

REGIONE EMILIA-ROMAGNA

IX LEGISLATURA

ASSEMBLEA LEGISLATIVA

---

OGGETTO: 2707

I COMMISSIONE PERMANENTE  
"BILANCIO AFFARI GENERALI ED ISTITUZIONALI"

**RISOLUZIONE SULLA PARTECIPAZIONE DELL'ASSEMBLEA LEGISLATIVA DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA ALLA CONSULTAZIONE PUBBLICA AVVIATA DALLA COMMISSIONE EUROPEA "EQUILIBRIO DI GENERE NEI CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE DELL'UNIONE"**

Approvata nella seduta del 16 maggio 2012

OGGETTO: Risoluzione sulla Partecipazione dell'Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna alla consultazione pubblica avviata dalla Commissione europea "Equilibrio di genere nei Consigli di amministrazione dell'Unione".

## **RISOLUZIONE**

### **La I Commissione "Bilancio Affari generali ed istituzionali" dell'Assemblea legislativa della Regione Emilia - Romagna**

**Visto** l'articolo 38, comma 4, del Regolamento interno dell'Assemblea legislativa e la legge regionale 28 luglio 2008, n. 16, in particolare gli articoli 3 e 4;

**Vista** la Risoluzione della I Commissioneogg. 782 del 23 novembre 2010 "Legge n. 11 del 2005, articolo 5, comma 3. Osservazioni dell'Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna sulla Comunicazione della Commissione europea al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni "Strategia per la parità tra donne e uomini 2010 - 2015" - COM (2010) 491 def. del 21 settembre 2010";

**Vista** la legge regionale 15 luglio 2011, n. 8 (Istituzione della Commissione regionale per la promozione di condizioni di piena parità tra donne e uomini);

**Visto** il parere reso dalla Commissione regionale per la promozione di condizioni di piena parità tra donne e uomini nella seduta del 26 marzo 2012 (prot. n. 11858 del 26 marzo 2012);

**Vista** la Risoluzione dell'Assemblea legislativa n. 2615 del 23 aprile 2012 "Sessione comunitaria 2012. Indirizzi relativi alla partecipazione della Regione Emilia - Romagna alla fase ascendente e discendente del diritto dell'Unione Europea";

**Viste** le domande della consultazione pubblica della Commissione europea "Equilibrio di genere nei Consigli di amministrazione dell'Unione" e le risposte alle suddette domande, che costituiscono parte integrante e sostanziale del citato parere ai fini dell'adozione del presente atto;

**Considerato** che con la Risoluzioneogg. 782 del 23 novembre 2010, questa Commissione si era già pronunciata sulla "Strategia per la parità tra donne e uomini 2010 - 2015", che la consultazione della Commissione europea fa parte delle Iniziative che danno attuazione alla citata Strategia e che gli esiti contribuiranno alla valutazione di possibili misure a livello di Unione volte ad estendere la partecipazione femminile nel processo decisionale, supportando la Commissione europea nel decidere se e con quale tipo di azioni intervenire;

**Considerato** che la Commissione regionale per la promozione di condizioni di piena parità tra donne e uomini, istituita con la legge regionale n. 8 del 2011, ha tra i suoi compiti quello di promuovere la cultura della parità di genere in tutti i campi della vita politica, sociale, economica e culturale rapportandosi anche con le istituzioni e gli organismi nazionali ed europei impegnati in questo settore;

**Considerato** infine che, nel corso dei lavori per la sessione comunitaria 2012 dell'Assemblea legislativa, la Commissione per la promozione di condizioni di piena parità tra donne e uomini ha segnalato l'avvio della consultazione pubblica della Commissione europea, promuovendo, anche sulla base degli indirizzi emersi in sessione comunitaria, la partecipazione dell'Assemblea legislativa e il coinvolgimento di soggetti esterni interessati a fornire il proprio contributo di cui la Commissione per la parità ha tenuto conto, insieme alle indicazioni fornite dalla competente Direzione generale della Giunta, nell'ambito dei lavori che hanno portato alla predisposizione delle risposte alle domande della consultazione;

