



REGIONE CALABRIA
Giunta Regionale

Disegno di legge: “Misure per il superamento della discriminazione di genere e incentivi per l'occupazione femminile”.

RELAZIONE DESCRITTIVA

Ai sensi dell'articolo 39 dello Statuto regionale

Il presupposto della proposta di legge è che senza parità di genere non si può raggiungere un sistema equo di cittadinanza, né può esserci un reale sviluppo socioeconomico del territorio. 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 e rispettosi rapporti tra uomini e donne.

Nella nostra Costituzione vi è un vero e proprio diritto soggettivo della lavoratrice alla parità di trattamento da parte del datore di lavoro, il quale è obbligato alla non discriminazione per sesso e al quale, quindi, è vietato attuare condizioni di lavoro e di retribuzione inferiori rispetto al trattamento della generalità dei lavoratori.

L'art. 37 Cost. sancisce, ancora, 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”.

Nonostante il portato della Costituzione e dell'infrastruttura normativa a supporto della qualità del lavoro delle donne sia di gran pregio, la realtà, purtroppo, è ben diversa. I dati Istat ci riportano uno spaccato molto critico sul Lavoro nel suo complesso, ma ancor di più i dati risultano preoccupanti per le donne: l'occupazione nel 2021 torna a salire, interrompendo la tendenza negativa post pandemica ma il calo occupazionale è concentrato sulle donne coinvolgendo sia dipendenti che autonome.

La crisi economica dovuta al Covid ha nei fatti aggravato ulteriormente la situazione, colpendo soprattutto donne e giovani.

Esistono alla luce dei dati e delle riflessioni indicate elementi di fragilità su cui occorre invertire la rotta e su cui come legislatori possiamo e dobbiamo intervenire, alla luce anche delle opportunità e possibilità che nei prossimi mesi si avranno con le risorse del PNRR.

La proposta di legge si pone l'obiettivo di contribuire a incentivare l'occupazione femminile e ridimensionare il divario retributivo tra uomini e donne. Al centro c'è il lavoro come leva per la libertà e l'autonomia delle donne. L'occupazione femminile richiede un cambiamento sociale profondo, che l'Italia non è mai riuscita a definire in pieno. Sono cambiamenti che però hanno bisogno di trovare sostegno nelle politiche pubbliche e di radicarsi nella società con una diversa impostazione culturale. Le donne sono cambiate. Le conquiste fatte hanno mutato la loro condizione, ma soprattutto le loro

aspirazioni, il senso di sé. È una rivoluzione a cui non ha corrisposto una trasformazione del welfare, dell'organizzazione del lavoro, dei tempi, dei rapporti tra i generi nella condivisione dei compiti.

Secondo un recente studio dell'Eurostat, le donne italiane, nelle aziende private, percepiscono all'incirca il 20,7 per cento in meno rispetto agli uomini. 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, escludendole da funzioni e ruoli di primo livello che, il più delle volte, richiedono un impiego 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 il puerperio si traduce in perdita della posizione raggiunta prima dell'estensione obbligatoria, nonché in un mancato aggiornamento dei cambiamenti che, nel frattempo, potrebbero avere avuto luogo presso il datore di lavoro. Questa situazione si riflette, come è ovvio, 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 ma ha il dovere di intervenire, in linea con la normativa nazionale.

In particolare, la proposta di legge è composta da 13 articoli.

L'art. 1 esplicita l'oggetto e le finalità della legge. Trattasi di enunciazioni di carattere generale che non comportano oneri nuovi e/o aggiuntivi sul bilancio regionale.

L'art. 2 orienta l'agire della Regione affinché siano favorite e promosse le azioni positive tese al superamento delle differenziazioni nei luoghi di lavoro basate sul genere. Trattasi di enunciazioni di principi di carattere generale che non comportano oneri nuovi e/o aggiuntivi sul bilancio regionale.

Con l'art. 3 la Regione, al fine di dare attuazione a quanto previsto dal Dlgs 198/2006, riconosce il "bollino di parità", utile per l'accesso a strumenti di incentivazione, alle imprese pubbliche e private virtuose in materia di antidiscriminazione di genere, promozione dell'equilibrio vita lavoro e parità retributiva, in possesso della certificazione nazionale della parità di genere.

Il presente articolo non comporta oneri nuovi e/o aggiuntivi sul bilancio regionale in quanto la certificazione nazionale della parità di genere è rilasciata dal Dipartimento per le pari opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Per ciò che concerne le procedure atte al riconoscimento del *bollino di parità* si evidenzia che le stesse sono in capo al Dipartimento regionale competente che le attuerà con il proprio personale.

Con l'articolo 4 la Regione s'impegna a promuovere, senza oneri a carico del bilancio regionale, interventi volti a contrastare il fenomeno delle molestie sui luoghi di lavoro, nonché il divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso, sul matrimonio, sulla maternità – anche in caso di adozione o affidamento – e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino, prevedendo:

a) l'inibizione all'accesso alle procedure selettive finalizzate alla concessione di benefici economici per le imprese destinatarie di una condanna a motivo di dimissioni ovvero licenziamento, dichiarati illegittimi in quanto posti in essere in violazione della normativa vigente in materia di tutela della maternità e della paternità,

b) forme di collaborazione con gli Ispettorati interregionali del Lavoro.

