



## Corporate governance

### ■ **Publicato un Protocollo d'intesa tra il Dipartimento delle Pari Opportunità, Consob e Banca d'Italia sulla presenza femminile nei Consigli di amministrazione**

Con Protocollo d'intesa è stato costituito, a partire dal 1 gennaio 2019, l'Osservatorio InterIstituzionale sulla presenza femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane, per svolgere attività di monitoraggio e individuare eventuali aree critiche su cui formulare proposte di intervento a sostegno della presenza delle donne negli organi societari delle imprese quotate e non quotate, sia a controllo privato che pubblico (Protocollo disponibile sul sito della Consob). In Italia la legge Golfo-Mosca (n. 12/2011) ha avuto un effetto visibile sulla percentuale di donne nei Cda, ma molto meno sulla loro nomina ad amministratrici delegate o presidenti. L'incremento delle donne nelle posizioni apicali, tuttavia, non ha portato miglioramenti visibili nel posizionamento dell'Italia nel *Global Gender Gap Report* (disponibile sul sito <http://reports.weforum.org>), pubblicato dal World Economic Forum a fine 2018. Sebbene l'Italia abbia guadagnato dodici posizioni (dall'82° al 70° posto) nella classifica generale – che tiene conto di partecipazione e opportunità economiche, livello di istruzione, salute e rappresentanza politica – il risultato nel mercato del lavoro è rimasto immutato e vede l'Italia collocarsi al 118° posto su 149 paesi. In particolare, il reddito stimato delle donne è pari a solo il 57% di quello degli uomini, mentre la partecipazione femminile al mercato del lavoro è il 74% di quella maschile. Secondo i dati dell'OCSE, la partecipazione femminile è pari al 55,9% nel 2017, contro una media europea del 68% (LFS by sex and age – indicators: Labour force participation rate).

### ■ **La Corte di Cassazione ribadisce alcuni principi in materia di corporate governance e controlli interni delle società quotate**

Con la sentenza n. 5 del 3 gennaio 2019, (disponibile sul sito [www.italgiure.giustizia.it](http://www.italgiure.giustizia.it)) la Corte di Cassazione ha riaffermato che:

- le norme di autodisciplina sono da considerarsi obbligatorie, anche se più rigorose rispetto alle disposizioni generali contenute in altre fonti poiché, *"nel momento in cui la società, all'esito di una scelta del tutto libera, decide di adottare norme di condotta aziendale e di estrinsecare tale decisione al mercato, è infatti vincolata alla loro osservanza, rappresentando la scelta di cui sopra una volontaria autolimitazione da parte dell'operatore del mercato"*;
- i compiti di controllo in carico al collegio sindacale non sono equiparabili a quelli del soggetto incaricato della revisione legale dei conti, posto che, mentre a quest'ultimo spetta un controllo *"limitato alla regolarità del bilancio e dei conti ad esso presupposti"*, al collegio sindacale sono affidati compiti di controllo più incisivi e stringenti *"perché aventi ad oggetto, ..., la corretta gestione della società, non soltanto sotto il profilo amministrativo-contabile, ma anche con riferimento alle scelte gestionali, alla loro coerenza rispetto allo scopo sociale, alla condivisibilità delle singole operazioni poste in essere dal Cda e dagli altri organi di gestione della società"*;
- non è possibile ricondurre alla disciplina penalistica le sanzioni pecuniarie irrogate dalla CONSOB (diverse da quelle di cui all'art. 187-ter TUF) quanto a tipologia, severità, incidenza patrimoniale e personale, *"né [tali sanzioni amministrative] pongono un problema di compatibilità con le garanzie riservate ai processi penali dall'art. 6 Convenzione europea dei diritti dell'Uomo - CEDU, tanto con particolare riferimento al problema del 'ne bis in idem' tra sanzione penale e amministrativa, quanto con riguardo al procedimento sanzionatorio previsto dall'art. 195 TUF"*.