



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI BARI
ALDO MORO



DIPARTIMENTO JONICO IN SISTEMI
GIURIDICI ED ECONOMICI DEL MEDITERRANEO
SOCIETÀ, AMBIENTE, CULTURE
IONIAN DEPARTMENT OF LAW, ECONOMICS
AND ENVIRONMENT

16
2020

QUADERNI DEL DIPARTIMENTO JONICO

ESTRATTO da

I SIMPOSIO DEI DOTTORANDI SUL TEMA
DELLO SVILUPPO SOSTENIBILE

a cura di

Domenico Garofalo, Paolo Pardolesi, Anna Rinaldi

DOMENICO GAROFALO, PAOLO PARDOLESI, ANNA RINALDI

Il DJSGE e la sfida dello sviluppo sostenibile



EDJ ZIONI
SGE

ISBN: 978-88-945030-2-9

DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO

Riccardo Pagano

DIRETTORI DEI QUADERNI

Caludia Capozza – Adriana Schiedi – Stefano Vinci

COMITATO SCIENTIFICO

Cesare Amatulli, Massimo Bilancia, Annamaria Bonomo, Maria Teresa Paola Caputi Jambrenghi, Carnimeo Nicolò, Daniela Caterino, Nicola Fortunato, Pamela Martino, Maria Concetta Nanna, Fabrizio Panza, Pietro Alexander Renzulli, Umberto Salinas, Paolo Stefani, Laura Tafaro, Giuseppe Tassielli.

COMITATO DIRETTIVO

Aurelio Arnese, Danila Certosino, Luigi Iacobellis, Ivan Ingravallo, Ignazio Lagrotta, Francesco Moliterni, Paolo Pardolesi, Angela Riccardi, Claudio Sciancalepore, Nicola Triggiani, Antonio Felice Uricchio (in aspettativa per incarico assunto presso l'ANVUR), Umberto Violante

COMITATO DI REDAZIONE

Patrizia Montefusco (Responsabile di redazione)
Federica Monteleone, Danila Certosino,
Dottorandi di ricerca (Francesca Altamura, Michele Calabria, Marco Del Vecchio, Francesca Nardelli, Francesco Scialpi, Andrea Sestino, Pierluca Turnone)

Contatti:

Dipartimento Jonico in Sistemi Giuridici ed Economici del Mediterraneo: Società, Ambiente, Culture

Convento San Francesco – Via Duomo, 259 – 74123 Taranto, Italy

e-mail: quaderni.dipartimentojonico@uniba.it

telefono: + 39 099 372382 • fax: + 39 099 7340595

<https://www.uniba.it/ricerca/dipartimenti/sistemi-giuridici-ed-economici/edizioni-digitali>

16
2020 QUADERNI
DEL DIPARTIMENTO JONICO

I SIMPOSIO DEI DOTTORANDI SUL TEMA
DELLO SVILUPPO SOSTENIBILE

A cura di
DOMENICO GAROFALO, PAOLO PARDOLESI, ANNA RINALDI

Redazione a cura di Patrizia Montefusco



Il presente volume è stato chiuso per la pubblicazione in data 31 ottobre 2020 dall'editore "Dipartimento Jonico in Sistemi giuridici ed economici del Mediterraneo: società, ambiente, culture" dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro e messo in linea sul sito <http://edizionidjsge.uniba.it/i-quaderni> ed è composto di 464 pagine.

isbn 978-88-9450-302-9

REGOLAMENTO DELLE PUBBLICAZIONI DEL DIPARTIMENTO JONICO
IN SISTEMI GIURIDICI ED ECONOMICI DEL MEDITERRANEO:
SOCIETÀ, AMBIENTE, CULTURE – EDJSGE

Art. 1. Collane di pubblicazioni del Dipartimento Jonico

Il Dipartimento Jonico in Sistemi Giuridici ed Economici del Mediterraneo: società, ambiente, culture dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro ha tre distinte collane:

- **Collana del Dipartimento Jonico** (d'ora in poi Collana Cartacea), cartacea, affidata alla pubblicazione di una Casa Editrice individuata con Bando del Dipartimento, ospita lavori monografici, atti congressuali, volumi collettanei.
- **Annali del Dipartimento Jonico**, collana di volumi pubblicata on line dal 2013 sul sito <https://www.uniba.it/ricerca/dipartimenti/sistemi-giuridici-ed-economici>, ospita saggi, ricerche, brevi interventi e recensioni collegati alle attività scientifiche del Dipartimento Jonico. Gli Annali del Dipartimento Jonico hanno cadenza annuale.
- **Quaderni del Dipartimento Jonico**, collana di volumi pubblicata on line sul sito <https://www.uniba.it/ricerca/dipartimenti/sistemi-giuridici-ed-economici>, ospita lavori monografici, atti congressuali, volumi collettanei monotematici.