Con l'art.5 la Regione s'impegna a riconoscere, negli avvisi per la concessione di finanziamenti erogati a qualsiasi titolo, premialità, nella forma di punteggio aggiuntivo, alle imprese che utilizzano strumenti di equilibrio vita lavoro. Trattasi di norma di carattere ordinamentale e procedurale che non comporta oneri nuovi e/o aggiuntivi a carico del bilancio regionale.

L'art 6 dà indirizzo affinché nella programmazione dell'offerta formativa siano promossi i percorsi rivolti alle donne inoccupate o disoccupate al fine del loro inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, nonché all'accrescimento delle competenze nei settori economici più innovativi. Trattasi di norma di carattere ordinamentale e procedurale che non comporta oneri nuovi e/o aggiuntivi a carico del bilancio regionale.

L'art. 7, è una norma di carattere ordinamentale che detta misure organizzative ai Centri per l'impiego, prevedendo l'apertura di un servizio denominato "Spazio Donna" dedicato alle politiche attive del lavoro rivolte a donne inoccupate o disoccupate. Tale servizio non genera ulteriori oneri a carico del bilancio regionale in quanto erogato dal personale in forze presso i Centri per l'impiego e mediante l'utilizzo di risorse strumentali già in uso agli stessi.

L'art. 8 è dedicato all'imprenditoria femminile come politiche attive per il lavoro. Negli avvisi per la concessione a qualsiasi titolo di finanziamenti, sono contemplate premialità nella forma di punteggio aggiuntivo in favore delle imprese ritenute femminili (comma 1); inoltre, si dà indirizzo affinché nella programmazione dell'offerta formativa siano promossi percorsi formativi dedicati alle donne imprenditrici (comma 2) nonché sono promossi strumenti, servizi e misure per favorire l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità delle donne, con particolare attenzione alle situazioni di disagio sociale (comma 3). Trattasi di disposizioni tese a definire criteri che incidono sulle modalità di accesso a contributi e servizi a sostegno dell'imprenditoria femminile che non comportano oneri nuovi e/o aggiuntivi a carico del bilancio regionale.

L'art. 9 esplicita le modalità con cui la Regione promuove nell'ambito del welfare aziendale, la parità di genere nelle attività dell'organizzazione e della gestione del personale regionale. Il comma 3 sancisce che per le finalità di cui al presente articolo, la Regione si avvale dell'attività del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità di cui all'art. 57 del Dlgs. 165/2001.

Il comitato non produce nuovi e aggiuntivi oneri a carico del bilancio regionale per come stabilito al comma 1 del citato art. 57 del Dlgs. 165/2001. Trattasi di norma di carattere ordinamentale che non comporta oneri a carico del bilancio regionale.

L'art.10 esplicita la volontà della regione ad intraprendere azioni, senza maggiori oneri a carico del bilancio regionale e mediante strumenti organizzativi e di concertazione, tese a promuovere l'equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro. Tali misure, pertanto, non comportano nuovi e aggiuntivi oneri a carico del bilancio regionale.

L'art. 11 istituisce, quale strumento di programmazione della Giunta regionale, il Piano di intervento per le politiche di genere per tale ragione la norma riveste carattere ordinamentale.

L'art. 12 sancisce la neutralità finanziaria della presente disposizione.

L'art. 13 stabilisce l'entrata in vigore della legge dal giorno successivo alla pubblicazione sul Bollettino ufficiale della Regione Calabria.

Analisi della compatibilità dell'intervento con l'ordinamento dell'Unione Europea e con l'ordinamento internazionale: La Proposta di Legge, con gli obiettivi circa la parità retributiva tra i sessi; la permanenza, il reinserimento e l'affermazione delle donne nel mercato del lavoro; la valorizzazione delle competenze delle donne; la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e l'equa distribuzione delle responsabilità di cura familiare, nonché l'articolato che segue risulta pienamente compatibile con la normativa comunitaria.

Le pari opportunità di genere sono un valore dall'Unione europea fin dal Trattato di Roma del 1957 (art. 119) da cui derivano le Direttive della Commissione riguardanti la parità salariale (1975), la parità nei sistemi pensionistici (1979) e l'accesso al mercato del lavoro e alle condizioni lavorative (1976) emanate su sollecitazione di alcune pronunce della Corte di Giustizia. In particolare, i principi della non discriminazione (artt. 2 e 3 TUE; artt. 8, 10, 19, 153 e 157 TFUE; artt. 21 e 23 Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea) trovano un concreto impegno strategico al raggiungimento

dell'uguaglianza di genere attraverso la parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e l'attivazione di strumenti di conciliazione, nei seguenti atti: - Piano d'Azione 2021-2025 dell'Unione Europea sulla parità di genere (EU Gender Action Plan - GAP III) presentato dalla Commissione Europea il 5 marzo 2020; - La Strategia per la parità di genere per il periodo 2020-2025 e relativa Relazione al Parlamento Europeo (2019/2169/(NI)); - La Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio dell'UE del 5 luglio 2006, per l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego; - Il Patto europeo per la parità di genere (2011 – 2020) adottato dal Consiglio dell'UE nel marzo 2011; - Le risoluzioni adottate nel Consiglio europeo di Lisbona del marzo 2000 e le risoluzioni del Parlamento Europeo in materia di uguaglianza di genere e di imprenditorialità femminile nelle PMI, nelle quali si ritiene necessario incoraggiare e sostenere la presenza delle donne nelle attività imprenditoriali ed economiche; - La Dichiarazione del 17 marzo 2021 del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa che ha indicato le azioni per combattere le disparità salariali e di opportunità nell'impiego.

