionali adottate conformemente alla presente direttiva~~ **dei requisiti relativi a una procedura aperta e trasparente di cui all'articolo 4, paragrafo 1**, e prendono tutte le misure necessarie per garantire che sia applicato. [Em. 58]

2. Le sanzioni devono essere effettive, proporzionate e dissuasive e ~~possono comprendere~~ **comprendono almeno** le seguenti misure: [Em. 59]

(a) sanzioni amministrative;

a bis) esclusione da tutte le gare di appalto pubbliche; [Em. 60]

a ter) parziale esclusione dalla concessione di risorse erogate attraverso i fondi strutturali dell'Unione; [Em. 61]

(b) una dichiarazione da parte di un organo giudiziario di nullità o annullamento della nomina o dell'elezione degli amministratori senza incarichi esecutivi avvenute in violazione delle disposizioni nazionali adottate conformemente all'articolo 4, paragrafo 1.

Articolo 7

Requisiti minimi

Gli Stati membri possono introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli di quelle previste dalla presente direttiva per garantire una rappresentanza più equilibrata di uomini e donne nelle società registrate sul loro territorio nazionale, a condizione che tali disposizioni non creino una discriminazione ingiustificata **di genere o di qualsiasi altra natura** né ostacolino il corretto funzionamento del mercato interno. [Em. 62]

Articolo 8

Attuazione

1. Gli Stati membri adottano e pubblicano, al più tardi [due anni dopo l'adozione], le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

2. Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono decise dagli Stati membri.

3. Fermi restando l'articolo 4, paragrafo 6, e l'articolo 4, paragrafo 7, gli Stati membri che prima dell'entrata in vigore della presente direttiva abbiano già adottato misure per garantire una più equilibrata rappresentanza uomo-donna fra gli amministratori senza incarichi esecutivi nelle società quotate possono sospendere l'applicazione dei requisiti procedurali relativi alle nomine di cui all'articolo 4, paragrafi 1, 3, 4 e 5, purché possa essere dimostrato che dette misure consentano agli appartenenti al sesso sotto-rappresentato di occupare almeno il 40 % dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi delle società quotate entro il 1° gennaio 2020 o, nel caso di società quotate che sono imprese pubbliche, entro il 1° gennaio 2018.

Lo Stato membro in questione comunica tale informazione alla Commissione. **La Commissione informa il Parlamento europeo e il Consiglio di tale comunicazione. La sospensione è revocata automaticamente in caso di progressi insufficienti verso il raggiungimento dell'obiettivo della presente direttiva, il che si presume si verifichi qualora la percentuale del sesso sotto-rappresentato sia inferiore al 30 % entro il 2017 o, nel caso delle imprese pubbliche, entro il 2015.** [Em. 63]

4. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni essenziali di diritto interno che essi adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

Mercoledì 20 novembre 2013

Articolo 9

Riesame

1. Entro il 1° gennaio 2017, e successivamente ogni due anni, gli Stati membri trasmettono alla Commissione una relazione in merito all'attuazione della presente direttiva. Tali relazioni devono contenere, fra l'altro, informazioni esaustive sulle misure prese per raggiungere gli obiettivi stabiliti all'articolo 4, paragrafo 1, le informazioni necessarie ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 2, e informazioni sugli impegni individuali assunti dalle società quotate conformemente all'articolo 5, paragrafo 1.

1 bis. Entro il 1° luglio 2017 la Commissione presenta una relazione di valutazione sull'attuazione degli obblighi delle società quotate di cui all'articolo 4, paragrafo 1, e all'articolo 5, paragrafi 1 e 2, sulla base delle relazioni presentate dagli Stati membri a norma del paragrafo 1. Inoltre, la relazione della Commissione include un resoconto della situazione dell'equilibrio di genere nei consigli societari e ai livelli direttivi delle società non quotate che superano i parametri delle PMI quali definiti all'articolo 2. [Em. 64]

1 ter. La Commissione presenta al Parlamento europeo e al Consiglio una relazione sulle modalità con cui i principi della presente direttiva sono applicati da parte di tutte le istituzioni, gli organismi, gli uffici e le agenzie dell'Unione e sono integrati nella regolamentazione che disciplina le loro procedure interne di selezione del personale. A tal fine, tutte le istituzioni, gli organismi, gli uffici e le agenzie dell'Unione comunicano alla Commissione entro il 31 dicembre 2018, e successivamente ogni anno, le rispettive statistiche di genere e i progressi compiuti. La Commissione pubblica prontamente tali dati sul suo sito web. Se del caso, la relazione della Commissione può essere accompagnata da una proposta legislativa intesa a estendere l'ambito di applicazione della direttiva a tutte le istituzioni, gli organismi, gli uffici e le agenzie dell'Unione. [Em. 65]

2. Gli Stati membri che, ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 3, hanno sospeso l'applicazione dei requisiti procedurali relativi alle nomine di cui all'articolo 4, paragrafi 1, 3, 4 e 5, includono nelle relazioni di cui al paragrafo 1 informazioni che dimostrino i risultati concreti ottenuti grazie alle misure nazionali di cui all'articolo 8, paragrafo 3. La Commissione stila in seguito una relazione speciale in cui stabilisce se dette misure consentano effettivamente agli appartenenti al sesso sotto-rappresentato di occupare almeno il 40 % dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi entro il 1° gennaio 2018 per le società quotate che sono imprese pubbliche, ed entro il 1° gennaio 2020 per le società quotate che non sono imprese pubbliche. La Commissione pubblica la prima di tali relazioni entro il 1° luglio 2017 e le relazioni successive entro sei mesi dalla trasmissione delle relative relazioni nazionali di cui al paragrafo 1.

Gli Stati membri interessati provvedono affinché le società quotate che, applicando le misure nazionali di cui all'articolo 8, paragrafo 3, non hanno nominato o eletto almeno il 40 % di appartenenti al sesso sotto-rappresentato ai posti di amministratore senza incarichi esecutivi nei loro consigli entro il 1° gennaio 2018 se sono imprese pubbliche, ed entro il 1° gennaio 2020 se non sono imprese pubbliche, applichino i requisiti procedurali relativi alle nomine di cui all'articolo 4, paragrafi 1, 3, 4 e 5, a decorrere rispettivamente dall'una o dall'altra data.

3. La Commissione riesamina l'applicazione della presente direttiva e riferisce al Parlamento europeo e al Consiglio entro il 31 dicembre 2021 e successivamente ogni due anni. La Commissione valuta in particolare se gli obiettivi della direttiva siano stati raggiunti.

4. Nella sua relazione la Commissione valuta se sia necessario prorogare la durata della direttiva oltre la data specificata all'articolo 10, paragrafo 2, o modificarla, tenendo conto dell'evoluzione della rappresentanza di uomini e donne nei consigli delle società quotate e ai vari livelli dei processi decisionali in campo economico, e considerando se i progressi realizzati siano sufficientemente sostenibili. **La Commissione esamina inoltre l'opportunità di estendere l'ambito di applicazione della presente direttiva alle imprese pubbliche non quotate che non rientrano nella definizione di PMI, alle grandi imprese non quotate e agli amministratori con incarichi esecutivi delle società quotate.** [Em. 66]

Mercoledì 20 novembre 2013

Articolo 10

Entrata in vigore e scadenza

1. La presente direttiva entra in vigore il [ventesimo] giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.
2. La presente direttiva cessa di produrre effetti il 31 dicembre 2028.

Articolo 11

Destinatari

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a ..., il

Per il Parlamento europeo

Il presidente

Per il Consiglio

Il presidente
