

(n. 1000)

ASSEMBLEA REGIONALE SICILIANA

DISEGNO DI LEGGE

presentato dai deputati: Barbagallo, Lupo, Arancio, Catanzaro, Cracolici,
Dipasquale, Gucciardi

il 13 maggio 2021

Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i sessi, il sostegno all'occupazione e all'imprenditoria femminile di qualità, nonché per la valorizzazione delle competenze delle donne

----O----

RELAZIONE DEL DEPUTATO PROPONENTE

Onorevoli colleghi,

il presente disegno di legge detta norme per la promozione della parità retributiva tra i sessi, il sostegno all'occupazione e all'imprenditoria femminile di qualità, nonché per la valorizzazione delle competenze delle donne.

Il presupposto di partenza è rappresentato dalla constatazione che senza parità di genere non raggiungersi un sistema equo di cittadinanza e convivenza, né può esserci un reale sviluppo socio-economico del territorio. È la parità tra i sessi, in ogni settore in cui si sviluppa la personalità umana, l'unica strada per ridisegnare un nuovo modello di società basato su equilibrati rapporti tra donne e uomini.

Anche se la nostra Costituzione sancisce l'uguaglianza di ogni cittadina e cittadino di fronte alla legge, stabilendo il principio che non vi può essere discriminazione basata sul sesso, e benché sia 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", la realtà, purtroppo, è ben diversa.

Secondo un recente studio dell'Eurostat. Le donne italiane, nelle aziende private, percepiscono all'incirca il 20,7 per cento in meno rispetto ai colleghi uomini.

Ferma restando la minore retribuzione riconosciuta alle donne nel settore privato, le ragioni di tale divario non sono immediatamente percepibili, avendo peraltro origini apparentemente innocue. 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, tale segregazione oraria esclude automaticamente molte donne da funzioni e ruoli di primo livello che, il più delle volte, richiedono un impegno full-time.

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 e 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 sui più diversi ambiti della vita quotidiana. Si pensi all'assunzione di ruoli apicali in società pubbliche o a partecipazione pubblica, nonché alla partecipazione delle donne nelle giunte comunali.

In tale contesto, il legislatore non può rimanere fermo, dovendo intervenire, per quanto possibile, a tracciare un percorso che agevoli il necessario cambiamento per una piena e sostanziale parità tra i sessi.

---O---

DISEGNO DI LEGGE DI INIZIATIVA PARLAMENTARE

Capo I

Disposizioni generali

Art. 1.

Oggetto e finalità

1. La Regione riconosce la parità di genere quale presupposto per un sistema equo di cittadinanza e convivenza e per lo sviluppo socio-economico del territorio.

2. La Regione, nell'ottica della diffusione delle pari opportunità e dello sviluppo della personalità secondo le aspirazioni e le inclinazioni di ciascuna persona, promuove l'affermazione di un nuovo ruolo delle donne nella società e la diffusione di una cultura antidiscriminatoria a tutti i livelli.

3. Ai fini di cui ai commi 1 e 2, la presente legge 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;
- c) la valorizzazione delle competenze delle donne;
- d) la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro e l'equa distribuzione delle responsabilità di cura familiare.

CAPO II

Strumenti per l'attuazione della parità retributiva tra i sessi

Art. 2.

Azioni per il superamento della differenziazione retributiva basata sul genere

1. La Regione riconosce che la differenziazione retributiva basata sul genere incide negativamente sul progresso paritario della società e impedisce il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione delle donne all'organizzazione politica, economica e sociale.

2. Al fine di superare la differenziazione retributiva basata sul genere secondo quanto stabilito dal Piano di azione dell'Unione Europea per il 2017-2019 "Affrontare il problema del divario retributivo di genere", la Regione, fermo restando quanto previsto dall'articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 e successive modifiche, favorisce, anche mediante la concessione di benefici economici:

a) le imprese pubbliche e private 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, alla promozione professionale, ai passaggi di categoria o di qualifica, alla retribuzione effettivamente corrisposta;

b) 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.

Art. 3.