A carico dell'Italia non vi sono procedure d'infrazione in atto sulle materie oggetto della legge.

A livello globale, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e della emancipazione di tutte le donne e le ragazze è declinato dall'Obiettivo n. 5 dell'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.

Analisi della compatibilità dell'intervento con i principi costituzionali e con il quadro normativo nazionale.

Il testo è pienamente compatibile con la carta costituzionale. Sul piano dei principi la relazione illustrativa evidenzia il fondamento costituzionale del diritto soggettivo della lavoratrice alla parità di trattamento attraverso i principi di eguaglianza formale e sostanziale che implicano la doverosità dell'intervento dello Stato per la rimozione dei fattori che favoriscono la discriminazione di genere, nonché dei diritti di pari retribuzioni, a parità di lavoro, ed a sistemi di conciliazione volti a garantire l'adempimento delle funzioni familiari ed assicurando alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione (art. 37).

Sul piano della competenza (117 Cost) le materie della tutela e della sicurezza del lavoro sono oggetto di legislazione concorrente; le Regioni esercitano la propria potestà legislativa nell'ambito dei principi fondamentali fissati dalle norme statali.



REGIONE CALABRIA
Giunta Regionale

ALLEGATO 2 ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE N. 77 DEL 28/02/2022

RELAZIONE TECNICA SULLE METODOLOGIE DI QUANTIFICAZIONE
ECONOMICO-FINANZIARIA

(Art. 38 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli Enti locali e dei loro Organismi, a norma degli articoli n. 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42")

Proposta di legge d'iniziativa della Giunta regionale

“Misure per il superamento della discriminazione di genere e incentivi per l'occupazione femminile”.

Tipologia della proposta di legge:

Contesto socio-economico cui si riferisce la proposta di legge e gli obiettivi che si intende realizzare, coerentemente con i contenuti della programmazione regionale:

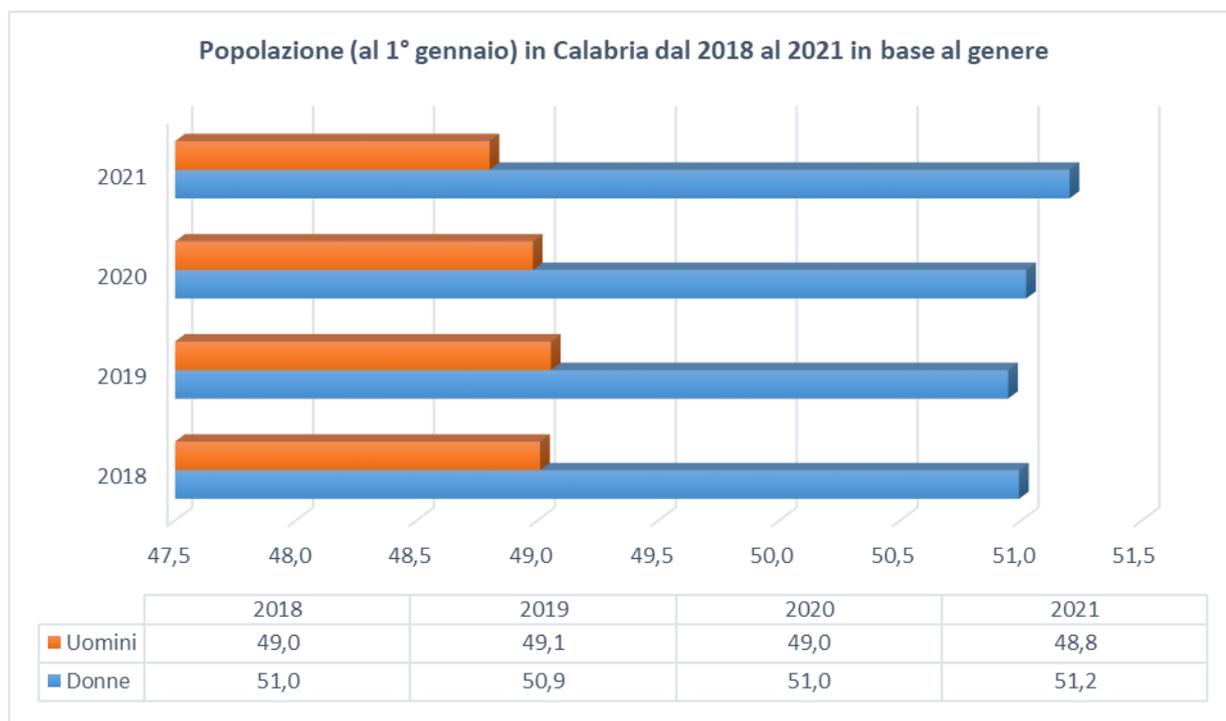
POPOLAZIONE FEMMINILE (AL 1° GENNAIO) IN CALABRIA E SU BASE PROVINCIALE DAL 2019 AL 2021

- Dal 2018 al 2021 la Calabria ha subito una progressiva riduzione della popolazione corrispondente a - 63.656 abitanti, di cui 28.571 donne (il 44,9% del totale).

