AbruzzoWeb
Tutte le notizie d'Abruzzo a portata di click

REGIONE ABRUZZO: CENTROSINISTRA PRESENTA PROGETTO DI LEGGE SU PARITA' DI GENERE E RETRIBUZIONE

22 Luglio 2021



PESCARA – Pari retribuzione, permanenza e reinserimento nel mondo del lavoro, equo accesso alle posizioni apicali, valorizzazione delle competenze, conciliazione tempi vita e lavoro, diffusione di una cultura organizzativa non discriminatoria nelle imprese, è la proposta dei gruppi regionali di centrosinistra contenuti nel disegno di legge regionale con misure a sostegno delle donne "Disposizioni per colmare il differenziale retributivo di genere", in attesa di essere discusso in Commissione e Consiglio regionale.

"Si tratta di un testo composto di 6 capi e 21 articoli, che nasce dalla conoscenza e sperimentazione di una realtà ancora carente in Abruzzo circa una concreta ed effettiva parità di condizioni fra uomini e donne – così i consiglieri Silvio Paolucci, Dino Pepe, Antonio Blasioli, Pierpaolo Pietrucci, Marianna Scoccia, Americo Di Benedetto e Sandro Mariani dei gruppi PD, Legnini Presidente, Abruzzo in Comune e Gruppo Misto.

In regione ad oggi le donne sono 657.747, rappresentano il 51,2 per cento della popolazione regionale, pari a 1.285.256 persone stando alle ultime stime 2021.

Il tasso di occupazione femminile nella Regione Abruzzo, infatti, si ferma al 46,4%, 3 punti sotto la media italiana del 2020 che è il 49%, questo a fronte di un tasso di occupazione maschile che è invece superiore a quello nazionale, pari al 68,7% (Italia, 2020, 67,2%).

Peggiori i parametri relativi al reddito medio, che in Abruzzo stando ai dati de Il Sole 24 ore, è per le donne di 13.281 euro, arrivando addirittura a 8mila euro in meno rispetto ai 21.197 euro maschili.

"Il presupposto di tale proposta di legge parte dall'assunto che senza parità di genere non può raggiungersi un sistema equo di cittadinanza e convivenza, né può esserci un reale sviluppo socio-economico del territorio con questa situazione a cui si aggiunge il fatto che le donne sono anche quelle che più hanno sofferto la pandemia, che ammalandosi hanno perso lavoro e possibilità – si legge nella nota -. È la parità tra i sessi, in ogni settore in cui si sviluppa la personalità di ciascun essere

umano, l'unica strada per ridisegnare un nuovo modello di società basato su equilibrati rapporti tra donne e uomini, come insegnano realtà che la sperimentano. Ma anche se la nostra Costituzione sancisce l'uguaglianza di ogni cittadina e ogni cittadino davanti alla legge (art. 3 Cost.), stabilendo in principio che non può esservi discriminazione basata sul sesso, ma la realtà è, purtroppo, ben diversa. In Italia e nella nostra regione. L'Abruzzo può fare la differenza, altre regioni si stanno muovendo in tal senso, come il Lazio, da cui il testo trae ispirazione, promuovendo una legge che tenga conto della realtà e abbia gli strumenti per cambiarla in meglio: la dotazione finanziaria a copertura delle misure ammonta a circa 4 milioni di euro, spalmati su tre annualità 2021-2023".

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 condiziona 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.

"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 e, in Abruzzo, il reddito medio delle donne è di circa il 40% inferiore a quello degli 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, spesso, richiedono un impegno full- time", aggiungono.

Le proposte contenute nel disegno di legge.

Favorire l'equità retributiva. Il Capo II, rubricato "Strumenti per l'attuazione della parità retributiva tra uomini e donne e la rimozione dei differenziali retributivi di genere", stabilisce, in via di principio, l'impegno della Regione a favorire la parità retributiva nelle aziende ricadenti nel territorio di sua competenza anche attraverso benefici economici (art. 2); istituisce un registro delle aziende virtuose, ovvero quelle aziende che applicano la parità salariale (art. 3); istituisce la Giornata regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro da realizzare insieme alla Commissione regionale per la realizzazione delle pari opportunità e della parità giuridica e sostanziale tra donne e uomini di cui alla L.R. 14 giugno 2012, n. 26 (art. 4).

