

(n. 727)

ASSEMBLEA REGIONALE SICILIANA

DISEGNO DI LEGGE

presentato dal deputato: Marano, Campo, Cappello, Ciancio, Damante, De Luca, Di Caro, Di Paola, Foti, Mangiacavallo, Pagana, Palmeri, Pasqua, Schillaci, Siragusa, Sunseri, Tancredi, Trizzino, Zafarana, Zito.

Introduzione di norme per l'eliminazione del divario retributivo di genere

RELAZIONE DEL DEPUTATO PROPONENTE

Onorevoli colleghi,

la presente proposta di legge ha lo scopo di promuovere, attraverso azioni di sostegno regionale, la parità salariale di genere al fine di arginare il divario retributivo esistente tra uomini e donne, così come sancito dall'art. 157 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), dall'art. 3 della Costituzione italiana e dall'art. 27 e ss. del Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

L'art. 157 del TFUE impone agli Stati membri di assicurare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro e di pari valore e, allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, consente agli Stati membri di mantenere o adottare misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali.

L'art. 3 della Costituzione italiana assume il principio di uguaglianza tra tutti i cittadini come un diritto fondamentale, senza nessuna discriminazione di sesso, assegnando alla Repubblica il compito di rimuovere ogni ostacolo che possa limitare l'uguaglianza sostanziale ed effettiva tra i cittadini.

L'art. 27 e ss. del Codice delle pari opportunità vieta qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in qualsiasi sua forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, anche per quanto riguarda la creazione, la fornitura di attrezzature o l'ampliamento di un'impresa o l'avvio o l'ampliamento di ogni altra forma di attività autonoma.

La promozione della parità di genere rappresenta un valore cardine dell'UE ed oltre ad esserne uno degli obiettivi sostanziali, costituisce un vettore di crescita economica tanto da promuoverla in ogni sua attività; la parità di genere e l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, dunque, sono riconosciuti a livello normativo e le politiche in materia sono basilari per una crescita intelligente, sostenibile ed inclusiva, per promuovere la competitività e l'occupazione nonché per favorire la coesione sociale.

Secondo la Commissione Europea, anche se il numero delle donne che lavorano ha raggiunto livelli elevati e, oggi, sempre più donne occupano posizioni di potere, tuttavia, molte donne devono ancora fare i conti, nella vita di tutti i giorni, con sfide, disparità e minacce: abusi e molestie, stipendi più bassi, minori opportunità di lavoro e di carriera. Recentemente, è emersa una crescente preoccupazione “per la banalizzazione della retorica dell'odio in chiave sessista, specialmente online, ma anche nel dibattito pubblico”, spesso primo passo verso ulteriori forme di violenza e di discriminazione nei confronti delle donne e, tuttora, molte delle disuguaglianze presenti riguardano il posto delle donne nel mondo del lavoro, in quanto la mancanza di reali possibilità di scelta tese a garantire l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, diminuisce le opportunità per le donne di lavorare e di trovare un lavoro corrispondente al loro livello di istruzione e di ambizione. Per la Commissione Europea “sbloccare questo potenziale sarebbe il miglior volano economico per poter dare slancio alle nostre economie”.

A livello economico, l'indicatore relativo al divario retributivo globale tra donne e uomini registra un divario di genere pari a circa il 40% nell'U.E-28. Secondo Eurostat, invece, la retribuzione oraria lorda media delle donne è inferiore a quella degli uomini e il divario retributivo di genere nell'U.E. si attesta tuttora a circa il 16%, una percentuale che è solo in lieve calo o addirittura in aumento in alcuni Stati membri.

Il divario retributivo è il risultato di una vasta gamma di squilibri di genere presenti sul mercato del lavoro dovuti non tanto dai differenti livelli di istruzione, preso atto che le donne superano di fatto gli uomini in termini di successo scolastico, quanto piuttosto da fattori quali la segregazione e la sottovalutazione negli ambienti lavorativi con la conseguente mancanza del gentil sesso nelle posizioni dirigenziali e decisionali, il maggior

ricorso al tempo parziale e le più lunghe e frequenti interruzioni di carriera dovute ad una ripartizione ineguale delle responsabilità domestiche, familiari e di assistenza sociale. Altresì, fattori organizzativi come orari di lavoro prolungati, aspettative di presenza fisica e disponibilità al di fuori del normale orario lavorativo, influiscono negativamente nella creazione di un distacco inaccettabile in una società che vuol definirsi moderna.