		2018			2019			2020			2021		
		maschi	femmine	totale									
Cosenza	v.a.	342.276	356.866	699.142	340.734	354.871	695.605	338.116	352.387	690.503	330.027	346.092	676.119
	%	49,0	51,0	100	49,0	51,0	100	49,0	51,0	100	48,8	51,2	100
Catanzaro	v.a.	173.116	181.884	355.000	171.704	180.361	352.065	170.259	179.085	349.344	167.504	176.935	344.439
	%	48,8	51,2	100	48,8	51,2	100	48,7	51,3	100	48,6	51,4	100
Reggio Calabria	v.a.	263.575	277.004	540.579	261.755	274.732	536.487	258.734	272.233	530.967	254.266	269.525	523.791
	%	48,8	51,2	100	48,8	51,2	100	48,7	51,3	100	48,5	51,5	100
Crotone	v.a.	86.103	85.801	171.904	86.226	85.260	171.486	84.029	84.552	168.581	81.148	82.911	164.059
	%	50,1	49,9	100	50,3	49,7	100	49,8	50,2	100	49,5	50,5	100
Vibo Valentia	v.a.	78.000	79.632	157.632	77.514	78.864	156.378	76.594	78.121	154.715	75.040	77.153	152.193
	%	49,5	50,5	100	49,6	50,4	100	49,5	50,5	100	49,3	50,7	100
Calabria	v.a.	943.070	981.187	1.924.257	937.933	974.088	1.912.021	927.732	966.378	1.894.110	907.985	952.616	1.860.601
	%	49,0	51,0	100	49,1	50,9	100	49,0	51,0	100	48,8	51,2	100

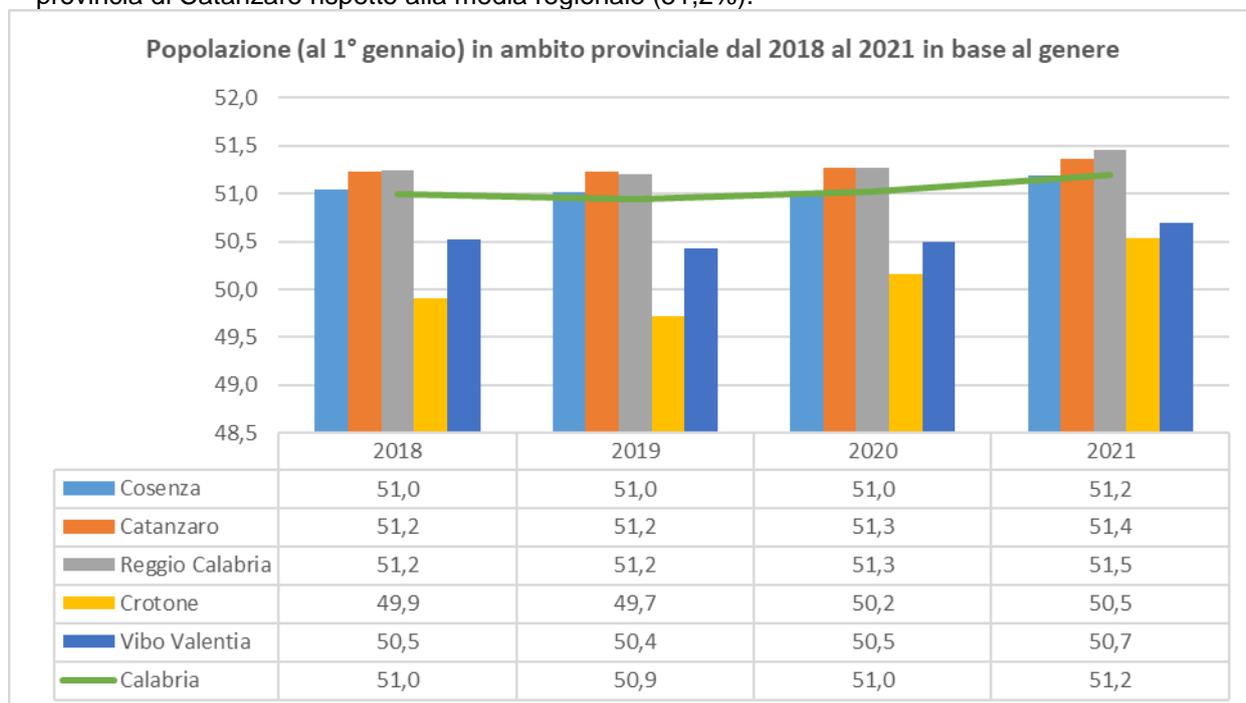
Fonte: elaborazioni Osservatorio Economico Territoriale, Reg. Calabria, Dip. Lavoro su dati Istat

- Nel periodo preso a riferimento (2018-2021) l'incidenza percentuale media delle donne è del 51%.



Fonte: elaborazioni Osservatorio Economico Territoriale, Reg. Calabria, Dip. Lavoro su dati Istat

- Nei quattro anni analizzati, l'incidenza della popolazione femminile, nelle province di Reggio Calabria e Catanzaro, risulta maggiore di quella regionale. Al primo gennaio nel 2021 la componente femminile in queste due province è maggiore dello 0,3% in provincia di Reggio Calabria e maggiore dello 0,2% in provincia di Catanzaro rispetto alla media regionale (51,2%).



