

Relazione illustrativa alla proposta di legge n. 150 a iniziativa della Consigliera Ruggeri

Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i sessi e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità

Signori Consiglieri,

la presente proposta di legge contiene le “Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i sessi e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità”.

Il presupposto di tale proposta di legge nasce dalla considerazione che senza parità di genere non può raggiungersi un sistema equo di cittadinanza e di convivenza, né tanto meno può esserci un reale sviluppo socio-economico del territorio. Per il prossimo futuro anche l'Agenda 2030 fissa, tra i propri obiettivi per lo “sviluppo sostenibile”, l'effettiva attuazione della parità di genere.

La nostra Costituzione nell'articolo 3 sancisce l'uguaglianza di ogni cittadina e di ogni cittadino davanti alla legge, affermando il principio che non può esservi discriminazione basata sul sesso, ed è espressamente previsto che “la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione”.

Tuttavia la realtà è, purtroppo, molto diversa.

Secondo un recente studio dell'Eurostat, le lavoratrici italiane impiegate nelle aziende private percepiscono circa il 20,7% in meno rispetto ai colleghi uomini. Ferma restando la minore retribuzione riconosciuta alle donne, le ragioni di tale divario non sono immediatamente percepibili.

Alle donne, infatti, viene spesso offerto un impiego part-time sul presupposto che un lavoro a tempo pieno non sarebbe compatibile con le attività di cura familiare.

Allo stesso modo, sono ancora le donne a subire le conseguenze di una gravidanza al rientro sul posto di lavoro. Il tempo dedicato alla famiglia ed al puerperio si traduce in perdita della posizione raggiunta prima dell'astensione obbligatoria, nonché in un mancato aggiornamento dei cambiamenti che, nel frattempo, potrebbero aver avuto luogo presso il datore di lavoro.

Questa situazione si riflette, com'è ovvio, sui più diversi ambiti della vita quotidiana. Si pensi, ad esempio, all'assunzione di ruoli apicali in società pubbliche o a partecipazione pubblica, nonché alla partecipazione delle donne alla vita politica.

In Italia, allo stato attuale, il divario salariale si avvicina al 18%, in coda alle classifiche sul Gender Pay Gap (82<sup>a</sup> posto su 144). In tale contesto, il legislatore non può rimanere fermo, dovendo intervenire, per quanto possibile, a cambiare la situazione anche approfittando degli spazi messi a disposizione della normativa nazionale.

La presente proposta di legge consta di undici articoli.

L'articolo 1 esplicita l'oggetto e la finalità della legge, nel rispetto e in attuazione di quanto sancito dagli articoli 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, dall'articolo 3 della Costituzione, dall'articolo 3 dello Statuto regionale, nonché dalla legge regionale 23 luglio 2012, n. 23 (Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere nella Regione. Modifiche alla Legge regionale 5 agosto 1996, n. 34 “Norme per le nomine e designazioni di spettanza della Regione” e alla Legge regionale 11 novembre 2008, n. 32 “Interventi contro la violenza sulle donne”).

La proposta di legge, quindi, detta disposizioni per favorire:

- a) la parità retributiva tra i sessi;
- b) la permanenza, il reinserimento e l'affermazione delle donne nel mercato del lavoro.

L'articolo 2 definisce le azioni da adottare per il superamento della differenziazione retributiva basata sul genere favorendo, anche nell'attribuzione di benefici economici, le imprese pubbliche e private con sede legale e operanti sul territorio regionale e con meno di cento dipendenti che rendono conoscibile e diffondono i dati relativi alla situazione del personale maschile e femminile, con particolare attenzione a quelli relativi alla formazione e promozione professionale, alle iniziative per conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro, ai passaggi di categoria o di qualifica, nonché alla retribuzione effettivamente corrisposta. Nello stesso articolo si dispone che la Regione incentivi l'incremento dell'occupazione femminile e promuova la diffusione di buone pratiche tra le imprese e gli enti locali, attraverso la creazione di reti di imprese che si distinguono per il perseguimento della parità retributiva.

