


Bologna 24/09/2018

Approvato mille
Sedute Anni 2018
del 26.9.18 
Odg. 6781/1

oga. 7219

Alla presidente
dell'Assemblea Legislativa
Simonetta Saliera

Sede

ODG all'ogg. 6781 Documento di Economia e Finanza Regionale

L'Assemblea Legislativa dell'Emilia-Romagna

Premesso che

L'Unione europea, che si fonda su un insieme di valori tra cui l'uguaglianza, promuove la parità tra uomini e donne attraverso numerose norme e raccomandazioni che indicano tra le condizioni di crescita gli obiettivi di parità sostanziale nella partecipazione democratica e per lo sviluppo degli Stati membri (TUE artt. 2 e 3, Carta dei diritti fondamentali art. 21, TFUE artt. 8, 157 e 168, Convenzione di Istanbul del Consiglio d'Europa);

a livello globale l'Agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile del Pianeta ha posto quale Obiettivo 5 la parità di genere, ovvero il raggiungimento dell'emancipazione di tutte le donne e le ragazze, al fine di *"garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica"*;

il principio di pari opportunità nella partecipazione alla vita sociale, economica e politica, nell'accesso alle nomine e cariche pubbliche e alla rappresentanza istituzionale, rappresenta anche un preciso mandato della Costituzione italiana a norma del più generale principio di uguaglianza sancito dall'art. 3, nonché dell'art. 51 e del settimo comma dell'art. 117, ove affida alle leggi regionali il compito di *"rimuovere ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica, nonché promuovere la parità di accesso tra uomini e donne alle cariche elettive"*;

in particolare, la legge 120/2011 cd. Golfo-Mosca, relativa a disposizioni tese al raggiungimento graduale dell'equilibrio fra uomini e donne negli organi delle società quotate e delle società a controllo pubblico, prevede che al primo rinnovo degli organi



sociali debba essere inserito almeno un quinto dei componenti del genere meno rappresentato, quota che deve essere di almeno un terzo al secondo e terzo rinnovo; grazie all'imperatività di queste norme, nelle società controllate dalla PA (dove si applicano dal 2013) si è visto un aumento di 660 donne nei ruoli di rilievo di consigli di amministrazione (26,2%) e collegi sindacali (18,2%), mentre è quadruplicata dal 2011 la presenza femminile nei CdA delle società quotate che, oggi al 33,5%, centrano l'obiettivo minimo di legge [Dati Cerved];

parimenti funzionali ad un ancora troppo lento cambiamento culturale e strutturale, sono le norme dello Stato inerenti il sistema elettorale e della rappresentanza negli Enti territoriali, quali la Legge 215/2012 sulla doppia preferenza e per l'equilibrio di genere nelle liste elettorali nei Comuni, la legge Delrio 56/2014 che, all'art. 1 comma 137, stabilisce l'equilibrio di genere nella composizione delle Giunte comunali, la legge 15 febbraio 2016 n. 20 per l'equilibrio di genere nelle assemblee elettive delle Regioni nonché, da ultimo, la stessa legge vigente per l'elezione del Parlamento con la previsione dell'alternanza di genere e di una percentuale minima del 40% delle candidature dello stesso genere nei listini;

Considerato che

la Regione Emilia-Romagna ha investito negli anni in politiche strutturali di equità e parità di genere, attraverso correttivi democratici per la rappresentanza quali la doppia preferenza di genere introdotta già nel 2014 e strumenti concreti di promozione e sostegno alla soggettività femminile, al merito, contro le discriminazioni e per la competitività del sistema socio-economico del territorio regionale che, statistiche alla mano, risulta essere ancora uno dei più all'avanguardia d'Europa nonostante gli anni di crisi;

la legge quadro regionale 27 giugno 2014 n. 6 per la parità e contro le discriminazioni di genere prevede il rafforzamento dei correttivi paritari nella composizione della rappresentanza e della *governance* regionale a tutti i livelli, nel rispetto degli indirizzi di sistema, delle norme nazionali e nell'alveo della strategia di *mainstreaming* di genere; nello specifico l'art. 5 della legge quadro 6/2014 comma 1 dispone che *"La Regione Emilia-Romagna nelle società controllate di cui all'art. 2359, commi 1 e 2 c.c., assicura l'applicazione di quanto previsto dall'art. 3 della legge 120/2011 (...)"*; nel comma 2 dispone che *"La Regione Emilia-Romagna (...) promuove azioni di monitoraggio, costituendo un'apposita sezione di genere nell'albo regionale delle nomine di cui all'articolo 9 della legge regionale 27 maggio 1994, n. 24 (Disciplina delle nomine di competenza regionale e della proroga degli organi amministrativi. Disposizioni sull'organizzazione regionale)"*;

Rilevato che

come risulta dalla Relazione alla clausola valutativa della Legge quadro, al 31/12/2017 la rappresentanza femminile negli organi collegiali delle società in house della Regione rispetta l'equilibrio di genere, mentre nelle società in cui la Regione ha un potere di nomina o designazione nell'organo di amministrazione, nell'organo di controllo o in entrambi, il riequilibrio secondo la quota di un terzo non è rispettato in due casi su 14 società;

quanto alla presenza femminile negli organi collegiali delle altre società partecipate dalla Regione, essa risulta più marcatamente minoritaria con casi di una sola componente il CdA o persino nessuna, così come è palese l'assenza di donne al vertice in caso di amministratore unico di nomina regionale o meno, con le sole eccezioni delle presidenti di TPER, dell'Aeroporto Marconi di Bologna e di Terme di Castrocaro Spa;

in ottemperanza all'art. 5 L.R. 6/2014, il 13 giugno scorso la Commissione assembleare per la Parità e i Diritti delle Persone, chiamata a valutare l'ammissibilità delle candidature al Corecom, ha dato unanime mandato alla sua presidente di presentare una Risoluzione (ogg. 6656) che promuova la modifica della L.R. 30.1.2001 n.1 di istituzione del Comitato, al fine di inserirvi la disciplina sul riequilibrio di genere secondo le indicazioni generali della normativa antidiscriminatoria succitata, e che impegni la Giunta ad effettuare una ricognizione degli organismi collegiali di nomina regionale al fine di verificare l'applicabilità e l'applicazione del riequilibrio di genere;

