

# “DISPOSIZIONI PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ RETRIBUTIVA TRA I SESSI E IL SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE FEMMINILE STABILE E DI QUALITÀ”

*Proposta di legge del Consigliere regionale  
Domenico Ravetti (Pd)*

**GIUGNO 2020**

Ravetti

## IL LAVORO FEMMINILE

La questione delle pari opportunità fra i sessi passa, inevitabilmente dal **lavoro**. E' stato proprio il lavoro, nel secolo scorso, il primo importantissimo strumento di emancipazione delle donne ed è il lavoro, ancora oggi, a determinare le discriminazioni e le disuguaglianze che impediscono la libera scelta di coniugare lavoro e famiglia, così come la possibilità di perseguire l'indipendenza economica e la realizzazione personale.



### DATI EUROSTAT SULLE PAGHE ORARIE

**Settore pubblico:** disparità tra sessi **3,7%**

**Settore privato:** disparità tra sessi **19,6%**

Una donna lavoratrice, nel settore privato, può percepire anche **1/5 di stipendio in meno del suo collega uomo, a parità di mansione e di ore lavorate.**

### DATI INPS CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO

Questa ingiustizia va a sommarsi alle difficoltà delle donne nel conciliare i tempi di vita e di lavoro.

A 20 anni dalla nascita di un figlio, la **retribuzione di una donna lavoratrice può essere più bassa del 12%** rispetto a una donna che non ha avuto figli.

### RAPPORTO ANNUALE DEL WORLD ECONOMIC FORUM - 2017

Peggioramento di tutti gli indici di parità, fra i quali il **trattamento economico**, che ha registrato il dato più negativo.

### GENDER GAP REPORT 2017 DI JOB PRICING

In Italia gli **uomini** hanno guadagnato in media il **12,7% in più delle donne**. I primi hanno visto crescere i loro redditi del **2,3%**, le donne solo dell'**1,9%**.



## AGENDA 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

Uno degli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo sostenibile, adottata nel 2016 dall'Unione Europea è il Goal n. 5 dedicato proprio alla "Gender Equality".

In Italia, l'Agenda 2030 si è tradotta nella **Strategia Nazionale per lo sviluppo sostenibile (SNSvS)**, approvata nel dicembre 2017, che ha riconosciuto alle **Regioni** un ruolo di primo piano nell'allineamento delle politiche locali agli obiettivi di sostenibilità.



## IL LAVORO FEMMINILE IN PIEMONTE

---

### RAPPORTO IRES 2019 SU UGUAGLIANZA DI GENERE IN PIEMONTE

L'occupazione delle donne piemontesi è simile a quella delle altre aree italiane ad eccezione del meridione dove risulta quasi la metà.

Nell'Unione Europea (media dei 28 Paesi) il **differenziale di occupazione tra maschi e femmine risulta più contenuto (11,5%)** soprattutto per la quota di donne occupate più elevata (66,4%) rispetto a quanto si osserva in Italia.

Le donne continuano ad essere meno presenti nel mondo del lavoro rispetto agli uomini anche dal punto di vista dell'**impegno temporale**.

Mentre tra gli **uomini** il **part time** è un fenomeno del tutto marginale (7,9%), per le donne risulta particolarmente diffuso: quasi **30 donne ogni 100 occupate svolge un'attività lavorativa con un orario ridotto**.

L'impiego con orari a tempo parziale risulta essere di frequente una soluzione di ripiego in mancanza di un lavoro a tempo pieno. Le donne sono, infatti, più coinvolte in lavori con part time involontario. Secondo stime ISTAT, ogni 100 donne che lavorano a orario ridotto ve ne sono quasi 20 che hanno scelto un lavoro a tempo parziale solo perché non ne hanno trovato uno a tempo pieno, mentre tra gli uomini la quota di part time involontario risulta molto più contenuta (5,4%).

## NEL MERITO DELLA PROPOSTA

Il provvedimento ha lo scopo di favorire:

la **parità retributiva tra i sessi**;

la **permanenza, il reinserimento e l'affermazione delle donne nel mercato del lavoro**.

La Regione favorisce, anche nell'attribuzione di benefici economici, le **imprese pubbliche e private con sede legale e operanti sul territorio regionale e con meno di 100 dipendenti** che rendono conoscibile e diffondono i dati relativi alla situazione del personale femminile e maschile, con particolare attenzione a quelli relativi alla **tutela della maternità, alla formazione e promozione professionale, ai passaggi di categoria o di qualifica, nonché alla retribuzione effettivamente corrisposta**.

Viene incentivato l'incremento dell'occupazione femminile e viene promossa 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**.