Art. 2. Coordinamento delle Collane del Dipartimento Jonico

È istituito un Coordinamento delle Collane del Dipartimento Jonico formato dai Direttori delle tre collane che dura in carica per un triennio.

Il Coordinamento è diretto dal Direttore del Dipartimento in qualità di Direttore della Collana cartacea, ed è convocato, secondo le necessità, anche su richiesta dei Direttori delle Collane.

La riunione del Coordinamento a discrezione del Coordinatore può essere allargata anche ai componenti dei Comitati Direttivi delle tre collane dipartimentali.

Il Coordinamento approva o rigetta le proposte di pubblicazione dei volumi delle Collane, dopo l'espletamento delle procedure di referaggio da parte dei Direttori e dei Comitati Direttivi. In caso di referaggi con esito contrastante, il Coordinamento decide sulla pubblicazione del contributo, sentito il parere del Comitato Direttivo della collana interessata. Il Coordinamento provvede alla formazione dei Comitati scientifici e dei Comitati Direttivi secondo le modalità stabilite dagli articoli successivi.

Art. 3. Direttori delle Collane

La Collana Cartacea è diretta d'ufficio dal Direttore del Dipartimento Jonico che può nominare uno o più condirettori scelti tra i membri del Consiglio di Dipartimento che siano in possesso degli stessi requisiti di seguito elencati per i Direttori degli Annali e i dei Quaderni.

Il/i Direttore/i degli Annali del Dipartimento Jonico è/sono eletto/i dal Consiglio di Dipartimento.

Il/i Direttore/i dei Quaderni del Dipartimento Jonico è/sono eletto/i dal Consiglio di Dipartimento.

L'accesso alle cariche di Direttore degli Annali e dei Quaderni è riservato ai docenti in servizio presso il Dipartimento Jonico ed in possesso dei seguenti requisiti:

- professori ordinari in possesso delle mediane ASN richieste per la partecipazione alle commissioni per le abilitazioni nazionali;
- professori associati in possesso delle mediane ASN per il ruolo di professore ordinario;

- RTI in possesso dell'abilitazione per la II o la I fascia, o in possesso delle mediane ASN per partecipare alle abilitazioni per la II fascia;
- RTB in possesso di abilitazione alla II o alla I fascia.

I Direttori ricevono le istanze di pubblicazione secondo le modalità prescritte dagli articoli seguenti, valutano preliminarmente la scientificità della proposta tenendo conto del *curriculum* del proponente e dei contenuti del lavoro e procedono, nel caso di valutazione positiva, ad avviare le procedure di referaggio.

I Direttori presiedono i lavori dei Comitati Scientifici e Direttivi e relazionano periodicamente al Coordinamento.

I Direttori curano che si mantenga l'anonimato dei revisori, conservano tutti gli atti delle procedure di referaggio, informano sull'esito delle stesse gli autori invitandoli, ove richiesto, ad apportare modifiche/integrazioni, decidono, d'intesa con il Coordinamento, la pubblicazione o meno in caso di pareri contrastanti dei *referees*.

Art. 4. Comitati scientifici

Ogni collana ha un proprio comitato scientifico composto dai professori ordinari e associati del Dipartimento Jonico.

Il Consiglio di Dipartimento può deliberare l'inserimento nel Comitato Scientifico di studiosi italiani o esteri non appartenenti al Dipartimento Jonico.

Art. 5. Comitati Direttivi

Ciascuna delle tre Collane ha un Comitato Direttivo formato da professori e ricercatori, afferenti al Dipartimento Jonico, in possesso, per il rispettivo settore disciplinare, delle mediane richieste dall'ASN per il ruolo successivo a quello ricoperto o, se ordinari, per la carica di commissario alle abilitazioni nazionali.