Registro regionale delle imprese virtuose in materia retributiva di genere

1. Al fine di favorire comportamenti virtuosi in ordine alla parità retributiva da parte delle imprese che operano sul territorio regionale, è istituito presso l'Assessorato regionale della Famiglia, le Politiche sociali ed il Lavoro il Registro delle imprese virtuose in materia retributiva di genere, di seguito denominato Registro.

2. Al Registro possono iscriversi le imprese di cui all'articolo 2, comma 2, lettera a che attuano la parità retributiva tra donne e uomini ed in possesso dei requisiti stabiliti dal regolamento di cui all'articolo 17.

3. La Regione prevede, nell'attribuzione dei benefici economici, comunque denominati ed erogati dalla Regione, un sistema di premialità a favore delle imprese iscritte nel Registro cui al comma 1.

Art. 4.

Giornata regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro

1. E' istituita la "Giornata regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro" da celebrarsi ogni anno il 7 giugno al fine di promuovere l'educazione, l'informazione e la sensibilizzazione in materia di discriminazione sul lavoro basata sul sesso su tutto il territorio regionale. La giornata è realizzata in collaborazione con la consigliera regionale di parità di cui all'articolo 12 del d.lgs 198/2006.

Capo III

Strumenti per il sostegno alla sfera lavorativa delle donne

Art. 5

Misure per contrastare l'abbandono lavorativo delle donne

1. La Regione riconosce il lavoro come fondamento della Repubblica e come fattore di sviluppo individuale e sociale della persona, e promuove interventi volti a contrastare le

dimissioni in bianco e il licenziamento delle donne che si trovino nel periodo compreso tra il congedo di maternità obbligatorio di cui all'articolo 16, comma 1, 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 successive modifiche e il primo triennio di puerperio.

2. Ai fini di cui al comma 1, la Giunta regionale adotta atti di indirizzo nei confronti delle strutture competenti regionali, degli enti strumentali e delle società controllate, inserendo nei bandi ed avvisi pubblici, apposite clausole che prevedono:

a) la revoca dei benefici, anche economici, alle imprese che, nel quinquennio successivo alla loro erogazione, siano condannate con sentenza passata in giudicato nell'ambito di giudizi aventi ad oggetto le dimissioni ovvero il licenziamento, dichiarati illegittimi in quanto posti in essere in violazione della normativa vigente in materia di tutela della maternità e della paternità;

b) l'esclusione delle imprese da qualunque beneficio, comunque erogati o attribuiti dalla Regione, per il quinquennio successivo alla pubblicazione della sentenza di cui alla lettera a).

3. La Regione, anche in collaborazione con la consigliera regionale di parità, promuove la stipulazione di protocolli d'intesa con i Tribunali e le Corti di Appello, in funzione di giudici del lavoro, aventi sede in Sicilia, le articolazioni regionali dei servizi ispettivi nazionali e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per la trasmissione dei dati di cui al comma 2 alla Segreteria generale della Giunta regionale.

Art. 6.

Misure per favorire l'occupazione femminile stabile e di qualità

1. Nell'ambito della promozione dell'occupazione femminile, la Regione sostiene e valorizza le imprese che assumono donne con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, esclusi i contratti di lavoro domestico.

2. Nel rispetto della normativa vigente e previo avviso pubblico, alle imprese di cui al comma 1, la Regione riconosce:

a) contributi fino ad un importo pari al 100 per cento dell'IRAP relativa ai periodi di imposta 2021, 2022 e 2023;

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

3. La Giunta regionale, sentite le commissioni parlamentari competenti, con il regolamento di cui all'articolo 17, individua le modalità e i criteri per il riconoscimento delle agevolazioni e delle premialità, garantendo la proporzionalità degli stessi al numero di assunzioni effettuate nell'anno precedente la pubblicazione dell'avviso di cui al comma 2.

4. I benefici di cui al comma 2 sono attribuiti nella misura massima stabilita alle imprese pubbliche e private che occupano meno di 100 dipendenti le quali, sulla base del rapporto biennale di cui all'articolo 46 del d.lgs. n. 198/2006 e successive modifiche, non presentino nessun divario retributivo basato sul genere.

Art. 7.

