

# EQUAMENTE AL LAVORO

10 NOVEMBRE 2023



*Consigliera di Parità  
della Regione del Veneto*

## NORME E INTERVENTI PER UNA PIENA COMPARTECIPAZIONE DELLE DONNE AL LAVORO E NELL'ECONOMIA

A cura di Francesca Torelli

# Le Principali fonti legislative a tutela della parità nel mondo del lavoro

## **Codice delle pari opportunità d.lgs. 198/2006**

Nel 2006 è stata fatta l'operazione di ricondurre ad unità una serie significative di norme a tutela della parità di genere, tra cui la l. 125/1991 che istituisce le Azioni Positive come misure di contrasto alla discriminazione e introducendo una logica di tipo sostanziale e meno formalistico e la figura di Consigliere e Consiglieri di parità.

Le ultime norme significative sono del 2021 con la l. 162 e una specificazione in termini di discriminazioni organizzative, per contrastare le discriminazioni strutturali che caratterizzano la nostra società e la certificazione di genere.

# LR n. 3/2022 - Gli antefatti

I dati statistici evidenziano ancora una forte disparità salariale (Eurostat).

Nel settembre del 2015 193 Paesi membri dell'ONU hanno sottoscritto l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile individuando i 17 obiettivi globali (Sustainable Development Goals - SDGs) volti a contrastare la povertà e a favorire la prosperità di ogni comunità, tra cui il Goal n. 5 dedicato alla "Gender Equality".

I contenuti dell'agenda sono poi stati adottati dalla Commissione Europea e si sono tradotti, nel dicembre 2017, per l'Italia nella Strategia Nazionale per lo sviluppo sostenibile (SNSvS), che ha riconosciuto alle **Regioni un ruolo di primo piano nell'allineamento delle politiche locali agli obiettivi di sostenibilità.**

# Procedimento di formazione l. 3/2022

La proposta di legge è stata presentata al Consiglio regionale in data 5 luglio 2021, su iniziativa dei Consiglieri Camani, Bigon, Zottis, Possamai, Montanariello, Zanoni, Lorenzoni, Guarda, Ostanel e Baldin ed è stato assegnato alla Prima Commissione consiliare.

La Prima Commissione consiliare ha espresso parere sul progetto di legge in data 30 novembre 2021.

Il Consiglio regionale, su relazione di Camani e per la minoranza di Cestaro, ha esaminato e **approvato il progetto di legge 8 febbraio 2022, n. 3.**

# Art. 1 Finalità e Obiettivi

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

In particolare si assegna alla parità retributiva un ruolo centrale nello sviluppo giusto della società. Coerentemente con questa impostazione si dichiara l'impegno a contrastare i differenziali retributivi e ad attuare interventi volti all'affermazione delle donne nel mondo del lavoro, alla diffusione di una cultura antidiscriminatoria, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Notevole riconoscere al bilancio di genere il valore di strumento strategico per la valutazione dell'impatto delle politiche regionali.

## ....anticipando la direttiva

La direttiva sulla parità retributiva n. 970/2023 stabilisce prescrizioni minime intese a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore tra uomini e donne sancito dall'articolo 157 TFUE e del divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della direttiva 2006/54/CE, tramite la trasparenza retributiva e il rafforzamento dei relativi meccanismi di applicazione.

«principio della parità di retribuzione» che nasce per evitare distorsioni della concorrenza

## Art. 2

# Azioni per il superamento della differenziazione retributiva basata sul genere.

Questo articolo rappresenta ad oggi un unicum nel panorama legislativo italiano ed è dedicato alle azioni per il superamento della differenziazione retributiva basata sul genere, riconoscendo un sistema di premialità per le imprese che rendono conoscibili i dati relativi alla situazione delle lavoratrici e dei lavoratori, promuovendo progetti di sensibilizzazione sulla parità retributiva e incentivando modelli organizzativi di lavoro paritario.

Si ricorda che entro il 2026 lo stato Italiano è chiamato a recepire la direttiva in materia di parità e trasparenza retributiva e la regione Veneto nell'implementazione di questa norma potrà certo costituire le premesse affinché le imprese del territorio siano poi facilitate nell'attuazione degli adempimenti previsti dalla direttiva.

# Art. 3

## Registro regionale delle imprese virtuose in materia retributiva di genere e di pari opportunità nel lavoro.

Con l'istituzione del Registro regionale delle imprese virtuose in materia retributiva di genere, si va nella stessa direzione tracciata con la legge 162/2021 che ha modificato il Codice delle Pari opportunità e introdotto il sistema della Certificazione di Genere.

Le aziende per iscriversi oltre ad aver adempiuto, anche su base volontaria all'invio del rapporto sulla situazione del personale alla Consigliera di Parità devono rendere pubblici:

- a) i dati relativi al numero dei lavoratori occupati e assunti nel corso dell'anno distinti per sesso, le differenze tra retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso, l'inquadramento contrattuale, la distribuzione fra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e parziale, l'importo della retribuzione complessiva corrisposta e delle componenti accessorie del salario, delle indennità, dei bonus e di ogni altro beneficio riconosciuto;
- b) i dati sui processi di selezione e reclutamento del personale, sulle procedure relative alla formazione professionale, agli strumenti e alle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.



