



# CONSIGLIO REGIONALE DEL VENETO

UNDICESIMA LEGISLATURA

---

## PROGETTO DI LEGGE N. 76

---

PROPOSTA DI LEGGE d'iniziativa dei Consiglieri Camani, Bigon, Zottis, Giacomo Possamai, Montanariello, Zanoni, Lorenzoni, Guarda, Ostanel e Baldin  
\*

### **DISPOSIZIONI PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ RETRIBUTIVA TRA DONNE E UOMINI E IL SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE FEMMINILE STABILE E DI QUALITÀ**

Presentato alla Presidenza del Consiglio il 5 luglio 2021.

---

\* Con nota del 13 luglio 2021, prot. 11448 il consigliere Lorenzoni ha sottoscritto la proposta di legge.

\* Con nota del 13 luglio 2021, prot. 11482 il consigliere Guarda ha sottoscritto la proposta di legge.

\* Con nota del 13 luglio 2021, prot. 11501 il consigliere Ostanel ha sottoscritto la proposta di legge.

\* Con nota del 14 luglio 2021, prot. 11514 il consigliere Baldin ha sottoscritto la proposta di legge.

## **DISPOSIZIONI PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ RETRIBUTIVA TRA DONNE E UOMINI E IL SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE FEMMINILE STABILE E DI QUALITÀ**

*Relazione:*

*La parità di genere non è solo un diritto umano fondamentale, ma la condizione necessaria per un mondo prospero, sostenibile e in pace. Il pieno riconoscimento del ruolo delle donne nella società, nelle istituzioni e, ovviamente, nel mondo del lavoro costituisce il parametro per misurare la maturità di una democrazia e la qualità del grado di sviluppo, sociale ed economico di un Paese.*

*La questione delle pari opportunità fra i sessi passa inevitabilmente dal lavoro. È 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.*

*Nel 2017, il rapporto annuale del World Economic Forum ha visto peggiorare tutti gli indici di parità, fra i quali il trattamento economico, che ha registrato il dato più negativo. Come riporta, infatti, il Gender Gap Report 2017 di Job Pricing, in Italia gli uomini hanno guadagnato in media il 12,7 per cento in più delle donne. I primi hanno visto crescere i loro redditi del 2,3 per cento, le donne solo dell'1,9 per cento.*

*Secondo Eurostat nel settore pubblico la disparità salariale tra donne e uomini in Italia è del 3,7 per cento, ma in quello privato arriva addirittura al 19,6 per cento. Ciò significa che una donna lavoratrice, nel settore privato, può percepire anche un quinto di stipendio in meno del suo collega uomo, a parità di mansione e di ore lavorate.*

*Si tratta di un'ingiustizia che va a sommarsi alle difficoltà delle donne nel conciliare i tempi di vita e di lavoro. Secondo l'INPS, a venti anni dalla nascita di un figlio, la retribuzione di una donna lavoratrice può essere più bassa del 12 per cento rispetto ad una donna che non ha avuto figli.*

*L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile ha individuato i 17 obiettivi globali (Sustainable Development Goals - SDGs) volti a contrastare la povertà e a favorire la prosperità di ogni comunità. Si tratta di un programma d'azione sottoscritto, nel settembre 2015, dai Governi dei 193 Paesi membri dell'ONU. Successivamente, nel novembre 2016, i contenuti dell'Agenda 2030 sono stati adottati ufficialmente dalla Commissione Europea. Uno degli obiettivi dell'Agenda 2030 è il Goal n. 5 dedicato proprio alla "Gender Equality". In Italia, l'Agenda 2030 si è poi 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.*

*Per quanto concerne la nostra Regione, i Rapporti annuali dell'Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile (ASviS) raccontano di una progressiva riduzione della differenza tra il tasso di occupazione maschile e femminile. Ma nonostante questo dato, che indica una buona emancipazione femminile, la parità di genere all'interno del mercato del lavoro sembra ancora lontana: le posizioni apicali sono ricoperte soprattutto da uomini, così come le libere professioni.*