A seguito di invito del Coordinatore delle Collane del Dipartimento Jonico gli interessati presenteranno istanza scritta al Coordinamento che, in base alle indicazioni del Consiglio di Dipartimento, provvederà alla scelta dei componenti e alla loro distribuzione nei tre Comitati Direttivi.

I Comitati Direttivi collaborano con il Direttore in tutte le funzioni indicate nell'art. 3 ed esprimono al Coordinamento il parere sulla pubblicazione nella loro Collana di contributi che hanno avuto referaggi con esiti contrastanti.

Art. 6. Comitato di Redazione

Le tre Collane sono dotate di un Comitato di Redazione unico, composto da ricercatori, dottori di ricerca e dottorandi, afferenti al Dipartimento Jonico e individuati dai Comitati Direttivi, che, sotto la direzione di un Responsabile di Redazione (professore ordinario, associato o ricercatore), nominato dal Coordinamento delle Collane del Dipartimento Jonico, cura la fase di controllo *editing*, preliminare all'espletamento della procedura di referaggio.

Art. 7. Procedura di referaggio

Tutte le Collane del Dipartimento Jonico adottano il sistema di revisione tra pari (*peer review*) con le valutazioni affidate a due esperti della disciplina cui attiene la pubblicazione individuati all'interno dei Comitati Scientifici o Direttivi, oppure, ove ritenuto necessario, all'esterno dei predetti Comitati.

La procedura di referaggio è curata dal Direttore della Collana con l'ausilio dei rispettivi Comitati Direttivi.

Art. 8. Proposta di pubblicazione

La proposta di pubblicazione deve essere indirizzata al Direttore della Collana su modulo scaricabile dal sito <https://www.uniba.it/ricerca/dipartimenti/sistemi-giuridici-ed-economici>, nel quale il proponente dovrà indicare le proprie generalità e sottoscrivere le liberatorie per il trattamento dei dati personali e per l'eventuale circolazione e pubblicazione on-line o cartacea del lavoro.

Se il proponente è uno studioso "non strutturato" presso una università o centro di ricerca italiano o estero, la proposta di pubblicazione dovrà essere accompagnata da una lettera di presentazione del lavoro da parte di un professore ordinario della disciplina cui attiene la pubblicazione proposta.

Alla proposta di pubblicazione il proponente deve allegare il proprio *curriculum vitae et studiorum* (ovvero rinviare a quello già consegnato in occasione di una precedente pubblicazione) e il file del lavoro in due formati, word e pdf.

Per la pubblicazione sulla Collana Cartacea il proponente dovrà indicare i fondi cui attingere per le spese editoriali.

Le proposte di pubblicazione dovranno attenersi scrupolosamente ai criteri editoriali pubblicati sul sito <https://www.uniba.it/ricerca/dipartimenti/sistemi-giuridici-ed-economici/edizioni-digitali/come-pubblicare/criteri-redazionali-1>

Nel caso di non corrispondenza, o di corrispondenza parziale, il Responsabile di Redazione, coadiuvato dal Comitato di Redazione, invierà agli autori le indicazioni cui attenersi per la fase di *editing*.

Nel caso siano previste scadenze, pubblicate sul sito, la proposta dovrà tassativamente entro la data indicata, pena la non ammissibilità della stessa.

INDICE

DOMENICO GAROFALO, PAOLO PARDOLESI, ANNA RINALDI
Il DJSGE e la sfida dello sviluppo sostenibile. pag.9

SEZIONE I

GOAL N. 3 – SALUTE E BENESSERE

DANIELA LAFRATTA
*Tutela della salute e processi organizzativi nella sanità pubblica.
Un approccio al modello just in time nella prospettiva Kaizen.* pag.27

SEZIONE II

GOAL N. 4 – QUALITÀ DELL'ISTRUZIONE

PIERLUCA TURNONE
*L'idea di uomo nell'Agenda ONU 2030: una riflessione
antropologico-educativa* « 43

VALENTINA SAMPIETRO
Cultura, stile di vita sostenibile « 55

ROSATILDE MARGIOTTA
*La parola, strumento per lo sviluppo della democrazia:
traiettorie pedagogiche* « 71