Una ricerca del 2019 elaborata dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), denominata “*Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance*” (Contrastare il divario retributivo di genere: è necessario un migliore equilibrio tra attività professionale e vita familiare), evidenzia che nell'UE le probabilità per le donne di lavorare a tempo parziale o con contratti a tempo determinato sono quattro volte superiori a quelle degli uomini, nonché, il tasso di inattività delle donne in età lavorativa è quasi due volte quello degli uomini a causa delle responsabilità familiari e di assistenza. Ciò può essere ricondotto alla mancanza di strutture economicamente sostenibili per la custodia dei bambini e di assistenza per familiari a carico nonché all'assenza di politiche volte a rendere redditizio e flessibile la modalità di lavoro.

Ancor più incisivi appaiono i dati pubblicati, nello scorso dicembre 2018, dall'Istat che attestano l'occupazione femminile al 49,7% mentre quella maschile è pari al 68% collocando l'Italia in penultima posizione tra i paesi dell'UE, con 10 punti di differenza rispetto alla media europea, pari quindi al 59%. Tale divario è confermato, inoltre, dal differenziale nei tassi di disoccupazione, 11,6% la quota femminile rispetto al 9,4% di quella maschile, ma soprattutto dalla rilevante distanza tra i tassi di inattività: 43,8% per le donne in confronto al 24,7% degli uomini.

Elaborazioni del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro basate su banche dati dell'ILO prevedono che in Italia il *gap* di genere in politica, nella salute e nell'istruzione sarà conseguito nell'arco di almeno settanta anni, salvo decisioni normative atte ad accelerare tale disparità.

Negli ultimi anni, nell'ambito degli interventi di promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, particolare attenzione è stata posta agli interventi volti a dare attuazione, ai sensi dell'art. 51 della Costituzione, alla parità di accesso alle cariche elettive, incidendo sui sistemi elettorali presenti nei diversi livelli (nazionale, regionale, locale e al Parlamento europeo).

Anche nel mondo del lavoro, il tema della parità di genere è stato oggetto di numerosi interventi normativi, volti soprattutto a riconoscere equiparazione dei diritti e maggiori tutele alle donne lavoratrici. In questa direzione vanno inquadrate le disposizioni volte a favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, attraverso un bonus per servizi di *babysitting*, il supporto alla genitorialità, le azioni di contrasto alle cosiddette dimissioni in bianco e l'introduzione di uno speciale congedo per le donne vittime di violenza di genere.

Una nuova visione lavoristica si rende, dunque, necessaria al fine di contribuire alla conciliazione tra lavoro, famiglia e vita privata, consentendo di bilanciare in maniera adeguata ciascun aspetto; considerare le politiche di conciliazione come un nuovo modo di

fare impresa consentirebbe alle aziende di accedere al potenziale non sfruttato delle donne e permetterebbe di creare una società più egualitaria riducendo così il rischio di povertà. Tali misure, altresì, garantirebbero maggiori vantaggi quali un minor tasso di assenteismo, dipendenti più motivati e di conseguenza maggiore produttività grazie ad un ritorno più rapido dai congedi parentali ed un miglioramento generale del benessere del personale, tutti elementi che influiscono positivamente sui risultati dell'azienda.

Favorire l'accesso al lavoro attraverso orari di lavoro flessibile, congedi parentali ad ore o frazionato, banca delle ore, *smart working*, servizi per l'infanzia o bonus per l'assistenza degli anziani, incide positivamente su tutto il periodo di vita delle donne, dunque, deve essere un obiettivo primario che le politiche di governo deve perseguire.

Alla luce delle considerazioni esposte, il presente disegno di legge, all'art. 1, si pone la finalità di eliminare il divario salariale di genere, assegnando alla Regione siciliana la promozione di misure volte a colmare il *gap* esistente.

