

DIRITTO E IMPRESA

Osservatorio Ceradi-Luiss

A CURA DI Valeria Panzironi

Divieto di cumulo per il riassetto delle governance

di Valeria Panzironi e Valeria Falce

DUPLICE VINCOLO

Il decreto Salva Italia e le quote di genere stanno ridisegnando la composizione di numerosi board

SOCIETÀ INTERESSATE

Sono circa un centinaio le posizioni colpite nel primo anno di applicazione delle incompatibilità

Ad un anno dall'entrata in vigore la disciplina sul divieto di cumulo di cariche nel settore finanziario sta contribuendo efficacemente al rinnovamento della composizione degli organi sociali.

Con l'articolo 36 del decreto "Salva Italia" è stata introdotta una nuova causa di incompatibilità, vietando ai componenti degli organi delle imprese attive nel settore finanziario di rivestire posizioni analoghe in società presenti nei medesimi mercati.

Al titolare di carica «negli organi di gestione, sorveglianza e controllo e ai funzionari di vertice di imprese o gruppi di imprese operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari» la nuova disciplina consente di mantenerne una sola tra quelle potenzialmente in conflitto, ma se l'esercizio dell'opzione è tardivo (oltre cioè 90 giorni dalla nomina o dal verificarsi della situazione di incompatibilità) la scure della decadenza si abbatte su tutti gli incarichi occupati in contrasto con il divieto di legami

personali.

A dichiararla sono chiamati gli organismi competenti delle imprese «interlocked» ovvero, in caso di inerzia, l'autorità di vigilanza di settore (Banca d'Italia, Ivass e Consob) che dunque interviene in ultima istanza. Si badi che quella della decadenza è una sanzione che non scatta a seguito di alcuna valutazione discrezionale e che non è in alcun modo superabile facendo ricorso all'autonomia privata.

Amministratori e sindaci cessano dal rispettivo ufficio per il semplice fatto di partecipare ad imprese o gruppi che operano nei mercati finanziari latamente intesi (banche, compagnie di assicurazione e riassicurazione, Sim, Sgr, Sicav, intermediari finanziari, istituti di pagamento, Imel, Poste Italiane per l'attività di Bancoposta e CdP) quali diretti e attuali concorrenti.

Dato il raggio di azione della previsione, non stupiscono i suoi primi effetti. Da un'indagine Assonime risulta, infatti, che nel 2012 il divieto di interlocking ha interessato 25 società quotate, di cui 18 blue chip, conducendo alla dimissione di 43 amministratori e 15 sindaci, nonché un significativo numero di società di minore dimensione, determinando la dimissione di circa un centinaio di figure apicali.

Ai meccanismi di cooptazione innescati dal divieto di interlocking si sommano quelli attivati da un'altra normativa che pure è diretta ad incidere sulla composizione degli organi delle società.

Ci si riferisce alla disciplina sulle quote di genere introdotta dalla legge Golfo-Mosca per le società quotate e per le partecipate dallo Stato, dagli enti pubblici locali e dalle Pubbliche Amministrazioni in senso lato (articolo 1 comma 2, dlgs 165/2001), anch'essa in vigore dallo scorso anno, ma destinata a spiegare i suoi effetti più rilevanti nel corso del 2013 (al tema è dedicato ora un Corso di Alta Formazione in Quote di genere e società di capitali per info www.fondazionebrunovisentini.eu).

Tale legge - che come noto si ispira al principio di pari opportunità sancito anche dalla Carta dei Diritti Fondamentali dell'Ue (art. 23) - dispone che negli organi di governo delle società menzionate un quinto (al primo rinnovo) ed un terzo (successivamente) delle posizioni sia assegnato al genere meno rappresentato, pena la decadenza dell'intero organo sociale e la comminazione di misure sanzionatorie significative (almeno per le società quotate).

Sebbene le due regolamentazioni sembrano avere poco in comune, differenziandosi per finalità (salvaguardia della riserva di genere vs promozione della concorrenza), ambito di applicazione (società quotate private e pubbliche anche non quotate vs imprese che operano sui mercati finanziari) e impatto sui mercati (potenzialmente ciascun settore di attività vs i mercati del credito, assicurativi e finanziari), in verità esse condividono alcune premesse e so-

prattutto partecipano ad un progetto comune.

Innanzitutto, le due normative esprimono la sfiducia del legislatore nei confronti della capacità del mercato e della self-regulation di pervenire ad una soddisfacente composizione degli organi.

In secondo luogo, attraverso di esse il regolatore ha iniziato ad interessarsi di alcuni problemi di fondo, quali il rischio ingenerato nel mercato dalla compresenza delle medesime persone in organi di società operanti sullo stesso mercato per un verso e la scarsa attenzione alla rappresentanza di genere nell'attribuzione delle funzioni gestorie e di controllo per altro verso.

Ancora, per assicurare l'efficacia delle disposizioni, il legislatore ha limitato la libertà nella scelta dei componenti degli organi sociali, fissando regole non derogabili e prevedendo sanzioni omogenee.

Insomma, e venendo all'effetto finale, grazie alle due normative, pur tra loro così eterogenee, l'Italia sta stimolando il rinnovo e auspicabilmente innestando germi di modernizzazione nella corporate governance in linea con le evoluzioni che vanno maturando in sede comunitaria.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