SEZIONE III

GOAL N. 8 – LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

MICHELE CALABRIA
Covid 19 e paralisi del mercato del lavoro tra sospensione

della condizionalità e blocco dei licenziamenti « 85

MICHELE DELEONARDIS

Lavoro autonomo e lavoro dignitoso nella prospettiva comunitari « 97

FRANCESCA NARDELLI

La questione salariale: il dibattito italiano ed europeo « 109

GIUSEPPE COLELLA

*Promozione del turismo sostenibile in un contesto urbano:
uno studio esplorativo sul caso Taranto capitale di mare* « 121

SEZIONE IV

GOAL N. 9 – IMPRESA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

ANNALISA TURI

Come il fisco può agevolare lo sviluppo sostenibile « 141

RAFFAELE MUTO

Bias e Monopoli « 151

SEZIONE V

GOAL N. 10 – RIDURRE LE DISEGUAGLIANZE

FEDERICA STAMERRA

Reddito di cittadinanza e riduzione delle disuguaglianze sociali « 165

STEFANO ROSSI

La disciplina lavoristica nel terzo settore « 175

ALESSIO CARACCIOLO

*L'accesso degli stranieri extra-UE alle prestazioni di assistenza
sociale* « 191

SONIA MEGGIATO

*Gender mainstreaming: dalle strategie comunitarie alle politiche
locali* « 205

VALERIA CASTELLI
*Quote rosa e nuovo codice di autodisciplina per le società
quotate: l'annosa problematica sociale della disuguaglianza
di genere* « 221

MARCO DEL VECCHIO
*Non tradirai la promessa. Il ruolo dei riti juju nelle esperienze
di tratta delle donne nigeriane* « 227

SEZIONE VI

GOAL N. 11 – CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

ANGELO RUGGERI
*L'innovazione strategica sostenibile nelle organizzazioni museali:
il caso del MarTa di Taranto* « 241

MAURIZIO MARAGLINO MISCIAGNA
*La co-creazione di valore nel settore pubblico:
spunti di riflessione* « 255

SEZIONE VII

GOAL N. 12 – CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

ANDREA SESTINO
*Gli effetti del benessere sociale percepito sull'intenzione di
acquisto dei prodotti green* « 269

MASSIMO COCOLA
*La non financial disclosure nel processo di transizione
dei modelli organizzativi verso una prospettiva social orientated* « 287

FRANCESCO SCIALPI
*La plastic tax e la sugar tax nella legge di bilancio 2020:
limiti e prospettive* « 299

ROSA DI CAPUA, PETER A. RENZULLI
*Modellizzazione delle emissioni di biogas dalle discariche
di rifiuti solidi urbani: una review della letteratura* « 311

- ROSA DI CAPUA, PETER A. RENZULLI
Life cycle assessment di impianti di produzione di biodiesel da fanghi di depurazione: una review bibliografica « 325
- ROSA DI CAPUA, BRUNO NOTARNICOLA
Life cycle assessment di reattori fotovoltaici UV-C/TiO₂ per il trattamento di acque reflue: una review bibliografica « 337
- ROSA DI CAPUA,
Novità normative in materia di economia circolare e simbiosi industriale « 349

SEZIONE VIII

GOAL N. 13 – LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

- CLAUDIA ILARIA SOFIA LOVASCIO
Polluter pays principle: un dovere verso le nuove generazioni « 363
- ERVINA RRUGA
Lo standard europeo dei green bonds per lo sviluppo della finanza sostenibile: quale opportunità per l'ambiente? « 373
- FRANCESCA ALTAMURA
Gli strumenti di mercato nella lotta al cambiamento climatico: riflessioni in chiave di analisi economica del diritto « 389
- NICOLÒ TREGLIA
Lo stato dell'arte e i profili evolutivi della fiscalità dei prodotti energetici: dai combustibili fossili alle fonti rinnovabili nell'ottica di una transizione ecologica « 403

SEZIONE IX

GOAL N. 16 – PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE

- COSIMA ILARIA BUONOCORE
Il possibile contributo dell'arbitrato allo sviluppo sostenibile « 419

MARIO SANTORO

La tutela linguistica della persona offesa dal reato nel processo penale italiano

« 435

DORELLA QUARTO

La progressiva espansione del patrocinio a spese dello Stato in ambito penale: dall'estensione "in deroga" per le vittime vulnerabili alla preclusione per gli enti

« 449

Valeria Castelli

QUOTE ROSA E NUOVO CODICE DI AUTODISCIPLINA PER LE SOCIETÀ QUOTATE: L'ANNOSA PROBLEMATICHE SOCIALE DELLA DISUGUAGLIANZA DI GENERE