*Queste differenze si riflettono anche sul reddito, con un differenziale retributivo presente anche a parità di livello: un dirigente uomo in Veneto guadagna circa 500 euro di più di una dirigente donna. E questo non avviene sempre per scelta: 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%).*

*La sintesi della situazione attuale rispetto al succitato goal5 di Agenda 2030 secondo ASviS è questa: donne sottorappresentate nelle posizioni manageriali, pagate meno degli uomini a parità di mansione svolta e penalizzate pesantemente anche dalla pandemia che, come successo in passato con altre emergenze sanitarie, ha mostrato di ingigantire tutte le disparità esistenti, comprese quelle di genere. Disparità ed effetti distorsivi che, secondo gli esperti, possono durare anni. Durante l'emergenza sanitaria, il 60% delle donne italiane ha dovuto gestire da sola famiglia, figli e persone anziane, spesso insieme al lavoro: un carico pesantissimo, che ha portato 1 donna su 2 in Italia a dover abbandonare piani e progetti lavorativi presenti e futuri a causa del Covid. Lo rileva "Donna e cura in tempo di Covid-19", un'indagine di Ipsos per WeWorld, organizzazione italiana che da 50 anni difende i diritti di donne e bambini in 29 Paesi del Mondo. Da Nord e Sud, le donne sono state quelle che più di tutte, da sole, hanno gestito il carico familiare (intorno al 60%, contro il 21% degli uomini).*

*Insomma, il Coronavirus ha agito come amplificatore di una situazione di profonda disparità e fatica sulle spalle delle donne già presente e radicata nel nostro Paese, e purtroppo spesso ignorata o sottovalutata.*

*In tale contesto, il legislatore regionale non può rimanere fermo. È importante provare a cambiare, per quanto possibile e nell'ambito delle proprie competenze, una situazione ancora molto perfettibile.*

*La presente proposta di legge regionale risponde, dunque, a tale esigenza, andando a introdurre, nel rispetto di quanto sancito dalla normativa europea, nazionale e regionale vigente in materia, ulteriori misure per perseguire gli obiettivi, importantissimi, della promozione della parità retributiva tra donne e uomini e del sostegno all'occupazione femminile.*

*La proposta di legge consta di quattro Capi e 10 articoli.*

*L'articolo 1 definisce le finalità della legge.*

*L'articolo 2 è dedicato alle azioni per il superamento della differenziazione retributiva basata sul genere e all'incentivazione dell'occupazione femminile, e prevede, in particolare, che la Regione promuova le imprese che adottano politiche che superano la differenziazione retributiva basata sul genere. L'articolo 3 istituisce il Registro regionale delle imprese virtuose in materia retributiva di genere.*

*L'articolo 4 contiene alcune misure per contrastare l'abbandono lavorativo delle donne, in particolare il fenomeno delle 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. Si prevede, in particolare, l'esclusione dai benefici regionali per le imprese che vengono condannate in giudizi aventi ad oggetto licenziamenti dichiarati illegittimi in quanto in violazione della normativa vigente in materia di pari opportunità e di tutela della genitorialità. L'articolo 5 contiene misure per promuovere l'occupazione*

*femminile stabile e di qualità. Nello specifico la Regione introduce disposizioni per sostenere e valorizzare i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e le imprese con sede legale e operanti sul territorio regionale iscritti al Registro di cui all'articolo 3, e rispetto della normativa vigente e previo avviso pubblico, la Regione riconosce premialità, nella forma di punteggio aggiuntivo, ai fini della valutazione dei progetti presentati nell'ambito di avvisi e bandi regionali.*

*L'articolo 6 prevede la realizzazione di campagne informative e di formazione, rivolte sia a imprese e professionisti sia ai cittadini, sulla parità retributiva tra donne e uomini e per la promozione della cultura antidiscriminatoria.*

*Infine, l'articolo 7 riguarda la eventuale notifica all'UE, l'articolo 8 il regolamento attuativo, e l'articolo 8 la clausola valutativa. Conclude la proposta di legge l'articolo 11 con la norma finanziaria che prevede uno stanziamento di 50.000 euro finalizzato alla realizzazione delle campagne informative di cui all'articolo 6.*