Il successivo articolo 3 istituisce un registro delle aziende virtuose, ovvero di quelle aziende che applicano la parità salariale cui la Regione riconosce l'attribuzione di una Certificazione di pari opportunità di lavoro in ordine alla parità retributiva tra i sessi.

All'articolo 4 si prevedono misure per contrastare l'abbandono lavorativo delle donne, in particolare le dimissioni in bianco e il licenziamento delle donne che si trovano nel periodo compreso tra il congedo di maternità obbligatorio, di cui all'articolo 16, comma 1, del 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) e il primo triennio di puerperio, nonché nei periodi di congedo ai sensi dell'articolo 26 del medesimo decreto legislativo. Inoltre si dispone che la Giunta regionale adotti atti di indirizzo nei confronti delle competenti strutture regionali, degli enti strumentali e delle società controllate, disponendo in particolare, nei bandi e avvisi pubblici, clausole che prevedano:

- a) l'introduzione di un sistema di premialità, nell'attribuzione di benefici economici, a favore delle imprese iscritte nel Registro di cui all'articolo 3 e la possibilità per le stesse di utilizzare la Certificazione di cui all'articolo 3, comma 1, le cui modalità di rilascio da parte della direzione regionale competente, nonché le modalità di utilizzo e le forme di pubblicità sono disciplinate dal regolamento di cui all'articolo 7;
- b) l'esclusione da qualunque beneficio previsto dalla Regione, per le imprese che vengono condannate, con sentenza passata in giudicato, per il triennio successivo alla pubblicazione della sentenza, nell'ambito di giudizi aventi ad oggetto le dimissioni ovvero i licenziamenti dichiarati illegittimi, in quanto posti in essere in violazione della normativa vigente in materia di tutela della maternità e della paternità.

Infine è previsto che la Regione, anche in collaborazione con la Consigliera regionale di parità, promuova la stipulazione di protocolli d'intesa con i tribunali e le corti di appello in funzione di giudici del lavoro aventi sede nelle Marche, nonché con le articolazioni regionali dei servizi ispettivi nazionali e con le organizzazioni sindacali datoriali, comparativamente più rappresentative a livello nazionale, per la trasmissione dei dati di cui al comma 2 alla struttura competente della Giunta regionale.

Al successivo articolo 5 si disciplinano le misure per promuovere l'occupazione femminile stabile e di qualità. Pertanto, si dispone che la Regione riconosca alle imprese virtuose iscritte nel registro di cui all'articolo 3:

- a) un contributo fino al 50 per cento dell'aliquota dell'IRAP nel caso di nuove assunzioni di donne lavoratrici per il triennio successivo alla data di sottoscrizione dei relativi contratti di lavoro;

b) una premialità, nella forma di punteggio aggiuntivo, ai fini della valutazione dei progetti presentati nell'ambito di avvisi e bandi regionali.

Tali benefici sono attribuiti, nei limiti delle risorse assegnate e sulla base di apposito regolamento di cui all'articolo 7, alle imprese pubbliche e private che occupano meno di cento dipendenti le quali, sulla base del rapporto biennale di cui all'articolo 46 del d.lgs. 198/2006 e successive modifiche, non presentano nessun divario retributivo basato sul genere.

Infine, con le ultime disposizioni si prevede la notifica all'Unione europea degli atti adottati in applicazione di questa legge che prevedono l'attivazione di azioni configurabili come aiuti di Stato, (articolo 6), l'adozione del regolamento attuativo (articolo 7), la clausola valutativa (articolo 8), la norma finanziaria (articolo 9), le disposizioni transitorie (articolo 10) e da ultimo l'abrogazione della lettera d) del comma 1 dell'articolo 2 della legge regionale 23 luglio 2012, n. 23 "Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere nella Regione. Modifiche alla Legge regionale 5 agosto 1996, n. 34 "Norme per le nomine e designazioni di spettanza della Regione" e alla legge regionale 11 novembre 2008, n. 32 "Interventi contro la violenza sulle donne".