ABSTRACT

In tema di disuguaglianze non è possibile scindere la componente sociale da quella economico-giuridica, ritenendosi necessaria un'analisi integrata della questione. L'elaborato si pone l'obiettivo di esaminare l'annosa tematica del *gender gap* nel contesto societario, alla luce delle novità introdotte dal nuovo Codice di autodisciplina delle società quotate, onde comprendere se l'introduzione di strumenti giuridici *ad hoc* possa davvero essere la chiave per l'eliminazione delle suddette disparità, in linea con quanto previsto dal *Goal 10* dell'articolato programma d'azione posto in essere dall'Agenda 2030 per lo Sviluppo sostenibile.

In terms of inequalities it is not possible to separate the social dimension from the economic and legal one, so an integrated analysis of the issue is necessary. The purpose of this paper is to examine the long-standing issue of the gender gap in the corporate context, in the light of the innovations introduced by the new code of self-regulation for listed companies, in order to understand whether the introduction of ad hoc legal instruments could really be the key to eliminating the aforementioned gap, according with the Goal 10 of the articulated action program put in place by the Agenda 2030 for Sustainable Development.

PAROLE CHIAVE

Disuguaglianze – Società quotate – Analisi

Gender gap – Listed companies - Analysis

SOMMARIO: 1. Premessa – 2. Il primo intervento teso a ridurre le disuguaglianze di genere: la legge Golfo-Mosca – 3. La problematica della *gender diversity* all'interno degli organi societari – 4. Migliorare la *governance* aziendale: approccio impositivo vs logiche di merito.

1. Nel momento in cui si parla di disuguaglianza – in virtù della sempre più crescente complessità del fenomeno in oggetto – ci si riferirà tanto a quella sociale quanto a quella economica, ed alle connessioni tra queste. Solo un'analisi così impostata potrebbe permettere, infatti, di dare ragione di un fenomeno sempre più complesso e articolato. Non a caso, lo studio della disuguaglianza sociale e delle sue diverse dimensioni costituisce da sempre uno dei temi principali della sociologia prima ancora che dell'economia.

A tale proposito si richiama il pensiero di E. Ferragina¹, il quale spiega come la disuguaglianza di trattamento si palesi in vario modo, nella mancanza di condizioni

¹ «In realtà esistono infatti svariate forme di disuguaglianza, e prima di discutere le politiche concrete che potrebbero contribuire a ridurle è necessario comprendere a fondo le molteplici sfumature del

paritarie di accesso alla giustizia, nel *gender gap* e nel *gap* generazionale, nella scarsa tutela dei diritti umani, nella mancanza di un adeguato controllo sul tema dell'evasione fiscale, etc.; ed ancora, evidenzia come la disuguaglianza di opportunità sia altresì ravvisabile nella difficoltà di accesso al mercato del lavoro, nella problematicità insita nell'ottenimento di finanziamenti utili all'inizio di una nuova impresa, etc. Allo stesso modo, è possibile scorgere una disuguaglianza di condizione nel diverso – e quindi iniquo – trattamento che uno Stato riserva ai propri cittadini. Tutt'oggi il nostro Paese si trova nella situazione in cui le disuguaglianze di genere sono ancora profondamente radicate e diffuse, come attestato da numerosi studi internazionali tra cui si richiama il *Global Gender Gap Report 2020* del *World Economic Forum*² che, a mezzo di una compiuta analisi, ha stilato un rapporto nel quale l'Italia è posizionata al 76° posto³, delineandosi così per il nostro Paese un quadro per niente roseo, fondato su dati che fanno riflettere soprattutto in virtù delle novità in tema di quote rosa all'interno delle società quotate.