# **DISPOSIZIONI PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ RETRIBUTIVA TRA DONNE E UOMINI E IL SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE FEMMINILE STABILE E DI QUALITÀ**

## ***CAPO I - Disposizioni generali***

### **Art. 1 - Finalità.**

1. La Regione del Veneto riconosce la parità di genere quale presupposto fondamentale per un sistema equo e inclusivo di convivenza civile finalizzato al progresso sociale e allo sviluppo socio-economico del suo territorio e, 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, nel rispetto e in attuazione di quanto sancito dagli articoli 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, dagli articoli 3, 37, 51, comma 1, 117, comma 8, della Costituzione e dagli articoli 6 e 34, comma 3, dello Statuto.

2. La Regione, in particolare, nel rispetto di quanto stabilito dall'articolo 37 comma 1 della Costituzione, riconosce che la parità retributiva tra i sessi incide positivamente sul progresso della società e favorisce il pieno sviluppo della persona e l'effettiva partecipazione delle donne all'organizzazione politica, economica e sociale.

3. Per il raggiungimento delle finalità di cui ai commi 1 e 2, la presente legge detta disposizioni per favorire la parità retributiva tra i sessi e la permanenza, il reinserimento e l'affermazione delle donne nel mondo del lavoro.

4. La Regione attua i principi e le finalità della presente legge in raccordo con le istituzioni di parità e antidiscriminatorie locali, regionali, nazionali ed internazionali, promuovendo la collaborazione con gli enti locali e il dialogo con le parti sociali e con l'associazionismo.

## ***CAPO II - Strumenti per l'attuazione della parità retributiva tra donne e uomini***

### **Art. 2 - Azioni per il superamento della differenziazione retributiva basata sul genere.**

1. Al fine di superare la differenziazione retributiva basata sul 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 favorisce, anche nell'attribuzione di benefici economici, le imprese pubbliche e private con sede legale e operanti sul territorio regionale e con meno di cento dipendenti che rendono conoscibili 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, alle iniziative per conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro, ai passaggi di categoria o di qualifica, all'equo riconoscimento della qualifica professionale, nonché alla retribuzione effettivamente corrisposta.

2. La Regione, nell'ambito delle proprie competenze in materia di politiche del lavoro, incentiva l'incremento dell'occupazione femminile.

3. La Regione promuove la diffusione di buone pratiche tra le imprese e gli enti locali, anche 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 e di pari opportunità nel lavoro.**

1. Al fine di favorire comportamenti virtuosi delle imprese in ordine alla parità retributiva e alle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini è istituito presso la struttura regionale competente in materia di lavoro il Registro delle imprese virtuose in materia retributiva di genere, di seguito denominato Registro, di cui viene data opportuna pubblicità anche attraverso i siti internet istituzionali della Regione.

2. Al Registro possono iscriversi, secondo le modalità e i criteri definiti dal regolamento di cui all'articolo 8, le imprese di cui all'articolo 2, comma 1, nonché i professionisti e i lavoratori autonomi iscritti agli ordini professionali e quelli aderenti alle associazioni professionali contenute nell'elenco di cui al comma 7 dell'articolo 2 della legge 14 gennaio 2013, n. 4 "Disposizioni in materia di professioni non organizzate" e in possesso dell'attestazione rilasciata ai sensi della medesima legge che attuano la parità retributiva tra i sessi e siano in possesso dei requisiti stabiliti dal medesimo regolamento.

### ***CAPO III - Strumenti per il sostegno alla sfera lavorativa delle donne***

#### **Art. 4 - Misure per contrastare l'abbandono lavorativo delle donne.**

1. La Regione riconosce il lavoro quale fattore di sviluppo individuale e sociale della persona e promuove, nell'ambito delle proprie competenze, 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 di cui all'articolo 16, comma 1, del 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 il primo triennio di puerperio, nonché nei periodi di congedo ai sensi dell'articolo 26 del medesimo decreto legislativo.