Fonte: elaborazioni Osservatorio Economico Territoriale, Reg. Calabria, Dip. Lavoro su dati Istat

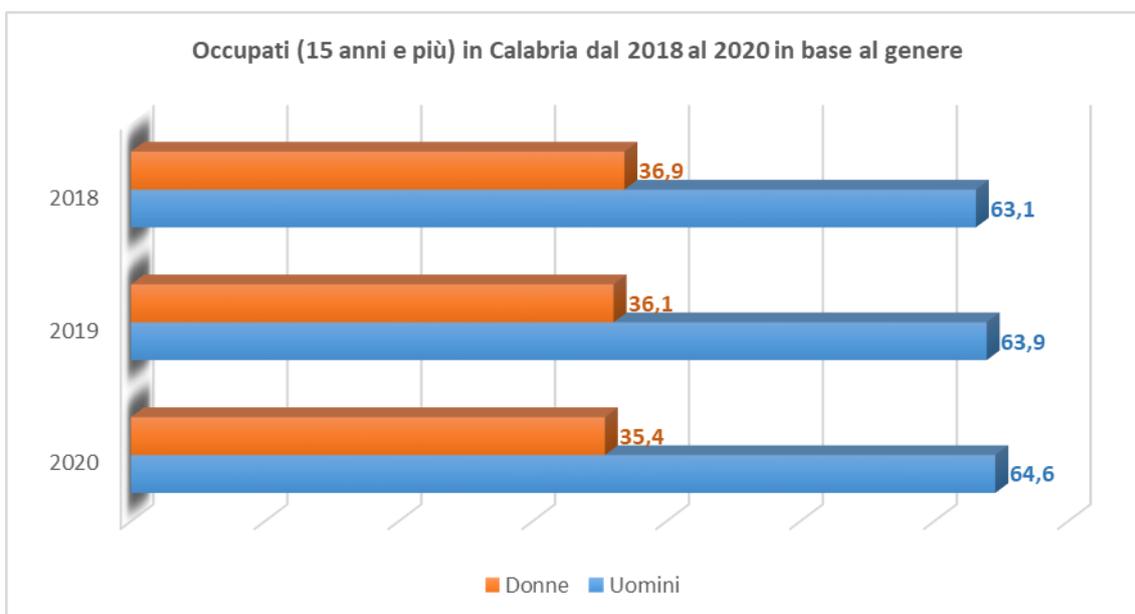
DONNE OCCUPATE (15 ANNI E PIÙ) IN CALABRIA E SU BASE PROVINCIALE DAL 2018 AL 2020

- Nel 2020 in Calabria risultano occupate 527.050 persone, di queste solo il 35,4% sono donne.

		2018			2019			2020		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Cosenza	v.a.	129.589	74.784	204.373	132.879	75.233	208.112	131.732	68.280	200.012
	%	63,4	36,6	100	63,8	36,2	100	65,9	34,1	100
Catanzaro	v.a.	66.160	42.538	108.698	69.233	43.245	112.478	67.793	41.916	109.709
	%	60,9	39,1	100	61,6	38,4	100	61,8	38,2	100
Reggio Calabria	v.a.	91.048	54.746	145.794	92.209	51.312	143.521	90.903	50.845	141.748
	%	62,4	37,6	100	64,2	35,8	100	64,1	35,9	100
Crotone	v.a.	32.712	13.828	46.540	29.606	13.774	43.380	25.453	11.933	37.386
	%	70,3	29,7	100	68,2	31,8	100	68,1	31,9	100
Vibo Valentia	v.a.	28.354	17.298	45.652	28.025	15.007	43.032	24.479	13.716	38.195
	%	62,1	37,9	100	65,1	34,9	100	64,1	35,9	100
Calabria	v.a.	347.863	203.194	551.057	351.952	198.571	550.523	340.360	186.690	527.050
	%	63,1	36,9	100	63,9	36,1	100	64,6	35,4	100

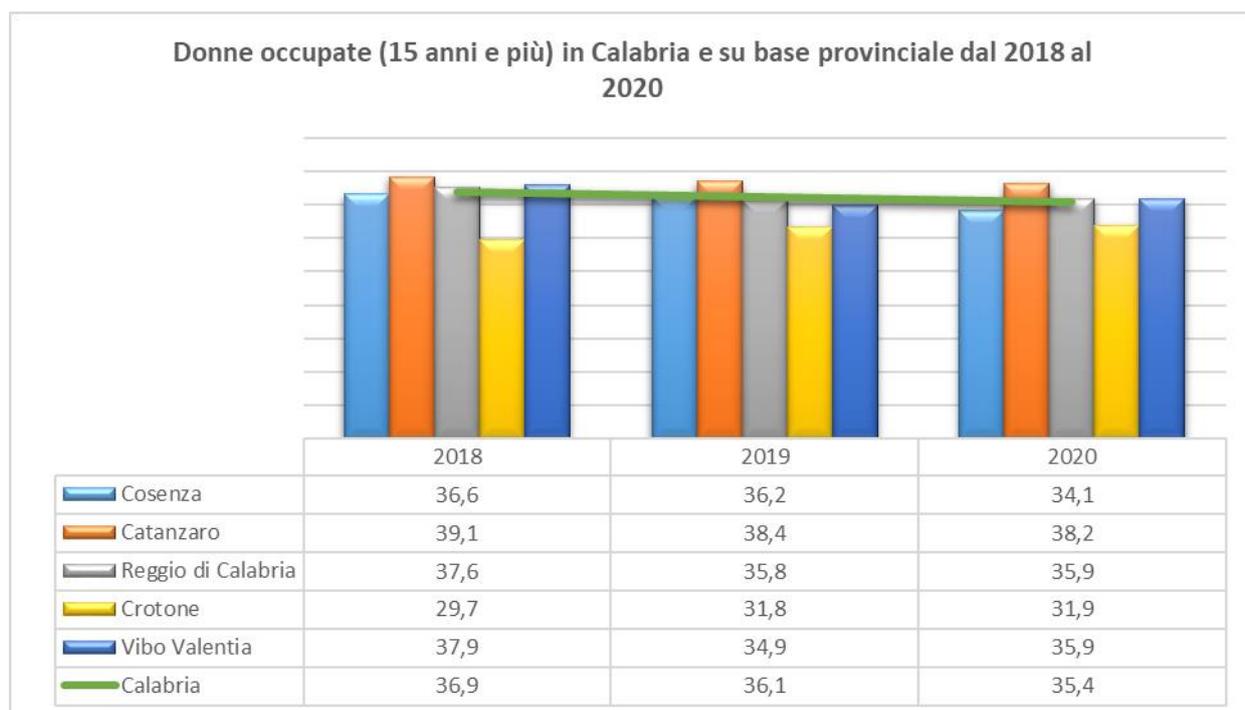
Fonte: elaborazioni Osservatorio Economico Territoriale, Reg. Calabria, Dip. Lavoro su dati Istat