# Art. 4

## Misure a favore del lavoro delle donne

Questa disposizione individua alcune misure a favore della presenza delle donne nel mondo del lavoro e di contrasto dei comportamenti discriminatori. In particolare si ricorda l'invito alle strutture e degli enti strumentali regionali e delle società controllate, per inserire nei bandi e negli avvisi pubblici clausole che prevedano:

- a) l'introduzione di un sistema di premialità, anche nell'attribuzione di benefici economici, a favore dei soggetti iscritti nel Registro;
- b) il divieto all'iscrizione o la cancellazione dal Registro per i cinque anni successivi alla pubblicazione della sentenza passata in giudicato per le imprese e i soggetti che vengono condannati, 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 pari opportunità e di tutela della maternità e della paternità, nonché per le discriminazioni per molestia o molestia sessuale sui luoghi di lavoro ai sensi dell'articolo 26 del decreto legislativo n. 198 del 2006.

# Art. 5

## Misure per promuovere l'occupazione femminile stabile e di qualità.

Non sempre è sufficiente avere un lavoro e quindi con questa disposizione si vuole promuovere una **occupazione femminile stabile e di qualità**.

Lo strumento con cui si intende realizzare questo obiettivo è dato dall'insieme di disposizioni introdotte per sostenere e valorizzare le imprese con sede legale e operanti sul territorio regionale che aderiscono al Registro di cui all'articolo 3 e sostenere le donne attraverso:

- a) azioni di sostegno e di consulenza dirette a facilitare l'inserimento e il reinserimento delle donne nel mondo del lavoro, attraverso specifici percorsi formativi, finalizzati anche a colmare il divario di competenze;
- b) per le donne disoccupate si prevedono interventi finalizzati all'erogazione di servizi specifici per l'inserimento e il reinserimento lavorativo delle donne, attraverso il coinvolgimento dei servizi per il lavoro regionale e con istituzione della sezione "Sportello Donna" dedicata esplicitamente a queste finalità.

# Art. 6

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

La disposizione prevede la possibilità di introdurre misure straordinarie per incentivare il reinserimento lavorativo e sociale delle donne vittime di violenza con un APPROCCIO GLOBALE che mette insieme gli enti locali, le aziende unità locali socio-sanitarie (ULSS), le associazioni e organizzazioni operanti nel settore del sostegno e dell'aiuto alle donne vittime di violenza e delle strutture di accoglienza presenti sul territorio regionale.

# Art. 7

## Misure per il benessere lavorativo del personale femminile regionale

La Regione opera per diffondere la parità di genere, il benessere lavorativo e il contrasto alle discriminazioni anche nell'ambito dell'organizzazione, del reclutamento e della gestione del personale regionale e degli enti strumentali regionali. Si impegna quindi a promuovere:

- a) azioni per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per la parità nell'accesso al lavoro e alla carriera, nonché per l'equo riconoscimento della qualifica professionale;
- b) la sperimentazione di nuove formule organizzative e di diverse articolazioni dell'orario di lavoro, volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- c) per individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini verrà avviata un'attività di monitoraggio degli incarichi e delle relative indennità, conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, incrementando e diversificando le modalità di analisi dei dati rilevati.

# Art. 7

## Misure per il benessere lavorativo del personale femminile regionale

La Regione opera per diffondere la parità di genere, il benessere lavorativo e il contrasto alle discriminazioni anche nell'ambito dell'organizzazione, del reclutamento e della gestione del personale regionale e degli enti strumentali regionali. Si impegna quindi a promuovere:

- a) azioni per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per la parità nell'accesso al lavoro e alla carriera, nonché per l'equo riconoscimento della qualifica professionale;
- b) la sperimentazione di nuove formule organizzative e di diverse articolazioni dell'orario di lavoro, volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- c) per individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini verrà avviata un'attività di monitoraggio degli incarichi e delle relative indennità, conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, incrementando e diversificando le modalità di analisi dei dati rilevati;
- d) favorisce il reinserimento del personale regionale assente dal lavoro per lunghi periodi e il rientro dalla maternità mediante l'adozione di misure per il mantenimento e il rafforzamento delle competenze e per il proseguimento della carriera, anche attraverso azioni di formazione mirata.

# Art. 8

## Tempi di vita e di lavoro

Un presupposto per una maggior presenza della donna nel mondo del lavoro sta nell'equa distribuzione delle responsabilità familiari ed con questa disposizione viene fatto proprio dalla Regione.

La finalità di questo articolo è volto a incentivare le iniziative di riorganizzazione dei servizi pubblici e privati convenzionati per dare massima flessibilità nell'erogazione delle prestazioni, il coordinamento degli orari e il risparmio di tempo per conciliare le attività familiari con quelle lavorative, **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.**

Al fine di favorire la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro, la Regione potrà promuovere interventi finalizzati al sostegno, anche economico, per la condivisione delle responsabilità di cura all'interno della famiglia.