

Milano, 30 aprile 2019



Al Presidente
del Consiglio regionale

SEDE

Anche a nome degli altri colleghi firmatari presento il Progetto di Legge: **“Riduzione divario retributivo di genere”**.

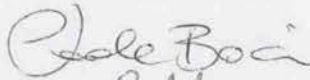


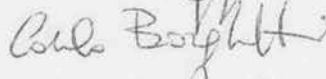

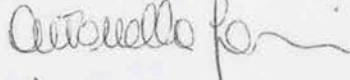
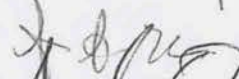
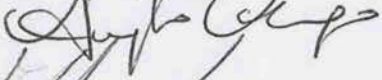

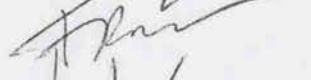
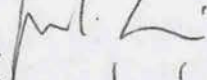
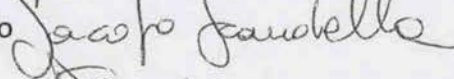
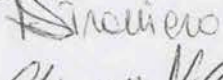
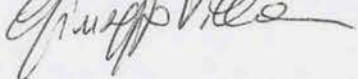
Cordiali saluti

Paola Bocci

PROGETTO DI LEGGE

RIDUZIONE DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE

Di iniziativa dei Consiglieri Regionali

Bocci Paola	
Astuti Samuele	
Baffi Patrizia	
Borghetti Carlo	
Bussolati Pietro	
Forattini Antonella	
Girelli Gian Antonio	
Orsenigo Angelo	
Piloni Matteo	
Pizzul Fabio	
Ponti Pietro Luigi	
Scandella Jacopo	
Straniero Raffaele	
Villani Giuseppe	

RELAZIONE

Colmare il **divario retributivo di genere (Gender Pay Gap)** tra uomini e donne è uno degli obiettivi dichiarati dell'Unione Europea: è la disparità che più resiste tra uomini e donne, quella che si riduce molto più lentamente di tutti gli altri divari - in occupazione, istruzione e rappresentanza nelle istituzioni, ad esempio - e che più costa all'economia degli stati.

Secondo l'ultimo rapporto stilato dall'Eige (Istituto Europeo per l'uguaglianza di genere), "l'aumento della presenza delle donne nella forza lavoro e l'eliminazione del divario retributivo tra donne e uomini avranno un impatto positivo sulla crescita economica dell'Unione europea".

Rimuovere gli ostacoli all'ingresso nel lavoro e all'evoluzione professionale delle donne può aumentare significativamente le potenzialità di crescita del nostro Paese, a maggior ragione in Lombardia, recuperando le competenze delle donne, che sono ora decisamente sottoutilizzate come forza lavoro in Italia.

Il Gender Pay Gap è un dato oggettivo che Eurostat quantifica per l'Italia al 43,7% (media europea 39,3%). Questo 'divario complessivo' tiene conto dei tre principali svantaggi affrontati dalle donne, ossia retribuzione oraria inferiore; minore ore di lavoro retribuito (ad esempio a causa di interruzioni di percorso lavorativo per prendersi cura di figli o familiari); e soprattutto minore tasso di occupazione.

L'Italia è uno dei Paesi europei col più basso tasso di occupazione femminile (48,9% contro il 62,4% di media europea - fonte ISTAT 2018): la Lombardia presenta un tasso leggermente più alto (59,3% contro il 75,1% degli uomini).

Le donne inoltre ricorrono maggiormente a un *part time* involontario, a congedi di maternità e parentali, soprattutto perché su di loro ricadono i maggiori oneri legati a compiti di cura, domestica o familiare, che rendono difficile cogliere tutte le opportunità in ambito professionale.

Favorire l'accesso al lavoro e alla parità retributiva incide positivamente su tutto il periodo di vita delle donne, in attività e in vecchiaia, e quindi deve essere un obiettivo primario delle politiche.

Dal punto normativo esiste una buona legge nazionale (la legge 125/91 Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro) e contratti collettivi che obbligano le imprese a pagare donne e uomini nello stesso modo per un lavoro di pari valore, ma a fronte di una normativa formalmente ineccepibile il fenomeno persiste.