Evidenziato che

per quanto riguarda le nomine pubbliche e istituzionali di competenza del Governo e del Parlamento nazionale, le recenti scelte già configurano una palese quanto sostanziale violazione delle norme paritarie di livello costituzionale e legislativo richiamate in premessa;

gli accordi ed equilibrismi interni all'attuale maggioranza hanno portato alla nomina di soli uomini alla presidenza delle commissioni bicamerali di garanzia come quella per l'indirizzo generale e la vigilanza dei servizi radiotelevisivi, alla presidenza della Giunta delle elezioni e autorizzazioni, e tutta maschile è la quota di membri laici del Consiglio Superiore della Magistratura, scelta quest'ultima stigmatizzata dal Coordinamento nazionale delle Commissioni regionali per le pari opportunità con una missiva al Presidente della Repubblica che ha riscontrato attraverso la Segreteria generale del Quirinale rinnovando la sua attenzione e il suo impegno sul punto;

soli uomini sono i candidati proposti per la presidenza della RAI, così come i nuovi AD e presidente di Ferrovie dello Stato e Sogei, l'AD, il presidente e il vicepresidente di Cassa Depositi e prestiti;

solo a titolo esemplificativo, secondo recenti ricerche e studi sulla competitività [50mila manager di 70 aziende internazionali nel quinquennio 2011-2016, gruppo Sodexo] è emerso che nelle aziende in cui è presente il 40% di dipendenti femminili, il lavoro è più produttivo e i clienti più fedeli; che a livello mondiale le donne generano il 37% del PIL, nonostante rappresentino il 50% della popolazione in età lavorativa [McKinsey Global]; le aziende con donne ai vertici hanno una minore propensione al rischio e maggiore produttività, con una probabilità del 20% inferiore di finire in bancarotta [180 imprese in 5 Paesi d'Europa "she decides, you succeed reserch", AFAEMME];

Sottolineato che

con l'approvazione del Documento di Economia e Finanza 2019 la Regione, per la prima volta, si propone di inserire nella più ampia programmazione del DEFR gli obiettivi strategici da assegnare ai propri enti strumentali ed alle società controllate e partecipate;

tra questi obiettivi e in coerenza con gli strumenti e le politiche di parità sin qui adottate, nonché con l'obiettivo 5 dell'Agenda Onu 2030, adeguata rilevanza va data alla partecipazione economica e istituzionale delle donne, in chiave di equità, merito e pari opportunità per uno sviluppo più giusto, sostenibile e duraturo;

Tutto ciò premesso,

impegna la Giunta

ad attuare l'art. 5 della L.R. 6/2014 e a dare mandato ai propri rappresentanti nominati nelle Società ed Enti partecipati, di supportare scelte ispirate al merito e alla parità nella selezione dei rappresentanti nominati dalla Regione; a sostenere la modifica in ottica paritaria degli organi di Enti e Società partecipati -anche attraverso il rilievo dato al tema nei patti parasociali- e, ove di diretta emanazione regionale, la modifica delle leggi e/o regolamenti istitutivi e costitutivi in senso paritario;

ad avviare azioni e iniziative di sensibilizzazione nei confronti delle società private, quotate e non, affinché concorrano al raggiungimento di questo obiettivo di sviluppo, anche attraverso la sottoscrizione di protocolli e intese con la Regione, che coinvolgano le associazioni di rappresentanza sindacale;


a procedere alla modifica della L.R. 30.1.2001 n.1 istitutiva del Corecom, al fine di inserirvi la disciplina sul riequilibrio di genere secondo le indicazioni generali della normativa antidiscriminatoria di genere;

a dare esito in sede di Commissione per la Parità e Diritti delle Persone del monitoraggio esercitato periodicamente dalla Regione, in particolare in occasione di nomine o rinnovi,



su tutti gli Enti e società partecipate e controllate, in merito al rispetto di quanto sopra premesso, considerato, rilevato, evidenziato e sottolineato. Ai fini di detto monitoraggio, a valutare l'utilità di affiancare agli indicatori già esistenti un indicatore specifico sulla presenza femminile negli organi delle società il cui monitoraggio potrebbe evidenziare i risultati raggiunti.

Gianni Benì (RIVERI PD) ~~Stacchi~~ (MOGLI-PO)

Ram
 PRUCCOLI
(ROSSI PD)

~~Stacchi~~ (SEBRI PA)
~~Stacchi~~ (SANTINI PD)

Barlaam (LORE PD)

~~Stacchi~~ (CAMPEDINI PD)

~~Stacchi~~ (CALVANO PA)

~~Stacchi~~ (PRODI - GRATI)

Mannolo Martini (MONTANI SPA)

~~Stacchi~~ (MARCHETTI PD)

For Roberto (PA)

~~Stacchi~~ (BENATI - PA)

~~Stacchi~~ (TORRE-SI)

~~Stacchi~~ (FRASSI-SI)

Aurilio Piccolo (RURLO PD)

~~Stacchi~~ (MONTACCI PD)

Keir (TANUSCI PD)