2. Come è noto, il 12 agosto 2011 è stata approvata la c.d. Legge Golfo-Mosca, che ha comportato un significativo elemento di novità nell'ambito del diritto societario italiano, introducendo l'obbligo, per i consigli di amministrazione delle società quotate, di riservare una quota pari ad un quinto – per arrivare ad un terzo dal secondo e terzo rinnovo – dei propri membri al genere meno rappresentato (le donne). Si aggiunga che è stata originariamente fissata al 2022 la seconda importante scadenza della legge Golfo-Mosca, ossia l'esaurimento della sua efficacia. Si evince che la suddetta aveva una validità temporale di una sola decade, entro cui ci si era proposto di raggiungere l'obiettivo di rimuovere gli elementi fino a quel momento rivelatisi ostativi all'accesso delle donne a ruoli di comando. Superato detto termine, ossia a partire dal 2020, si riteneva che l'autodisciplina e le buone prassi sarebbero state sufficienti ai fini del radicamento di una cultura più aperta e inclusiva, atta a consentire lo sviluppo e la valorizzazione di adeguate professionalità. La legge n. 120/2011, dunque, ha permesso all'Italia di scalare velocemente le classifiche internazionali afferenti la rappresentanza nei consigli di amministrazione, così come accaduto ad altri Paesi che hanno adottato misure analoghe: nel 2018, in virtù dell'imminente scadenza della Legge, si era pensato a varie iniziative tra le quali la previsione di una quota riservata al sesso meno rappresentato pari al 30% nei CDA delle società quotate italiane. A tal proposito il legislatore, nel 2020, con l'introduzione della nuova legge di bilancio (Legge n. 160 del 27/12/2019), ha prorogato le regole in tema di parità di genere per sei ulteriori

concetto. Le disuguaglianze si declinano su tre livelli: quello del trattamento, quello delle opportunità e quello della condizione»: E. Ferragina, *Chi troppo, Chi niente*, Rizzoli, Milano 2013, p. 23.

² Sul tema, M. D'Ascenzo, *Global gender gap: l'Italia scivola al 76esimo posto*, in *il sole24ore* (consultato il 17/12/2019).

³ Si rimanda a S. Bariatti, *Oltre le quote di genere nei cda*, in *il sole24ore*, (consultato il 14/02/2020).

mandati (circa 18 anni), aumentando la quota riservata al genere meno rappresentato da un terzo a due quinti degli organi di amministrazione e controllo.

Gli effetti della legge Golfo-Mosca sono stati sicuramente segnanti, sicché oggi l'Italia è di certo tra i Paesi con la maggiore diversità di genere ai vertici delle società quotate, nonostante le donne siano per lo più amministratori non esecutivi ed indipendenti e sebbene di rado rivestano il ruolo di amministratore delegato o presidente di consiglio di amministrazione.

Invero, i pareri in merito alla validità dell'introduzione dell'obbligo di una certa percentuale di quote di genere all'interno dei consigli di amministrazione, sono discordanti: se, da un lato, c'è chi ritiene che questa presa di posizione sia vincente per superare l'inerzia del nostro apparato di diritto societario in merito alla questione del *gender gap* (potendo altresì favorire l'introduzione di *best practices*), dall'altro, numerose sono le critiche a riguardo, come ad esempio – e ciò accade spesso nel caso di simili proposte – quelle aventi come epicentro una schiera di donne che non desiderano appartenere ad una classe protetta per legge, ma che piuttosto vorrebbero l'applicazione di principi guida, come quello meritocratico.

3. A questo punto però è lecito domandarsi quali caratteristiche dei consigli di amministrazione e dei membri del consiglio di amministrazione influiscano sul valore dell'azienda; a tale proposito, risulta difficile distinguere se siano i membri del consiglio di amministrazione competenti ad aumentare il valore dell'azienda attraverso le loro azioni, o viceversa se le aziende più apprezzate attirino i soggetti più competenti e validi, suscitando in loro il desiderio di diventare membri del consiglio di amministrazione in questione. È da tale quesito che muove lo studio condotto da Ahern e Dittmar (2012)⁴, tra i primi ad analizzare l'impatto dell'introduzione obbligatoria delle quote di genere sul valore aziendale. Nel suddetto articolo, viene analizzato il caso della Norvegia ove, nel 2003, il Parlamento norvegese ha approvato una nuova legge che imponeva che il 40% dei componenti del consiglio di amministrazione delle società nazionali dovesse essere composto da donne, in un momento in cui solo il 9% dei componenti dei medesimi organi gestori era di sesso femminile. L'analisi condotta dai due studiosi s'è tradotta nel constatare come il vincolo imposto dalla quota di genere abbia causato un significativo calo del prezzo delle azioni all'annuncio della legge, oltre che un calo sensibile della Q di Tobin negli anni successivi. Per i consigli di amministrazione di nuova costituzione ed inesperti, la quota di genere ha portato altresì ad aumenti della leva finanziaria e ad un deterioramento delle *performances* operative. Analogamente, Matsa e Miller (2013)⁵, con il loro lavoro hanno mostrato come le imprese norvegesi interessate dalla quota obbligatoria, abbiano aumentato i costi

⁴ K.R. Ahern, A. Dittmar, *The Changing of the Boards: The Impact on Firm Valuation of Mandated Female Board Representation*, in *Quarterly Journal of Economics*, 2012, vol. 127(1), pp.137 ss.