Formazione dedicata per il reinserimento lavorativo delle donne disoccupate

1. La Regione, nell'ambito della promozione dell'occupazione femminile, promuove un'offerta formativa regionale con percorsi rivolti a donne che abbiano perso il posto di lavoro ai fini del loro reinserimento nel mercato del lavoro.

Art. 8.

Misure per il reinserimento sociale e lavorativo delle donne vittime di violenza

1. La Regione favorisce il reinserimento sociale e lavorativo delle donne vittime di violenza ai sensi dell'art. 9 della l.r. 3/01/2012, n. 3.

2. A tal fine, la Regione riconosce alle imprese che assumono donne vittime di violenza con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato i benefici di cui all'articolo 6 nella misura massima stabilita dal regolamento di cui all'articolo 17.

3. Nel rispetto della normativa vigente e previo avviso pubblico annuale, la Regione riconosce contributi agli enti locali finalizzati all'attuazione di progetti che favoriscono percorsi lavorativi dedicati alle donne vittime di violenza di iniziativa degli enti del Terzo settore di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117 - Codice del terzo settore, a norma dell'articolo 1, comma 2, lettera b, della legge 6 giugno 2016, n. 106 e successive modifiche.

Art. 9.

Misure per il reinserimento sociale e lavorativo delle donne con disabilità

1. La Regione favorisce l'integrazione sociale e lavorativa delle donne con disabilità di cui all'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate e successive modifiche.

2. Ai fini di cui al comma 1, nel rispetto della normativa vigente, la Regione riconosce alle imprese che assumono donne con disabilità con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, senza esservi tenute ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili e successive modifiche", i benefici di cui all'articolo 6 nella misura massima stabilita dal regolamento di cui all'articolo 17.

3. Nel rispetto della normativa vigente e previo avviso pubblico annuale, la Regione riconosce contributi agli enti locali finalizzati all'attuazione di progetti che favoriscono percorsi lavorativi dedicati alle donne con disabilità di iniziativa degli enti del Terzo settore di cui all'articolo 4 del d.lgs. n. 117/2017 e successive modifiche.

Art. 10.

Sportello Donna

1. Al fine di favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, la Regione promuove l'istituzione di un apposito "Sportello Donna" presso i Centri per l'Impiego del territorio regionale.

2. Lo sportello di cui al comma 1 favorisce l'incontro tra domanda e offerta di lavoro volto ad incrementare il lavoro femminile senza distinzione di età anagrafica.

3. Ai fini di cui al comma 2, la Regione promuove la stipulazione di uno o più protocolli di intesa tra i Centri per l'Impiego e i Comuni, ricadenti nelle rispettive aree geografiche di competenza, per favorire la conoscenza delle esigenze lavorative presenti sul territorio.

Art. 11.

Misure per il benessere lavorativo del personale femminile regionale

1. La Regione opera per diffondere la parità di genere anche nell'ambito dell'organizzazione, del reclutamento e della gestione del personale regionale.

2. Ai fini di cui al comma 1, la Regione:

a) favorisce il superamento degli stereotipi di genere attraverso azioni interne di formazione e sensibilizzazione per la massima valorizzazione del capitale umano in base alle competenze, esperienza, potenziale professionale delle persone;

b) adotta un'organizzazione del lavoro per favorire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi e la conciliazione dei tempi di lavoro e tempi di vita, ai sensi dell'articolo 57, comma 1, lettera c del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

c) favorisce il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi e al rientro dalla maternità, mediante l'adozione di misure per il mantenimento delle competenze e il proseguimento della carriera;

d) verifica il rispetto della normativa in materia di composizione delle commissioni di concorso con l'osservanza del criterio della parità di genere, ai sensi dell'articolo 57, comma 1, lettera a, del d.lgs. n. 165/2001 e successive modifiche;

e) monitora gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale e le relative indennità, al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuove le conseguenti azioni correttive;

f) adotta iniziative per favorire il riequilibrio di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi.

3. Per le finalità di cui al presente articolo, la Regione si avvale dell'attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni di cui all'articolo 57, commi da 1 a 5, del d.lgs. n. 165/2001.