- Dal 2018 al 2020 il numero di donne occupate ha subito una flessione di 1,5 punti percentuali corrispondente in valore assoluto a -16.504 persone.

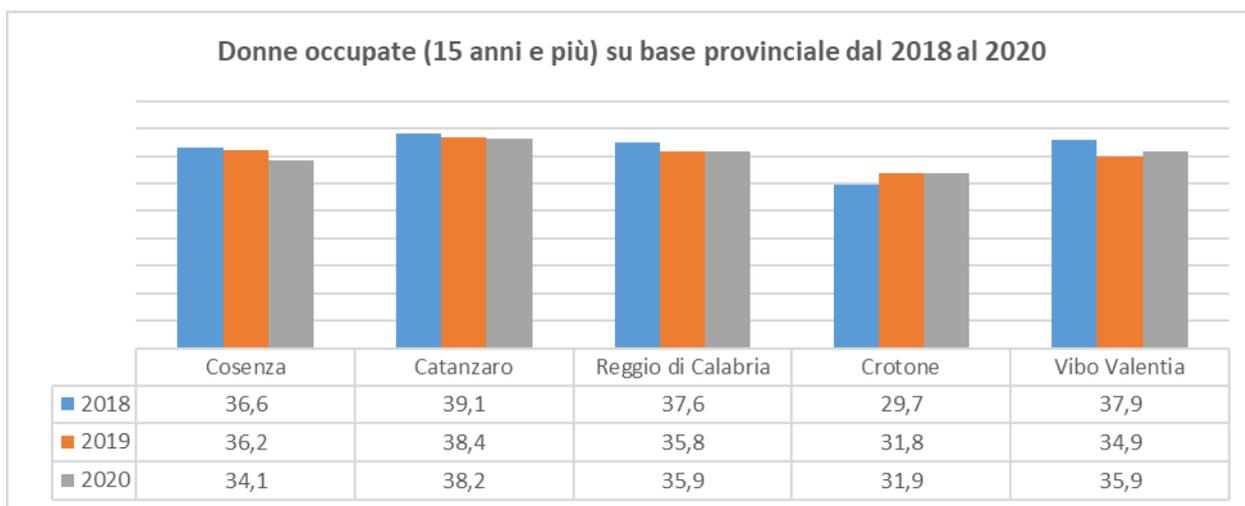


Fonte: elaborazioni Osservatorio Economico Territoriale, Reg. Calabria, Dip. Lavoro su dati Istat

- La percentuale maggiore di donne occupate si ritrova nella provincia di Catanzaro con +2,8 punti percentuali nel 2020 rispetto alla media regionale;
- La percentuale più bassa di donne occupate è riscontrabile nella provincia di Crotone con -3,5 punti percentuali rispetto alla media regionale. Un divario comunque maggiormente attenuato rispetto agli anni precedenti (-7,2% nel 2018 di -4,3% nel 2019).



Fonte: elaborazioni Osservatorio Economico Territoriale, Reg. Calabria, Dip. Lavoro su dati Istat



Fonte: elaborazioni Osservatorio Economico Territoriale, Reg. Calabria, Dip. Lavoro su dati Istat