⁵ D.A. Matsa, A.R. Miller, *A Female Style in Corporate Leadership? Evidence from Quotas*, in *American Economic Journal: Applied Economics*, 2013, vol. 5, n. 3, pp. 136 ss.

relativi al lavoro ed i livelli di occupazione, con conseguenti minori profitti a breve termine. Tutto ciò a riprova del fatto che le quote obbligatorie di genere potrebbero ridurre significativamente il valore d'impresa. Diversamente, così come spiegato nel *paper* intitolato *Women on Corporate Boards: Good or Bad?*⁶, vi è un'evidenza empirica del fatto che l'impatto, sul valore aziendale, dei membri del consiglio di amministrazione di sesso femminile che sono stati nominati volontariamente – e non a causa di un vincolo previsto dalla legge per le quote di genere obbligatorie – è positivo. Il suddetto scritto, richiama diversi altri lavori di numerosi studiosi che si sono cimentati nell'analisi del fenomeno del *gender gap* entro il perimetro societario, e, a sostegno della teoria del valore aggiunto fornito all'azienda dalla eterogeneità dei membri dei consigli di amministrazione, rileva sicuramente la ricerca condotta da Cristian L. Dezsö e David Gaddis Ross, i quali – nel celebre scritto *Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation* – hanno sostenuto come la rappresentanza femminile nel *top management* porti benefici informativi e di diversità sociale allo stesso, arricchisca i comportamenti esposti dai manager in tutta l'azienda e motivi le donne nel *middle management*. Il risultato è costituito da una migliore *performance* dei compiti manageriali e, quindi, un correlato miglioramento dell'azienda. I due studiosi, una volta conclusa la propria analisi, hanno dedotto che la rappresentanza femminile nel *top management* migliora la *performance* dello studio, ma solo nella misura in cui la strategia dello stesso sia focalizzata sull'innovazione. Ad ogni modo, senza addentrarci ulteriormente nelle diverse – e spesso contrapposte – linee di pensiero, si palesa quanto la problematica della *gender diversity* all'interno degli organi societari sia sentita e dibattuta sia in Italia, sia nel resto del mondo. Infatti, se è vero che numerosi studi condotti hanno portato a ritenere che le leggi *ad hoc* favoriscano un incremento decisivo di donne in ruoli gestori apicali, è altrettanto vero che gli effetti di tale cambiamento sono eterogenei, poiché condizionati dalle disparità sociali, economiche, culturali e istituzionali presenti in ciascun Paese. Per quanto riguarda il nostro Paese, il sentimento condiviso da molti è che eliminando il vincolo normativo introdotto con la L 120/2012, le aziende potrebbero fare un passo indietro, perdendo i progressi maturati negli ultimi anni; tuttavia, innumerevoli altri – incontrando la condivisione di chi scrive – sono più propensi a ritenere che il principio guida debba essere quello della meritocrazia, che prescinde da qualsivoglia percentuale imposta per legge.

4. Ciò che ha destato un certo interesse, accompagnato altresì da un senso di goffaggine normativa, è di certo la proroga della legge Golfo-Mosca realizzata mediante la nuova legge di bilancio; invero, si ritiene e, da parte di alcuni si spera, che la Consob possa riuscire a mitigare quello che potrebbe essere definito un errore di

⁶ T. Schmida, *University of Hong Kong, Faculty of Business and Economics* e D. Urbanb, *Technische Universität München, Department of Financial Management and Capital Market*.

calcolo. Per quanto concerne il collegio sindacale, l'art. 148 TUF, di cui al novellato comma 1-*bis*, impone che i 2\5 dei sindaci siano costituiti dal genere meno rappresentato; nondimeno, detto organo – poiché semirigido – può contenere 3 o 5 membri, sicché nel primo caso - 2\5 di 3, pari ad 1,2 – sarebbe impossibile rispettare il dettato, risultando perciò tanto chiaro da essere lapalissiano che la norma, così impostata, sia inapplicabile. È altresì condivisibile – a parere di chi scrive – che tale *modus operandi* possa rivelarsi poco efficace nel perseguire l'obiettivo di valorizzare le competenze della componente femminile, specie in termini di maggiore partecipazione a quei ruoli che implicano l'esercizio di un più marcato potere di indirizzo imprenditoriale, quali ad esempio, quelli di amministratore delegato o amministratore esecutivo.