**Preso atto e fatto proprio** il parere reso dalla Commissione regionale per la promozione di condizioni di piena parità tra donne e uomini nella seduta del 16 maggio 2012 (prot. n. 18699 del 16 maggio 2012)

- a) **Approva** le risposte alle domande della consultazione pubblica della Commissione europea "Equilibrio di genere nei Consigli di amministrazione dell'Unione", che costituiscono parte integrante della presente Risoluzione;
- b) **dispone** la trasmissione da parte dell'Assemblea legislativa della Risoluzione alla Commissione europea entro il **28 maggio 2012**;
- c) **dispone** la trasmissione alla Giunta regionale;
- d) **dispone**, per opportuna conoscenza, la trasmissione al Senato della Repubblica e alla Camera dei Deputati anche ai fini dell'inoltro alle competenti Commissioni parlamentari;
- e) **dispone** inoltre l'invio della presente Risoluzione ai parlamentari europei eletti in Emilia – Romagna e ai membri emiliano – romagnoli del Comitato delle Regioni, all'Unità sussidiarietà del Comitato delle regioni e alle Assemblee legislative regionali italiane ed europee per favorire la massima circolazione delle informazioni sulle attività di partecipazione alla fase ascendente.

*Approvata all'unanimità nella seduta del 16 maggio 2012, ai sensi dell'articolo 38, comma 4 del Regolamento interno e della legge regionale n. 16 del 2008.*



## Equilibrio di genere nei consigli di amministrazione dell'Unione

### Domande della consultazione pubblica

Come previsto dal programma di lavoro per il 2012<sup>1</sup>, la Commissione europea sta valutando l'opportunità di un'iniziativa legislativa per migliorare l'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa.

Sulla scorta della relazione sullo stato dei lavori intitolata "*Women in economic decision-making in the EU*", che la vicepresidente Viviane Reding ha presentato il 5 marzo 2012, la Commissione si accinge a lanciare una consultazione pubblica delle parti interessate su eventuali misure in questo ambito.

I contributi della consultazione alimenteranno la valutazione di possibili misure a livello di Unione volte a estendere la partecipazione femminile nel processo decisionale economico, in esito alla quale la Commissione deciderà se intervenire e quale tipo di azione proporre.

La presente consultazione si rivolge agli Stati membri, alle associazioni industriali e imprenditoriali, alle singole aziende, alle organizzazioni della società civile impegnate in tematiche di genere e/o in questioni sociali, ai sindacati, agli enti per le pari opportunità, a altre organizzazioni o a singoli cittadini.

La consultazione scade il **28 maggio 2012**.

La relazione sullo stato dei lavori, allegata al presente documento, illustra il contesto che fa da sfondo alla consultazione.

Coloro che desiderano contribuire alla consultazione sono invitati a rispondere alle seguenti domande:

---

<sup>1</sup> COM(2011) 777 definitivo, vol. 2.

**(1) In che misura l'autoregolamentazione da parte delle imprese è efficace per riequilibrare le disparità di genere nei consigli di amministrazione all'interno dell'Unione?**

L'autoregolamentazione da parte delle imprese può essere un elemento efficace per riequilibrare le disparità di genere ma, da solo, non sufficiente al raggiungimento dell'obiettivo. Più nel dettaglio l'autoregolamentazione presuppone un diverso modo di svolgere l'attività di impresa che tenga conto delle differenze di genere. Non si deve trattare, quindi, solo di misure "quantitative" e di proporzione numerica donne-uomini, ma anche e soprattutto di un diverso approccio culturale che ispiri una gestione sempre più proficua e paritaria. Questa tipologia di misure possono essere realmente efficaci se derivano da un percorso che renda evidente la positività e il valore aggiunto che la presenza della componente femminile può dare all'attività imprenditoriale, una consapevolezza legata a logiche di merito e libera da stereotipi. Un processo di questo tipo dovrebbe essere sostenuto da un contesto facilitante e da un *management* fortemente consapevole dell'utilità per le imprese dell'adozione di questo tipo di misure, in caso contrario codici etici aziendali o norme statutarie rischiano di divenire misure estemporanee, dovute magari, al contesto, ma facilmente rimettibili in discussione.