4. Al fine di favorire la diffusione su tutto il territorio regionale di buone pratiche per l'affermazione delle pari opportunità, il contrasto ad ogni forma di discriminazione, la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, la Regione promuove l'istituzione del Comitato di cui all'articolo 57, commi da 01 a 05, del d.lgs. n. 165/2001 in ogni comune della regione, favorendone il coordinamento con quello regionale.

Capo IV

Strumenti per la valorizzazione delle competenze delle donne

Art. 12.

Misure per sostenere l'imprenditorialità femminile

1. La Regione, nel rispetto della normativa vigente, valorizza l'imprenditorialità femminile quale elemento per lo sviluppo socio economico del territorio e la diffusione delle pari opportunità.

2. Ai fini di cui al comma 1, la Giunta regionale:

a) istituisce un fondo per la concessione di agevolazioni finanziarie, sotto forma di garanzia;

b) promuove la stipulazione di protocolli di intesa con l'Associazione Bancaria Italiana per consentire l'accesso al credito bancario a tassi di interessi agevolati.

3. Gli interventi di cui al comma 2 sono riservati alle imprese nelle quali, da almeno un biennio precedente l'approvazione dell'intervento, le cariche di amministratore unico, di presidente del consiglio di amministrazione, di amministratore delegato è ricoperta da una donna o la maggioranza dei componenti il consiglio di amministrazione è di sesso femminile.

4. La Giunta regionale, con propria deliberazione, sentita la competente Commissione legislativa permanente dell'ARS, definisce i criteri e le modalità per l'accesso agli interventi di cui al comma 2.

5. Alle imprese che possiedono i requisiti di cui al comma 3, è comunque riconosciuta una premialità, nella forma di punteggio aggiuntivo, ai fini della valutazione dei progetti presentati nell'ambito di avvisi e bandi regionali.

Art. 13.

Parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo degli enti strumentali e delle società controllate o partecipate dalla Regione

1. La Regione provvede al riequilibrio della presenza di uomini e donne all'interno degli organi di amministrazione e di controllo degli enti strumentali, delle società controllate o partecipate dalla Regione.

2. Gli statuti degli enti e delle società di cui al comma 1 prevedono che la nomina degli organi di amministrazione e di controllo avvenga in modo tale da garantire che il genere meno rappresentato ottenga almeno un terzo dei componenti di ciascun organo ai sensi dell'articolo 2, comma 1 del Decreto del Presidente della Repubblica 30 novembre 2010, n.251.

3. La metà delle cariche societarie di nomina regionale sono riservate a persone di genere femminile.

Art. 14.

Misure per garantire la parità di genere nelle Giunte comunali

1. La Regione sostiene la partecipazione delle donne alla vita politica e amministrativa, promuovendone la presenza all'interno delle Giunte dei comuni ai sensi dell'articolo 46, comma 1 del d.lgs 267/2000.

2. Ai Comuni con popolazione superiore a 3.000 abitanti che, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, non abbiano adeguato i propri statuti alle previsioni dell'art. 6 comma 3 del D.Lgs. 267/2000, come modificato dalla legge 215/2012, si applica una decurtazione del 5% del contributo di parte corrente come determinato ai sensi dell'art. 6 della l.r. 5/2014

3. Ai fini di cui al comma 1, la Giunta regionale adotta atti di indirizzo nei confronti delle competenti strutture regionali, degli enti strumentali e delle società controllate, prevedendo in particolare, nei bandi ed avvisi pubblici, clausole che prevedono il riconoscimento di una premialità, nella forma di punteggio aggiuntivo, ai comuni con

popolazione inferiore a 3.000 abitanti che, pur non essendovi tenuti, garantiscono la parità di genere nella composizione della giunta comunale.

4. La Regione promuove la stipula di un protocollo di intesa con l'ANCI Sicilia per il monitoraggio e la relazione, con cadenza annuale, della composizione della Giunte comunali, degli enti strumentali e delle società controllate da trasmettere alle strutture regionali che gestiscono gli avvisi e i bandi.