Alla luce di queste considerazioni si ritiene che dovrebbe essere la stessa Consob a chiarire come, in caso di organi sociali costituiti da tre persone, si debba accertare la differenza di genere di un sindaco su tre. Ad ogni modo, è possibile rilevare che – da un certo punto di vista – il nuovo codice di autodisciplina può fornire una valida opportunità d'instaurare una vera e propria cultura del merito nei consigli di amministrazione italiani. È convinzione diffusa che siano cinque i principi di base affinché un'impresa possa definirsi meritocratica, ove la meritocrazia dovrebbe partire dal vertice dell'impresa - dall'organo di amministrazione - ed essere, successivamente e coerentemente, diffusa a tutti i livelli organizzativi: è necessario, quindi, che includa tra i suoi membri competenze critiche, che valuti le proprie *performance* regolarmente, che promuova l'indipendenza di giudizio e che tenga conto dei risultati della valutazione nel confermare i membri dell'organo di amministrazione. Si fa sempre più largo l'idea d'includere logiche di merito all'interno degli organi amministrativi e sociali, partendo da quella che è la condotta dei membri dei vari consigli di amministrazione, collegi sindacali e comitati, uniti alle varie iniziative di *compliance* aziendale⁷, al fine di migliorare e rendere sempre più efficace la *governance* della stessa. A questo si aggiunga che lo stesso codice di autodisciplina definisce in modo sistematico come debba avvenire la valutazione dell'operato degli amministratori, sottolineando che «il presidente del CDA deve assicurare l'adeguatezza e la trasparenza del processo di autovalutazione dell'organo di amministrazione»⁸, chiarendo contestualmente che «l'autovalutazione ha ad oggetto la dimensione, la composizione e il concreto funzionamento dell'organo di amministrazione e dei suoi comitati, considerando anche il ruolo che esso ha svolto nella definizione delle strategie e nel monitoraggio dell'andamento della gestione e dell'adeguatezza del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi»⁹. Lo stesso Codice statuisce come i risultati di questa valutazione siano parte capitale dell'*iter* di riconferma e nomina del nuovo consiglio a

⁷ Per *compliance* aziendale s'intende la conformità di tutte le attività aziendali alle procedure, ai regolamenti, alle disposizioni di legge e ai codici di condotta.

⁸ *Codice di Corporate Governance*, <https://www.borsaitaliana.it>.

⁹ *Ibidem*.

scadenza. Alla luce di quanto sino ad ora asserito ed evidenziato, si può sostenere che – data per pacifica l'importanza della *gender diversity* nel contesto delle posizioni apicali in ambito societario – l'approccio da seguire non dovrebbe essere di tipo impositivo (scaturente cioè dall'introduzione di leggi *ad hoc* e vincolanti circa le percentuali del sesso meno rappresentato negli organi societari) poiché – invero – la linea guida dovrebbe essere quella tracciata in funzione delle reali competenze del singolo, sia esso uomo o donna, sì da far prevalere la c.d. cultura del merito. Si ritiene pertanto che nell'ottica della rimozione delle disuguaglianze di genere, ben poco funzionale possa essere l'introduzione di norme indirizzate in tal senso, laddove invece – detta problematica – potrebbe essere eliminata semplicemente prescindendo dalle norme di diritto societario e facendo affidamento sull'adozione di un codice di condotta etico/meritocratico atto ad assicurare che i membri dei consigli di amministrazione vengano scelti in base alle proprie competenze, ai fini della generazione di valore per l'azienda, piuttosto che in base ad una mera proporzione aritmetica. A rafforzare quanto sopra concorre l'art. 3 della Costituzione, il quale dispone che «tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche e di condizioni personali e sociali», come a sottolineare la necessità dell'instaurarsi di un legame simbiotico tra il principio di uguaglianza e quello meritocratico.