Le imprese potrebbero essere supportate in questo percorso, attraverso l'attivazione di percorsi di formazione mirata e di strumenti di monitoraggio permanente per facilitare il processo di *gender equality* e migliorare l'efficienza delle imprese.

**(2) Quali misure aggiuntive (autoregolamentazione/regolamentazione) andrebbero adottate per riequilibrare le disparità di genere negli organi di governo aziendale all'interno dell'Unione?**

La legislazione europea sulle pari opportunità ha svolto, negli anni, un ruolo importante, anche nel contesto socioeconomico, definendo una base di diritti uguali per tutti indipendentemente dal genere di appartenenza. Di conseguenza, anche sul tema specifico del riequilibrio delle disparità di genere nei consigli di amministrazione all'interno dell'Unione, sarebbe utile una regolamentazione generale a livello europeo, comprensiva di misure incentivanti e/o penalizzanti da applicarsi in modo progressivo, dirette a garantire una rappresentanza paritaria negli organi di governo aziendale, unitamente all'individuazione di strumenti di trasparenza che impegnino concretamente il *management* (ad es. "marchi di parità", "*pink-list*" per le aziende virtuose, codici di autodisciplina, protocolli d'intesa, ecc.).

**(3) Una maggiore partecipazione femminile ai vertici aziendali apporterebbe benefici economici? Se sì quali?**

Si. In linea generale, una partecipazione equilibrata fra i generi consentirebbe di valorizzare competenze e professionalità femminili sovente filtrate dal cd. “soffitto di cristallo”, rispecchiando l'accresciuta professionalità delle donne nei vari settori, tutt'ora non adeguatamente utilizzata nelle imprese, e sfruttando appieno il potenziale della forza lavoro femminile. Lo squilibrio di genere ai vertici aziendali impedisce di mettere a frutto le capacità e le competenze delle donne presenti in azienda e quindi, come peraltro ampiamente dimostrato da numerosi studi, rappresenta un danno innanzitutto per l'azienda stessa.

Più nel dettaglio, una maggiore partecipazione femminile ai vertici aziendali potrebbe facilitare variazioni organizzative all'interno delle imprese più favorevoli all'inclusione, in senso lato, e alla conciliazione tra vita e lavoro. Questo consentirebbe un miglioramento della capacità produttiva del personale (considerando la sfera familiare) e dovrebbe essere accompagnata da idonei strumenti finanziari di sostegno. Una gestione d'impresa lungimirante sotto il profilo della conciliazione tra tempi di lavoro e vita privata, infatti, è in grado di incidere positivamente sulla sua capacità di attrarre personale qualificato, accrescendone la motivazione, riducendo l'assenteismo e le richieste di congedi e contribuendo a migliorare la produttività e a ridurre i costi di sostituzione e ricerca del personale, senza contare il ritorno di immagine per l'azienda stessa.

**(4) Quali obiettivi andrebbero stabiliti per la partecipazione del sesso sottorappresentato ai vertici aziendali (ad es. una quota del 20%, 30%, 40%, 60%) e in quale arco temporale andrebbero realizzati? Dovrebbero essere obiettivi vincolanti o consigliati? Perché?**

L'obiettivo di una partecipazione **paritaria** delle donne alla condivisione delle responsabilità decisionali porta già in sé la cifra ottimale di riferimento (non inferiore al 40/50%). Tale obiettivo può realisticamente essere raggiunto solo con una profonda operazione di trasformazione culturale trasversale ad ogni ambito della vita socio-economica degli Stati dell'Unione e in modo progressivo entro un arco temporale determinato (ad esempio 5 anni) che tenga conto dei necessari tempi di adeguamento e adozione di nuove politiche da parte delle imprese interessate (fase transitoria). Si potrebbero prevedere anche degli obiettivi intermedi, da raggiungere progressivamente nell'arco temporale individuato (a titolo di esempio: un *range* progressivo che, nell'arco di cinque anni, vada da una quota del 20% al 30% al 40%, e così via).