L'art. 2 pone in capo alla Regione siciliana l'attuazione di interventi economici a supporto delle imprese e di azioni legate alla trasparenza dei dati relativi alla retribuzione, mediante la diffusione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile ai sensi dell'art. 46, Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198. Nello specifico, incentiva progetti di sensibilizzazione alla parità retributiva, azioni di orientamento e formazione, misure di sostegno agli Enti Locali ed alle imprese per la costituzione e lo sviluppo di reti d'imprese locale che promuovano la parità retributiva ed infine prevede, nell'ambito delle misure adottate dalla Regione, incentivi alle imprese che adottano politiche di conciliazione vita lavoro.

L'art. 3 istituisce l'albo regionale ove inserire le imprese che adottano misure per favorire la parità salariale al fine di pubblicizzare la loro propensione a perseguire le finalità indicate dalla presente legge, nonché alle medesime è consentita la partecipazione ai bandi regionali attraverso le misure promosse dalla Regione.

Attraverso l'art. 4 viene avvertita la necessità dell'istituzione di un tavolo permanente di lavoro per monitorare, confrontare e promuovere i modelli organizzativi più innovativi in materia di parità salariale tra uomini e donne.

Con l'art. 5 viene prevista la possibilità di erogare contributi economici alle imprese iscritte all'albo regionale al fine di agevolare, da una parte, l'adozione di misure volte a garantire la parità retributiva di genere nelle imprese siciliane e dall'altra parte, sostenere lo sviluppo infrastrutturale dei lavoratori in modalità *smart working*.

Infine, con l'art. 6 viene prevista la necessaria copertura finanziaria, individuata per il primo anno finanziario due milioni di euro e successivamente attraverso la previsione nella Legge di Stabilità regionale, all'allegata tabella g), ai sensi del comma 2 dell'articolo 3 della legge regionale 27 aprile 1999, n. 10.

DISEGNO DI LEGGE DI INIZIATIVA PARLAMENTARE

Articolo 1

(Finalità)

1. La Regione promuove azioni volte al superamento del divario salariale, attraverso l'adozione di misure che permettono di realizzare l'obiettivo dell'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, ai sensi dall'art. 157 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), dall'art. 3 della Costituzione italiana e dall'art. 27 e ss. del Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Articolo 2

(Parità retributiva tra uomini e donne)

1. La Regione ai fini di dare attuazione a quanto previsto all'art. 1 promuove, anche attraverso incentivi economici, i seguenti strumenti:

- a) azioni legate all'emersione ed alla trasparenza dei dati relativi alla retribuzione anche mediante la pubblicizzazione e diffusione del Rapporto Biennale sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 46 del D. Lgs. 198/2006;
- b) progetti di sensibilizzazione sulla parità retributiva e di adozione di azioni pratiche in materia;
- c) azioni di orientamento e formazione volte a contrastare stereotipi e ad accrescere la partecipazione delle donne a percorsi scolastici ed accademici in discipline scientifico tecnologiche e a rafforzare le loro competenze tecniche e digitali;
- d) azioni di sostegno agli Enti locali ed alle imprese per la costituzione e lo sviluppo di reti d'impresa locale che promuovano la parità retributiva;
- e) percorsi di aggiornamento professionale per chi utilizza strumenti di flessibilità connessi ai bisogni di conciliazione vita lavoro e di cura nelle diverse forme previste dalla normativa nazionale e dalla contrattazione collettiva;
- f) azioni delle imprese, di concerto con le associazioni impegnate nella promozione delle pari opportunità e le rappresentanze sindacali, volte a favorire l'attuazione di politiche che favoriscono la conciliazione vita lavoro._____

Articolo 3

(Albo Regionale)

1. E' istituito presso l'Assessorato regionale della famiglia, delle politiche sociali e del lavoro, un apposito albo regionale delle imprese che adottano politiche di riduzione del divario salariale tra uomini e donne ovvero sviluppano particolari iniziative innovative in materia di pari opportunità al fine di rendere note e qualificare la loro attività.

2. Entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, la Giunta regionale con

apposito regolamento, sentite la competente commissione permanente dell'Assemblea regionale siciliana, la Consigliera regionale di parità, le parti sociali e datoriali e le associazioni più rappresentative che promuovono la parità di genere, stabilisce i requisiti per l'iscrizione, nonché i criteri e le modalità di tenuta dell'albo.

3. Le aziende iscritte all'albo regionale possono partecipare alle misure promosse dalla Regione, ai sensi dell'art. 5.

Articolo 4

(Tavolo permanente)

1. E' istituito un apposito Tavolo permanente per monitorare il fenomeno, confrontare e promuovere i modelli organizzativi più innovativi in materia di parità salariale tra uomini e donne.

2. Il Tavolo di cui al comma 1 è così composto:

a) L'Assessore regionale competente in materia di pari opportunità o suo delegato, che lo presiede;

b) L'Assessore competente in materia di istruzione, formazione e lavoro o suo delegato;

c) La Consigliera regionale di pari opportunità;

d) Il Presidente del Comitato per le pari opportunità della Sicilia o suo delegato;

e) Tre rappresentanti delle organizzazioni sindacali;

f) Tre rappresentanti delle organizzazioni datoriali di categoria;

h) Un rappresentante delle associazioni più rappresentative che promuovono la parità di genere.

3. Il Tavolo è nominato, all'inizio di ogni Legislatura, dal Presidente della Regione con apposito decreto e rimane in carica per l'intera Legislatura. Alla scadenza, le funzioni vengono prorogate sino alla nomina dei nuovi componenti.

4. In fase di prima attuazione il Tavolo è nominato entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge.

5. Il Tavolo approva, su proposta del Presidente, il regolamento interno con il quale stabilisce le modalità di funzionamento dello stesso.

6. La partecipazione al Tavolo è a titolo gratuito.

Articolo 5

(Contributi)

1. La Regione promuove la parità contributiva attraverso l'erogazione alle imprese siciliane iscritte all'Albo regionale, di cui al comma 3, di contributi economici finalizzati alla compartecipazione delle spese per il personale femminile e la dotazione infrastrutturale per le lavoratrici incluse nei progetti aziendali di parità retributiva, attività di formazione e/o

aggiornamento del personale femminile in modalità *smart working*.

2. Con apposito atto da adottare entro sessanta giorni dall'emanazione della presente legge, l'Assessore regionale della famiglia, delle politiche sociali e del lavoro di concerto con l'Assessore regionale dell'economia, acquisito il parere delle competenti commissioni parlamentari dell'Assemblea regionale siciliana, stabiliscono in particolare:

- a) le percentuali di contribuzione alla spesa per il personale femminile oggetto di parità salariale;
- b) le percentuali di contribuzione per la dotazione infrastrutturale del personale femminile in modalità *smart working*;
- c) le modalità di contribuzione per le spese sostenute dalle imprese in relazione ai corsi di formazione e/o aggiornamento professionale per il personale femminile, a cui viene concesso la conciliazione vita-lavoro;
- d) i criteri, le procedure e i limiti per l'assegnazione e l'erogazione dei contributi;
- e) le modalità di rendicontazione dei contributi concessi ai soggetti beneficiari.

3. I contributi erogati sono cumulabili con altre tipologie di contributo previste da norme comunitarie, statali e regionali, nel rispetto della normativa europea in materia di aiuti di stato.

Articolo 6

(Norma finanziaria)

1. Per le finalità della presente legge è autorizzata, per l'esercizio finanziario 2020, la spesa di 2.000 migliaia di euro, cui si fa fronte con parte delle disponibilità del capitolo 215704, accantonamento 1003, del bilancio della Regione per l'esercizio finanziario medesimo.

2. Per gli esercizi finanziari successivi si provvede ai sensi della lettera g) del comma 2 dell'articolo 3 della legge regionale 27 aprile 1999, n. 10.

Articolo 7

(Norma finale)

1. La presente legge sarà pubblicata nella Gazzetta ufficiale della Regione siciliana ed entrerà in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione.

2. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge della Regione.