

proposta di legge n. 6

a iniziativa dei Consiglieri Bugaro, Massi, Acquaroli, Zinni,
Silveti, Marinelli, Ciriaci, Natali, Foschi

presentata in data 9 giugno 2010

—————

INIZIATIVE A FAVORE DELLE DONNE LAVORATRICI, PER LA PROMOZIONE
DELLE PARI OPPORTUNITÀ E PER LA TUTELA DELLA MATERNITÀ.
ISTITUZIONE DEL FONDO REGIONALE PER LA MATERNITÀ

—————

Signori Consiglieri,

è innegabile il fatto di dover riconoscere che negli ultimi anni il sistema legislativo abbia dimostrato maggiore sensibilità nei confronti delle esigenze delle donne lavoratrici, siano esse dipendenti o imprenditrici:

- a) come dipendenti attraverso il riconoscimento di maggiori strumenti per una migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura familiare;
- b) come imprenditrici attraverso leggi come la 215/1992 che incentivano la costituzione o l'innovazione di imprese "rosa".

Nonostante ciò, ancora oggi, nel terzo millennio, non si può ignorare che le donne sul lavoro sono discriminate per un aspetto che è loro peculiare, proprio e fondamentale: la maternità.

L'ostacolo maggiore per le donne che vogliono entrare nel mondo del lavoro ed aspirano ad una crescita professionale, è strettamente legato alla maternità. Infatti poiché le donne restano maggiormente responsabili dell'assistenza dei figli - come dimostrato da statistiche europee, il 7,4 per cento degli uomini prende il congedo parentale o lavora a tempo parziale rispetto al 32,6 per cento delle donne - le donne sono spesso costrette a scegliere tra figli e lavoro.

Le imprese, d'altro canto, possono essere disincentivate ad assumere con contratti stabili personale femminile che potrà trovarsi ad affrontare simili scelte, ciò per i maggiori oneri, in termini economici ma anche produttivi, che l'azienda dovrà sostenere per sostituire la lavoratrice che si assenta per maternità. Senza dimenticare che, oltre che "causa di impedimento all'assunzione", "la maternità è ancora causa di licenziamento", come ha affermato il Ministro delle politiche per la famiglia Rosy Bindi in una intervista (Sole-24Ore, 15 agosto 2006).

Infatti, a parità di salario-stipendio e per la medesima prestazione, la maggior parte delle imprese preferisce assumere un uomo piuttosto che una donna perché la donna costa di più in funzione dei maggiori oneri, sia economici che produttivi, che l'azienda dovrà sostenere per sostituire la lavoratrice che si assenterà per maternità o per cure familiari. Tutto ciò porta condizioni di insicurezza e di disagio diffusi sia tra le lavoratrici sia nelle imprese.

La maternità quindi diventa una barriera all'accesso ed un elemento discriminante, in tema di pari opportunità tra uomo e donna al mondo del lavoro.

Di qui l'esigenza fortemente sentita di presentare un progetto di legge che, partendo da queste premesse, favorisca e concili:

- a) il ruolo lavorativo della donna e la sua realizzazione professionale;

- b) la sostenibilità economica della famiglia (oggi più che mai messa a dura prova da una legge finanziaria che nel suo complesso peserà mediamente per 1300 euro in più su ogni nucleo familiare);

- c) le esigenze delle imprese.

Senza con ciò dimenticare che, recenti dati ISTAT sull'occupazione, rilevano che:

- a) il precariato è in prevalenza di genere femminile;
- b) la lunghezza dei tempi di stabilizzazione dei rapporti è doppia per le donne rispetto agli uomini.

Perché la parità non rimanga tale solo sul piano formale, vanno ricercate e sostenute soluzioni concrete che rimuovano gli ostacoli che si frappongono alla sua realizzazione, ma ciò deve avvenire sempre in un'ottica di salvaguardia della specificità della natura femminile, della peculiarità, costituzionalmente affermata, del ruolo della donna all'interno della famiglia, nella costante ricerca dell'equilibrio per la donna tra responsabilità familiari e professionali.

Per tali ragioni espresse in premessa, si ritiene opportuna l'istituzione di un fondo regionale di maternità che conceda incentivi finanziari alle imprese a titolo di riconoscimento parziale per i maggiori oneri derivanti dall'assunzione e dalla formazione di lavoratori/trici in sostituzione di lavoratrici in congedo di maternità assunte a tempo indeterminato.

Si ritiene inoltre una misura di equità quella di prevedere l'eliminazione dalla base imponibile dell'IRAP del costo del lavoro riferito alle lavoratrici nel periodo di astensione dal lavoro per maternità. Nella convinzione che tutto ciò rappresenti un primo valido e mirato incentivo al fine di promuovere, anche attraverso misure di detassazione che portino ad un alleggerimento del costo del lavoro, una maggiore occupabilità delle donne. Un segnale importante che coniuga politiche istituzionali che incoraggiano la parità tra donne e uomini nell'accesso e nella permanenza al lavoro con iniziative di responsabilità sociale delle imprese.