Per incentivare ulteriormente il conseguimento dell'obiettivo si potrebbe prevedere la creazione di un albo delle imprese virtuose (quelle che dopo la

fase transitoria hanno raggiunto la quota di partecipazione obbligatoria richiesta), “penalizzando” le imprese che non si adeguano nei tempi richiesti con l’esclusione da eventuali meccanismi incentivanti per accedere ai quali gli obiettivi imposti devono essere **vincolanti**.

- (5) **A quali tipi di società (ad es. quotate in borsa / di determinate dimensioni) dovrebbe rivolgersi una tale iniziativa?**

In linea di massima a tutte le società di medie e grandi dimensioni.

- (6) **Quali organi e/o quali dei loro membri (consiglieri esecutivi/non esecutivi) dovrebbero essere interessati da una tale iniziativa?**

In particolare gli organi di amministrazione e controllo, ma tendenzialmente e progressivamente tutti gli organi.

- (7) **Le società che non raggiungono gli obiettivi dovrebbero essere soggette a sanzioni? Occorre stabilire delle eccezioni che giustifichino il mancato raggiungimento degli obiettivi?**

In linea di massima si preferiscono meccanismi incentivanti che orientino la “cultura” aziendale ad un sistema gestionale ed organizzativo paritario, ma la possibilità di sanzioni è un elemento deterrente da considerare per il conseguimento dell’obiettivo generale.

Per quanto riguarda il “meccanismo sanzionatorio”, nel caso di mancato conseguimento degli obiettivi vincolanti, potrebbe essere prevista una fase preliminare interlocutoria, in cui si analizzano le ragioni del mancato conseguimento imponendo un ulteriore termine per il raggiungimento dell’obiettivo richiesto. Per non rendere troppo rigida la regolamentazione normativa si potrebbero prevedere anche eccezioni alla norma (raggiungimento obiettivi di partecipazione dei sessi). Nel caso in cui si prevedano delle possibili eccezioni, per giustificati motivi, dovrebbero essere dimostrate e sottoposte alla valutazione di un organo terzo.

Le sanzioni potrebbero essere innanzitutto di tipo economico, in questo caso la quantificazione della sanzione andrebbe stabilita in modo tale da evitare che, come nel caso delle cd. “assunzioni protette” le aziende preferiscano pagare la multa che ottemperare all’obbligo.

Alle sanzioni economiche potrebbero essere aggiunte altre misure disincentivanti come la non ammissibilità ai lavori con le pubbliche

amministrazioni anche attraverso la creazione di albi per le imprese virtuose.

I partecipanti sono pregati di identificarsi chiaramente e di indicare se il loro contributo è personale o a nome di un'organizzazione. Nel secondo caso, si prega di precisare:

- la denominazione completa e il recapito dell'organizzazione;

**Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna**  
**Viale Aldo Moro, 50**  
**40127 - Bologna (Italia)**

- il numero di identificazione del registro dei rappresentanti dei gruppi d'interesse dell'Unione europea (se disponibile);
- a che livello opera l'organizzazione (nazionale / UE / internazionale) e in quale Stato membro dell'Unione o altro paese (in caso di organizzazioni nazionali);

### **Nazionale**

- il tipo di organizzazione (ente pubblico / associazione industriale o imprenditoriale / azienda / organizzazione della società civile / sindacato / istituto di ricerca o universitario / altro).

### **Assemblea legislativa regionale**

I contributi dovranno pervenire **entro il 28 maggio 2012**,

- per e-mail al seguente indirizzo: [JUST-GENDERBALANCE-CONSULTATION@ec.europa.eu](mailto:JUST-GENDERBALANCE-CONSULTATION@ec.europa.eu)
- oppure per posta al seguente indirizzo:

Commissione europea  
DG Giustizia / D1  
LX 46 - 1/101  
Consultazione equilibrio di genere  
B-1049 Bruxelles/Brussel  
BELGIQUE/BELGIË

Le risposte pervenute saranno pubblicate sul sito web. La Commissione ne garantisce la confidenzialità se espressamente richiesto dagli interessati.

Una sintesi dei risultati principali della consultazione pubblica sarà acclusa alla documentazione che accompagnerà un'eventuale iniziativa legislativa.