Come tutti i livelli istituzionali, anche **Regione Lombardia** deve mettere in campo norme e azioni concrete - a partire dal potenziamento degli strumenti normativi esistenti e degli organismi già in essere - per contrastare il fenomeno del divario salariale che genera disparità e sperequazione e che se fosse risolto diventerebbe una potente leva di sviluppo economico per la nostra regione.

Per ciò che riguarda le norme, la Legge Regionale quadro che contiene provvedimenti a sostegno della parità lavorativa è la **Legge n.22 del 28 settembre 2006 (Il mercato del lavoro in Lombardia)**.

Questa legge, che nell'articolo 22 elenca le azioni per la *Parità di genere e conciliazione tra tempi di lavoro e di cura*, non prevede azioni specifiche per il raggiungimento della parità retributiva. Si rende dunque necessario introdurre nell'articolo ulteriori declinazioni che contengano provvedimenti mirati a ridurre il divario retributivo e salariale che agiscano su diverse linee di intervento.

Il presente progetto di legge apporta modifiche alla l.r. 22/2006, inserendo tre nuovi articoli: Art. 22 bis (*Parità retributiva tra uomini e donne*), Art. 22 ter (*Albo Regionale*), Art. 22 quater (*Tavolo di lavoro permanente*).

L'Articolo 22 bis propone strumenti e azioni che intervengono a favore della parità retributiva, anche attraverso incentivi economici:

- a) Azioni per l'emersione del fenomeno, per una maggiore trasparenza dei dati (attraverso la pubblicizzazione e diffusione del Rapporto biennale redatto dalle imprese).
- b) Progetti di sensibilizzazione e adozione delle migliori pratiche in materia.
- c) Azioni di sostegno ai percorsi di orientamento e formazione scolastica delle ragazze, e al potenziamento delle loro competenze digitali e tecnologiche, volte a contrastare gli stereotipi per facilitarne l'inserimento in ambiti lavorativi meglio retribuiti.
- d) Azioni di supporto ad Enti Locali e imprese che promuovano la parità retributiva e di genere, attraverso la costituzione e lo sviluppo di reti di imprese locali, e attraverso la promozione di servizi di welfare aziendale e di strumenti informativi e formativi sul tema.
- e) Misure di sostegno al reddito e all'aggiornamento professionale, per periodi temporanei, dedicate a chi utilizza flessibilità lavorativa per motivi di cura e assistenza ai familiari.

L'Articolo 22 ter propone la creazione di un Albo delle imprese virtuose, l'introduzione di certificazioni di premialità e l'istituzione di un evento annuale di sensibilizzazione sul tema.

L'Articolo 22 quater introduce un Tavolo di lavoro permanente promosso da Regione Lombardia, che coinvolge organizzazioni sindacali, associazioni datoriali, università, per monitorare il fenomeno, proporre sperimentazioni di modelli regolativi innovativi, iniziative di sensibilizzazione sulla parità retributiva e di formazione alla contrattazione.

ARTICOLATO

Art. 1

(Modifiche alla l.r. 22/2006- Riduzione divario retributivo di genere)

1. Alla legge regionale 28 settembre 2006, n. 22 (Il mercato del lavoro in Lombardia) sono apportate le seguenti modifiche:

a) dopo l'articolo 22, è aggiunto il seguente:

Art. 22 bis

(Parità retributiva tra uomini e donne)

1. La Regione nella propria programmazione sostiene azioni di sistema a favore della riduzione del divario salariale per il raggiungimento di una reale parità retributiva tra uomini e donne, e in particolare 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 delle migliori pratiche in materia.

c) Azioni di orientamento e formazione volte a contrastare stereotipi e ad accrescere la partecipazione delle ragazze 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) Misure temporanee di sostegno al reddito 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.

Art. 22 ter

(Albo regionale)

1. Al fine di riconoscere e qualificare le imprese che adottano politiche di riduzione del divario salariale tra uomini e donne ovvero particolari iniziative innovative in materia di Pari Opportunità, è istituito un apposito Albo regionale.

2. I requisiti per iscrizione, nonché i criteri e le modalità di tenuta dell'Albo saranno disciplinati dalla Giunta regionale attraverso un apposito regolamento sentite la competente Commissione consiliare, la Consigliera regionale di Parità, le parti sociali e datoriali e le associazioni più rappresentative che promuovono la Parità.

3. La Giunta regionale istituisce la giornata della parità salariale tra uomo e donna, durante la quale assegna un premio alle imprese iscritte nell'Albo che si siano particolarmente distinte nell'ambito della riduzione del divario salariale o abbiano messo in pratica particolari ed innovative azioni in materia di Parità.