Con questo intervento:

- a) da un lato, si intende ridurre la barriera all'ingresso nel mondo del lavoro per le donne in età fertile, incentivando altresì l'assunzione delle stesse con contratti di lavoro a tempo indeterminato;
- b) dall'altro lato, si riconosce la difficoltà delle imprese che si trovano nella condizione di dover sostituire una lavoratrice già pienamente inserita nel contesto produttivo dell'azienda sopportando i costi, in termini di ricerca, formazione ed efficace inserimento di un altro lavoratore/trice;

c) in ultimo, attraverso misure di detassazione fiscale IRAP si incentivano le imprese ad assumere personale femminile.

L'ammontare del contributo proposto è pari a 500 euro per ogni lavoratrice sostituita e la domanda dovrà essere presentata dalle imprese alla Giunta regionale entro trenta giorni dalla sostituzione.

Si potrebbe forse ipotizzare di destinare quota parte dei fondi del decreto legislativo 198/2006 destinati all'imprenditoria femminile per finanziare il fondo regionale di maternità.

Infatti, poiché oggi è difficile reperire nuovi fondi per sostenere nuove iniziative, diventa fondamentale anche un'azione responsabile di riallocazione delle risorse pubbliche disponibili in modo adeguato alle richieste ed alle esigenze.

Oggi, nel terzo millennio, promuovere il lavoro femminile significa investire sulla donna e sulla famiglia intesa quale risorsa primaria nella risoluzione di molti ed importanti problemi della nostra società.

Art. 1

1. Allo scopo di conseguire le finalità di cui alla legge regionale 20 ottobre 1994, n. 41 (Promozione di azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna è istituito il fondo regionale di maternità, quale strumento di tutela e di promozione del lavoro aggiuntivo e migliorativo rispetto a quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53).

Art. 2

1. Gli interventi del fondo si attuano mediante la concessione di incentivi finanziari alle imprese a titolo di riconoscimento per i maggiori oneri alle stesse derivanti per l'assunzione di lavoratori/trici in sostituzione di lavoratrici in congedo di maternità.

Art. 3

1. Sono ammesse a fruire dei benefici di cui al presente articolo le imprese operanti nel territorio regionale che effettuino assunzioni di lavoratori/trici a tempo determinato o che utilizzino personale con contratto temporaneo in sostituzione di lavoratrici assunte con contratto di lavoro a tempo indeterminato che si assentino per maternità.

Art. 4

1. L'ammontare del contributo è stabilito in euro 500,00 per ogni lavoratrice sostituita. qualora l'incentivo sia rivolto alla sostituzione di rapporti di lavoro part-time, lo stesso sarà commisurato al monte ore di lavoro mensile effettivamente svolto.

Art. 5

1. I beneficiari del contributo hanno altresì diritto alla detrazione dalla base imponibile dell'IRAP del costo del lavoro riferito alle lavoratrici nel periodo di astensione dal lavoro per maternità.

Art. 6

1. Le imprese interessate ad usufruire degli incentivi debbono presentare alla Giunta regionale, entro trenta giorni dall'avvenuta sostituzione della lavoratrice in congedo di maternità, apposita domanda utilizzando il modello predisposto dall'amministrazione regionale entro trenta giorni dall'entrata in vigore della presente legge.

Art. 7

1. L'ammissione ai contributi è disposta, entro novanta giorni, con deliberazione della Giunta regionale, secondo l'ordine di ricevimento delle domande ammissibili e fino all'esaurimento dei fondi disponibili. Delle domande accolte la Giunta regionale dà comunicazione alla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente, alla competente commissione assembleare ed alla commissione regionale per la realizzazione della parità fra uomo e donna.

Art. 8

1. Il contributo è erogato al termine, indicato nella lettera di assunzione o nel contratto con l'impresa fornitrice, del rapporto di lavoro del lavoratore/trice assunto/a o utilizzato/a in sostituzione. Nel caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro il contributo è ridotto in relazione alle mensilità di lavoro effettivamente prestate rispetto al periodo inizialmente previsto.

Art. 9

1. All'erogazione del contributo si provvede con decreto del Presidente della Giunta regionale.

Art. 10

1. Alla dotazione del fondo regionale di maternità si provvede, per ciascun anno finanziario, attingendo dai capitoli di bilancio relativi alle pari opportunità. Alla determinazione del fondo possono altresì concorrere eventuali entrate provenienti dallo Stato, dalla Comunità economica europea, da altri enti, anche privati, destinate alle medesime finalità.