DONNE IN CERCA DISOCCUPAZIONE (15 ANNI E OLTRE) IN CALABRIA E IN AMBITO PROVINCIALE DAL 2018 AL 2020

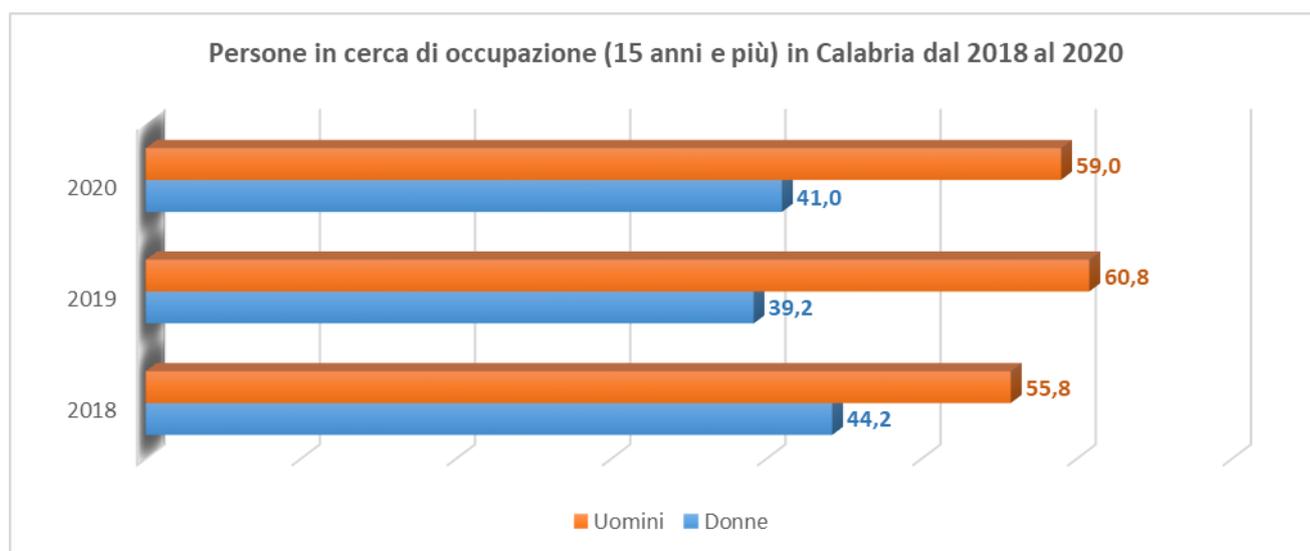
- In ambito regionale, nell'anno 2020, le donne in cerca di occupazione risultano 54.371 che rappresenta il 41% del totale delle persone in cerca di occupazione.

		2018			2019			2020		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Cosenza	v.a.	32.328	30.457	62.785	34.333	22.493	56.826	33.821	23.547	57.368
	%	51,5	48,5	100	60,4	39,6	100	59,0	41,0	100
Catanzaro	v.a.	15.833	11.487	27.320	17.136	12.180	29.315	14.437	10.314	24.751

	%	58,0	42,0	100	58,5	41,5	100	58,3	41,7	100
Reggio Calabria	v.a.	21.875	14.066	35.941	20.448	13.002	33.450	16.325	9.329	25.654
	%	60,9	39,1	100	61,1	38,9	100	63,6	36,4	100
Crotone	v.a.	10.212	7.552	17.764	11.682	5.896	17.578	9.170	6.451	15.621
	%	57,5	42,5	100	66,5	33,5	100	58,7	41,3	100
Vibo Valentia	v.a.	4.379	3.595	7.974	5.415	3.788	9.203	4.466	4.730	9.196
	%	54,9	45,1	100	58,8	41,2	100	48,6	51,4	100
Calabria	v.a.	84.627	67.157	151.784	89.014	57.359	146.373	78.219	54.371	132.590
	%	55,8	44,2	100	60,8	39,2	100	59,0	41,0	100

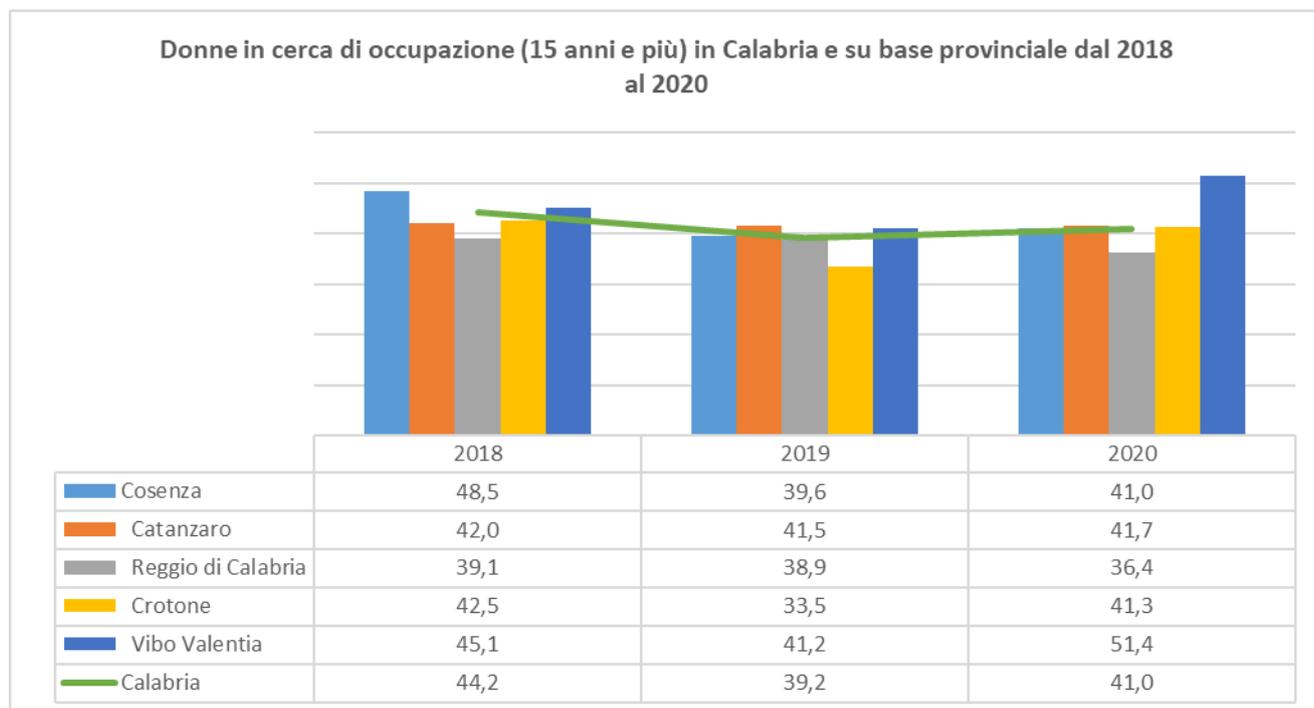
Fonte: elaborazioni Osservatorio Economico Territoriale, Reg. Calabria, Dip. Lavoro su dati Istat