### REGISTRO REGIONALE DELLE IMPRESSE VIRTUOSE IN MATERIA RETRIBUTIVA DI GENERE

Viene istituito un **Registro regionale delle imprese virtuose in materia retributiva di genere** al quale si possono iscrivere le imprese che attuano la **parità retributiva tra donne e uomini**.

E' previsto, da parte della Regione, un sistema di premialità a favore delle imprese iscritte nel Registro e la possibilità per esse di utilizzare una **CERTIFICAZIONE DI PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO**.

## QUALITA' DEL LAVORO

La **stabilizzazione** del lavoro risulta in **Piemonte** in **rallentamento** negli ultimi anni per entrambi i sessi, ma per i **maschi** è lievemente - oltre che costantemente - **più elevata**. Su 100 occupati maschi con lavori non stabili nel 2016 sono il **17%** quelli che, l'anno successivo, hanno trovato un lavoro stabile, **per le donne tale quota si ferma al 15%**. Anche la quota degli occupati in lavori a termine da almeno 5 anni fornisce una misura sulla precarietà più ampia in Piemonte per le donne (13%) rispetto agli uomini (10,3%).

## LAVORO E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA

Si registra come la **minore presenza nel mondo del lavoro delle donne sia ancora fortemente influenzata dagli impegni familiari**. In Piemonte, avere figli in tenera età diminuisce sensibilmente le opportunità lavorative, anche se - occorre sottolinearlo - meno che in altre regioni italiane: ogni 100 donne piemontesi occupate tra i 25 e 49 anni senza figli in età prescolare ve ne sono solo 83 che invece lavorano avendo figli. Si tratta di una quota stabile nell'ultimo decennio, pur tra varie oscillazioni.

## GIORNATA REGIONALE CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE SUL LAVORO

Viene istituita la **GIORNATA REGIONALE CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE SUL LAVORO** il 29 luglio, data di nascita di **Teresa Noce**, torinese, partigiana, politica e antifascista. Fu tra le **21 madri costituenti**. Nel 1948 fu eletta nella prima legislatura del Parlamento repubblicano.

A lei si deve la **legge 26 agosto 1950, n. 860 "Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri"** che costituì la base della legislazione del lavoro femminile fino alle leggi degli Anni '70 sulla parità tra donne e uomini. **Tale legge garantiva il diritto al riposo retribuito per tutte le lavoratrici, obbligatorio e pagato al 100%, l'istituzione dei nidi d'infanzia e delle sale per l'allattamento nei luoghi di lavoro.**

Sempre a Teresa Noce si deve il **divieto di licenziamento per maternità**.

Il provvedimento introduce **interventi volti a 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 e il primo triennio di puerperio**.

Sono, inoltre, previste **misure per promuovere l'occupazione femminile stabile e di qualità**.

Viene riconosciuto alle imprese con sede legale e operanti **sul territorio regionale che aderiscono al Registro regionale**:

**una riduzione del 50% dell'IRAP per il triennio successivo alla data di sottoscrizione dei contratti di lavoro;**

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

I benefici sono attribuiti, nella misura massima stabilita, a **imprese pubbliche e private che occupano meno di 100 dipendenti e che, sulla base del rapporto biennale, non presentano nessun divario basato sul genere.**





## **DONNE VITTIME DI VIOLENZA E DONNE CON DISABILITA'**

Viene promosso il **reinserimento sociale e lavorativo delle donne vittime di violenza.**

La Regione riconosce alle imprese con sede legale e operanti sul territorio regionale che assumono con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato **donne vittime di violenza**, nonché **donne con disabilità**, **senza essere tenute dalla legge**, la **riduzione del 50% dell'Irap** e la **premieria nell'ambito della partecipazione a bandi e avvisi regionali.**

La Regione riconosce agli Enti locali contributi finalizzati ad attuare progetti volti a favorire percorsi lavorativi dedicati alle donne vittime di violenza e alle donne con disabilità di iniziativa degli enti del Terzo settore.

### **SPORTELLO DONNA**

Al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e incrementare il lavoro femminile senza distinzione anagrafica, è promossa l'istituzione dello "**Sportello Donna**" presso i **Centri per l'Impiego.**

### **REGOLAMENTO ATTUATIVO**

Entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge, la Giunta regionale, adotta, sentita la Commissione consiliare competente, un Regolamento che contiene la disciplina delle misure e degli interventi del provvedimento.

### **FONDI**

Si prevedono oneri economici quantificabili in **85 mila euro finalizzati a finanziare le diverse misure della proposta di legge.**