5. E altresì istituito un fondo per il rimborso delle spese processuali sostenute per promuovere l'azione giudiziaria per violazione delle disposizioni del presente articolo. La Giunta regionale, con propria deliberazione, sentita la commissione parlamentare competente, definisce i soggetti che possono accedere al fondo, nonché i criteri e le modalità per accedervi.

Capo V

Strumenti per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Art. 15.

Buoni per l'acquisto di servizi di baby-sitting e di caregiver

1. Al fine di promuovere la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro, la Regione istituisce un buono per l'acquisto di servizi di baby-sitting domestici ovvero di indennizzo del caregiver, di seguito denominato buono.

2. Il buono è concesso, previo avviso pubblico con cadenza annuale, alle madri lavoratrici, anche autonome, o imprenditrici, per gli undici mesi successivi al periodo di congedo obbligatorio di maternità ovvero al congedo parentale previsto dall'articolo 32, comma 1, lettera a, del d.l.gs. n. 151/2001 e successive modifiche.

3. Il buono può essere erogato esclusivamente per l'acquisto di servizi di baby-sitting attivati nel rispetto della normativa vigente in materia di lavoro e di previdenza sociale e per l'indennizzo dell'attività di caregiver svolta nel rispetto della normativa regionale vigente in materia.

Art. 16.

Tempi di cura, tempi di lavoro e tempi delle città

1. La Regione riconosce che la equa distribuzione delle responsabilità familiari è il presupposto per l'affermazione di buone pratiche territoriali e la diffusione delle pari opportunità e, al fine di favorire la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro:

a) incentiva le iniziative di riorganizzazione dei servizi pubblici e privati convenzionati, volte a raggiungere la flessibilità delle prestazioni, il coordinamento degli orari e il risparmio di tempo per le attività familiari, favorendo la fruizione dei servizi alle famiglie in cui ciascun genitore lavora o è inserito in un processo di formazione o ricerca attiva di lavoro;

b) promuove la stipula di accordi e protocolli di intesa con le organizzazioni imprenditoriali e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per l'adozione di moduli lavorativi orari che conciliano i tempi di vita e tempi di lavoro, riconoscendo alle imprese che adottano detti moduli specifiche premialità, sotto forma di punteggio aggiuntivo, ai fini della partecipazione a bandi ed avvisi comunque erogati dalla Regione;

c) promuove, ai sensi dall'articolo 27 della legge 8 marzo 2000, n. 53 Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città e successive modifiche, la costituzione di banche del tempo e di ogni iniziativa volta ad armonizzare i tempi delle città con i tempi di cura della famiglia;

d) promuove l'utilizzo di procedure telematiche che consentono una migliore fruizione dei servizi on line rivolti alle famiglie.

Capo VI Disposizioni finali

Art. 17.

Regolamento di attuazione

1. La Giunta regionale, entro sessanta giorni dell'entrata in vigore della presente legge, sentita la commissione parlamentare competente in materia di pari opportunità, adotta, ai sensi dell'articolo 12, comma 4 dello Statuto, un regolamento di attuazione ed integrazione che disciplina le politiche e gli interventi previsti dalla presente legge e in particolare:

a) le modalità e i criteri per l'iscrizione, la tenuta, la pubblicazione e l'aggiornamento del Registro di cui all'articolo 3;

b) i criteri e le modalità per la concessione dei contributi previsti dalla presente legge;

c) le iniziative per la celebrazione della giornata di cui all'articolo 4;

d) le modalità e i criteri per il riconoscimento delle agevolazioni e delle premialità di cui all'articolo 6.

Art. 18.

Competenze Giunta regionale

1. La Giunta regionale, entro un anno dell'entrata in vigore del regolamento di cui all'articolo 17 e successivamente con cadenza annuale, riferisce alle Commissioni parlamentari competenti in sullo stato di attuazione degli interventi previsti dalla presente legge.

Art. 19.

Oneri

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge, quantificati in euro _____, si provvede, a decorrere dall'anno _____, mediante lo stanziamento pari a _____ euro iscritto a legislazione vigente nell'ambito del bilancio regionale _____, di cui al programma _____ della missione _____

Art. 20.

Norma finale

1. La presente legge sarà pubblicata nella Gazzetta ufficiale della Regione siciliana.

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