2. Ai fini di cui al comma 1, la Giunta regionale, nel rispetto delle vigenti normative di settore, adotta atti di indirizzo nei confronti delle strutture e degli enti strumentali regionali e delle società controllate, affinché nei bandi e avvisi pubblici siano inserite clausole che prevedono:

- a) l'introduzione di un sistema di premialità, anche nell'attribuzione di benefici economici, a favore dei soggetti iscritti nel Registro;
- b) l'esclusione da qualunque beneficio regionale delle imprese e dei soggetti che vengono condannati, con sentenza passata in giudicato, per il triennio successivo alla pubblicazione della sentenza, 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.

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 Veneto, nonché con le

articolarzioni regionali dei servizi ispettivi nazionali e con le organizzazioni sindacali datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, per la trasmissione alla competente struttura regionale dei dati di cui al comma 2, per i conseguenti adempimenti.

4. La Regione, riconoscendo l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) operanti nel Veneto di cui all'articolo 57, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e in attuazione della direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri 26 giugno 2019, n.2 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", promuove la formazione e il coordinamento degli stessi, anche attraverso il CUG della Regione del Veneto, al fine di affermare a tutti i livelli le politiche di pari opportunità e pari trattamento, anche retributivo, di contrasto alle discriminazioni di genere, di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la parità nell'accesso al lavoro e alla carriera, nonché l'equo riconoscimento della qualifica professionale, contribuendo all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, all'efficienza delle prestazioni e al benessere organizzativo.

#### **Art. 5 - Misure per promuovere l'occupazione femminile stabile e di qualità.**

1. La Regione, nell'ambito della promozione dell'occupazione femminile stabile e di qualità, sostiene e valorizza, secondo le modalità di cui al comma 2, le imprese e i soggetti con sede legale e operanti sul territorio regionale iscritti al Registro.

2. Nel rispetto della normativa vigente, previo avviso pubblico, sono applicate a favore dei soggetti di cui al comma 1 premialità nella forma di punteggio aggiuntivo, ai fini della valutazione dei progetti presentati nell'ambito di avvisi e bandi regionali.

3. Le disposizioni di cui al comma 2 si applicano anche alla legge regionale 20 gennaio 2000, n. 1 "Interventi per la promozione di nuove imprese di innovazione dell'imprenditoria femminile".

4. I benefici di cui al presente articolo sono attribuiti nella misura massima stabilita alle imprese pubbliche e private che occupano meno di cento dipendenti le quali, sulla base del rapporto biennale di cui all'articolo 46 del decreto legislativo n. 198 del 2006, non presentano divari retributivi basati sul genere.

#### **Art. 6 - Campagne di formazione e informazione per la promozione della parità tra donne e uomini.**

1. Al fine di sensibilizzare imprese e cittadini sull'importanza delle pari opportunità, anche in ambito lavorativo, e per accrescere la consapevolezza dei diritti delle donne, la Regione:

a) promuove tra le imprese e i professionisti, anche in accordo con le organizzazioni sindacali e datoriali regionali maggiormente rappresentative, mediante una attività informativa e di formazione, l'istituzione e le finalità del Registro, con particolare riguardo alle modalità di sostegno alle politiche di genere, alla tutela della maternità, alla formazione e promozione professionale, alle iniziative per conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro;



b) predispone una campagna informativa sulla parità retributiva tra i sessi, finalizzata a contrastare la cultura discriminatoria e a promuovere la diffusione delle pari opportunità per l'affermazione delle donne nel mondo del lavoro.

#### ***CAPO IV- Disposizioni finali***

##### **Art. 7 - Notifica all'Unione europea.**

1. Gli atti emanati in applicazione della presente legge che prevedono l'attivazione di azioni configurabili come aiuti di Stato, ad eccezione dei casi in cui detti aiuti sono erogati in conformità a quanto previsto dai regolamenti comunitari di esenzione o in regime "de minimis", sono oggetto di notifica ai sensi degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

##### **Art. 8 – Regolamento.**

1. La Giunta regionale, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, sentita la commissione consiliare competente, che si esprime entro trenta giorni dalla richiesta di parere decorsi i quali può prescindere dal parere medesimo, adotta, ai sensi dell'articolo 19 comma 2 dello Statuto ed in conformità alla normativa statale in materia, un regolamento che disciplina le misure e gli interventi di cui alla presente legge e in particolare:

- a) le modalità, i criteri e i requisiti per l'iscrizione, la tenuta, la pubblicazione e l'aggiornamento del Registro;
- b) le modalità e i criteri per il riconoscimento dei benefici di cui all'articolo 5, garantendo, in particolare, la proporzionalità degli stessi al numero di assunzioni effettuate nell'anno precedente la pubblicazione dell'avviso pubblico;
- c) ogni altro aspetto necessario ai fini dell'attuazione dalla presente legge.

##### **Art. 9 - Clausola valutativa.**

1. Il Consiglio regionale esercita il controllo sull'attuazione della presente legge e valuta gli effetti conseguiti, le modalità di attuazione e i risultati ottenuti in termini di promozione della parità retributiva tra i sessi e di sostegno dell'occupazione femminile stabile e di qualità.

2. Per la finalità di cui al comma 1, la Giunta regionale, decorsi due anni dall'entrata in vigore della legge, rende conto periodicamente al Consiglio sullo stato di attuazione della legge predisponendo annualmente una relazione, da presentare entro il 31 dicembre alla commissione consiliare competente, che descrive e documenta, le azioni e gli interventi progressivamente attivati, indicando i soggetti coinvolti nell'attuazione, i beneficiari raggiunti e le loro caratteristiche, il grado di utilizzo delle risorse messe a disposizione secondo le diverse modalità e finalità previste, il grado di partecipazione alle misure offerte, il grado di soddisfazione della domanda espressa, le eventuali criticità incontrate e le modalità con cui vi si è fatto fronte. Nella relazione sono, in particolare, evidenziate le specifiche misure adottate al fine di prevenire e contrastare il fenomeno della disparità retributiva tra i sessi.

3. La commissione consiliare competente, esaminata la relazione sullo stato di attuazione della legge, può riferire al Consiglio regionale per l'assunzione delle opportune determinazioni.

4. Le relazioni di cui al comma 2 sono rese pubbliche unitamente agli eventuali documenti che ne concludono l'esame e sono pubblicate nel sito internet istituzionale del Consiglio regionale e della Giunta regionale.

**Art. 10 - Norma finanziaria.**

1. Agli oneri di parte corrente derivanti dall'applicazione dell'articolo 6 della presente legge, quantificati nella misura massima di euro 50.000,00 per l'esercizio finanziario 2021, si fa fronte con le risorse allocate nella Missione 01 "Servizi Istituzionali, generali e gestionali" - Programma 03 "Gestione Economica, finanziaria, programmazione e provveditorato", Titolo 1 "Spese correnti", la cui dotazione viene aumentata riducendo contestualmente di pari importo il fondo di cui all'articolo 6, comma 1, della legge regionale 29 dicembre 2020, n. 41 allocato nella Missione 20 "Fondi e accantonamenti", Programma 03 "Altri fondi", Titolo 1 "Spese correnti" del bilancio di previsione 2021-2023



## INDICE

CAPO I - Disposizioni generali .....	5
Art. 1 - Finalità.....	5
CAPO II - Strumenti per l'attuazione della parità retributiva tra donne e uomini .....	5
Art. 2 - Azioni per il superamento della differenziazione retributiva basata sul genere. ....	5
Art. 3 - Registro regionale delle imprese virtuose in materia retributiva di genere e di pari opportunità nel lavoro. ....	6
CAPO III - Strumenti per il sostegno alla sfera lavorativa delle donne .....	6
Art. 4 - Misure per contrastare l'abbandono lavorativo delle donne. ..	6
Art. 5 - Misure per promuovere l'occupazione femminile stabile e di qualità.....	7
Art. 6 - Campagne di formazione e informazione per la promozione della parità tra donne e uomini. ....	7
CAPO IV- Disposizioni finali.....	8
Art. 7 - Notifica all'Unione europea.....	8
Art. 8 – Regolamento.....	8
Art. 9 - Clausola valutativa. ....	8
Art. 10 - Norma finanziaria.....	9