Fare largo alle donne. Il Capo III, denominato "Strumenti per il sostegno alla sfera lavorativa delle donne", consta di otto articoli e prevede:

· la revoca dei benefici alle aziende che siano state condannate nell'ambito di giudizi aventi ad oggetto le dimissioni ovvero il licenziamento, dichiarati illegittimi perché in violazione della normativa vigente in materia di tutela della maternità e paternità, nonché l'esclusione delle imprese da qualunque beneficio erogato dalla Regione per il biennio successivo alla pubblicazione della Sentenza di condanna per i motivi citati;

· riconosce benefici economici alle imprese che assumono donne con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, fino ad un massimo del 100 per cento della spesa sostenuta per i servizi di formazione finalizzati all'acquisizione di nuove competenze da parte delle assunte, unitamente ad una premialità per le medesime imprese, nella forma di punteggio aggiuntivo, ai fini della valutazione dei progetti presentati nell'ambito di avvisi e bandi regionali (art.6);

· favorisce, attraverso i centri per l'impiego, azioni di sostegno e di consulenza per facilitare il reinserimento lavorativo delle donne nel mondo del lavoro mediante specifici percorsi formativi rivolti a donne che risultino in stato di disoccupazione (art. 7);

· sostiene il reinserimento sociale e lavorativo delle donne vittime di violenza prese in carico da un centro di antiviolenza o da una casa di accoglienza o donne vittime di tratta e favorisce altresì l'integrazione sociale e lavorativa delle donne con disabilità, attraverso i benefici di cui all'articolo 6 alle imprese che assumono con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, nonché attraverso contributi agli enti locali per l'attuazione di progetti che favoriscano percorsi lavorativi dedicati a tali donne (art. 8 e 9);

· promuove l'istituzione di un apposito "Sportello Donna" nei Centri per l'Impiego regionali per garantire l'erogazione di servizi e misure di politica attiva del lavoro, quali l'orientamento specialistico e l'accompagnamento al lavoro, favorendo l'incrocio fra la domanda e l'offerta occupazionale, ma anche sostenendo l'accompagnamento al lavoro autonomo con orientamento individualizzato all'autoimpiego e alle start-up.

· Creazione di sezioni dedicate all'interno dei siti istituzionali della Giunta e del Consiglio regionale in cui siano resi

fruibili, in piattaforme tematiche, avvisi, bandi e qualsiasi altra informazione utile a diffondere le opportunità di formazione e di carriera e a favorire l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro sia pubblico che privato (art. 10);

· riserva alle donne in situazioni di disagio sociale di una quota dell'intera dotazione finanziaria nei nuovi avvisi relativi alla gestione del Fondo microcredito FSE, nella misura non inferiore al 10 per cento (art. 11);

· opera per diffondere la parità di genere nell'organizzazione, reclutamento e gestione del personale regionale sia della Giunta che del Consiglio, avvalendosi dell'attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, garantendo la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 12);

Gli strumenti per agire. Il Capo IV, denominato "Strumenti per la valorizzazione delle competenze delle donne", detta disposizioni per: sostenere l'imprenditorialità femminile, attraverso:

· il sostegno all'accesso al credito delle PMI presenti sul territorio regionale a prevalente partecipazione femminile e delle lavoratrici autonome, nell'ambito del Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese di cui all'art. 2, comma 100, della Legge 23 dicembre 1996, n. 662;

· l'introduzione di criteri premiali volti ad attribuire un punteggio tecnico alle imprese femminili nell'ambito di appalti pubblici per l'affidamento e l'esecuzione di lavori, servizi e forniture di competenza della Regione o degli Enti dalla stessa dipendenti o comunque controllati, nonché ai fini della valutazione di progetti presentati nell'ambito di avvisi e bandi regionali;

· la promozione nell'affidamento e nell'esecuzione degli incarichi conferiti a professionisti della parità di genere (art. 13); fare in modo che venga garantito l'equilibrio tra i generi negli organi di amministrazione e di controllo e stabilendo che il genere meno rappresentato deve ottenere almeno un terzo degli amministratori che compongono l'organo (art. 14);

· introduzione di misure per assicurare l'osservanza della normativa nazionale sulla presenza del genere meno rappresentato nelle Giunte attraverso la collaborazione con l'ANCI, oltreché la spontanea applicazione della stessa normativa da parte dei comuni alla stessa non vincolati, istituendo un riconoscimento definito "Certificazione di equità di genere" (art. 15);

Sostegni speciali alle lavoratrici. Il Capo V, denominato "Strumenti per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro", riconosce buoni e voucher per il pagamento del servizio di baby-sitting e per la figura del caregiver (art. 16); incentiva 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 (art. 17).

© 2026 Abruzzo Web Enfasi srl - Quotidiano digitale registrato presso il Tribunale dell'Aquila con decreto n°501 del 2 settembre 2003
Iscrizione al ROC n. 26362 - P.IVA 01812420667
Direttore responsabile Berardo Santilli