Art. 22 quater
(Tavolo di lavoro permanente)

1. E' istituito un apposito Tavolo di lavoro permanente, di seguito Tavolo, 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) La Presidente del Comitato per le Pari Opportunità della Lombardia 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.
 - i) Una rappresentanza del mondo accademico che ha realizzato studi sulla Parità di Genere.
3. Il Tavolo è nominato all'inizio di ogni legislatura dal Presidente della Giunta regionale e rimane in carica per l'intera legislatura. Alla scadenza della legislatura 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.

b) Dopo il comma 6 dell'articolo 36 sono aggiunti i seguenti commi:

6.1 Alle spese di natura corrente derivanti dall'attuazione dell'articolo 22 bis, lettere a), b), d) ed e), e degli articoli 22 ter e 22 quater, quantificate in euro 2.700.000,00 per l'anno 2019, si provvede con incremento per l'anno 2019 di euro 2.700.000,00 della missione 15 'Politiche per il lavoro e la formazione professionale', programma 01 'Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro' - Titolo 1 'Spese correnti' tramite corrispondente riduzione per l'anno 2019 di 2.700.000,00 euro della missione 20 'Fondi di riserva', programma 3 'Altri fondi' - Titolo 1 'Spese correnti' dello stato di previsione delle spese del bilancio regionale 2019-2021.

6.2 Alle spese di natura corrente derivanti dall'attuazione dell'articolo 22 bis, lettera c), quantificate in euro 300.000,00 per l'anno 2019, si provvede con incremento per l'anno 2019 della missione 05 'Istruzione e diritto allo studio', rispettivamente per euro 75.000,00 al programma 02 'Altri ordini di istruzione' - Titolo 1 'Spese correnti', euro 75.000,00 al programma 04 'Istruzione universitaria' - Titolo 1 'Spese correnti' ed euro 75.000,00 al programma 05 'Istruzione tecnica superiore' - Titolo 1 'Spese correnti', e incremento per l'anno 2019 di euro 75.000 della missione 15 'Politiche per il lavoro e la formazione professionale', programma 02 'Formazione professionale' - Titolo 1 'Spese correnti', tramite corrispondente riduzione per l'anno 2019 di 300.000,00 euro della missione 20 'Fondi di riserva', programma 3 'Altri fondi' - Titolo 1 'Spese correnti' dello stato di previsione delle spese del bilancio regionale 2019-2021.

6.3 Per gli esercizi successivi al 2019, all'autorizzazione delle spese degli articoli 22 bis, 22 ter e 22 quater della presente legge si provvede con legge di approvazione di bilancio dei singoli esercizi finanziari.

Allegato – scheda di accompagnamento ai progetti di legge, ai sensi dell'art. 81, comma 2, Regolamento generale

(1)	(2)	(3)	(4)	5 (A) quantificazione spesa			6 (B) copertura finanziaria				
				missione – programma	importo 2019	importo 2020	importo 2021	missione – programma	importo 2019	importo 2020	importo 2021
intervento	riferimento pdl art... comma...	spesa ex art. 22 l.r. 34/78	natura spesa Corrente/ conto capitale titolo								
Azioni per la parità retributiva tra uomini e donne	Articolo 1, comma 1	no	corrente	M. 15 'Politiche per il lavoro e la formazione professionale', P. 01 'Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro' Titolo 1	2.700.000,00			M. 20 'Fondi e accantonamenti' P. 03 'Altri Fondi' Titolo 1	2.700.000,00		
Azioni di orientamento	Articolo 1, comma 1	no	corrente	M. 05 'Istruzione e diritto allo studio', P. 02 'Altri ordini di istruzione' Titolo 1	75.000,00			M. 20 'Fondi e accantonamenti' P. 03 'Altri Fondi' Titolo 1	300.000,00		
			corrente	M. 05 'Istruzione e diritto allo studio', P. 04 'Istruzione universitaria' Titolo 1	75.000,00						
			corrente	M. 05 'Istruzione e diritto allo studio', P. 05 'Istruzione tecnica superiore' Titolo 1	75.000,00						
			corrente	M. 15 'Politiche per il lavoro e la formazione professionale', P. 02 'Formazione professionale' Titoli 1	75.000,00						