- Dal 2018 al 2020 il numero di donne in cerca di occupazione ha subito una flessione di 3,1 punti percentuali corrispondente in valore assoluto a -12.786 persone.

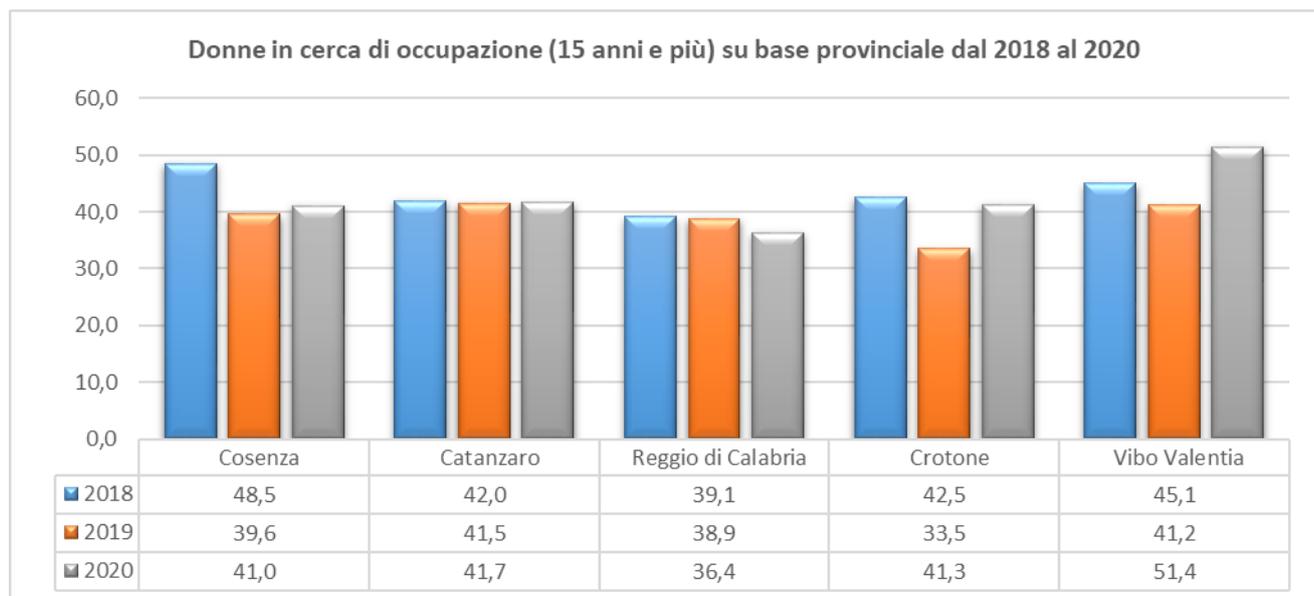


Fonte: elaborazioni Osservatorio Economico Territoriale, Reg. Calabria, Dip. Lavoro su dati Istat

- La percentuale maggiore di donne in cerca di occupazione si ritrova nella provincia di Vibo Valentia con +10,4 punti percentuali nel 2020 rispetto alla media regionale.
- Nel periodo pre-pandemia (2018) la provincia con la percentuale più elevata di donne in cerca di occupazione era quella di Cosenza con +2,3 punti percentuali rispetto al dato espresso a livello regionale.
- Nel 2020, la percentuale più bassa di donne in cerca di occupazione è riscontrabile nella provincia di Reggio Calabria con -4,6 punti percentuali rispetto alla media regionale. Un divario che rispetto al periodo pre-pandemia risulta comunque attenuato (nel 2018 in provincia di Reggio Calabria la distanza dal dato regionale era di -5,1 punti percentuali).



Fonte: elaborazioni Osservatorio Economico Territoriale, Reg. Calabria, Dip. Lavoro su dati Istat



Fonte: elaborazioni Osservatorio Economico Territoriale, Reg. Calabria, Dip. Lavoro su dati Istat

Obiettivi della Proposta di Legge:

La proposta di legge si pone l'obiettivo di contribuire a incentivare l'occupazione femminile e ridimensionare il divario retributivo tra uomini e donne. Al centro c'è il lavoro come leva per la libertà e l'autonomia delle donne. L'occupazione femminile richiede un cambiamento sociale profondo, che l'Italia non è mai riuscita a definire in pieno. Sono cambiamenti che però hanno bisogno di trovare sostegno nelle politiche pubbliche e di radicarsi nella società con una diversa impostazione culturale. Le donne sono cambiate. Le conquiste fatte hanno mutato la loro condizione, ma soprattutto le loro aspirazioni, il senso di sé. È una rivoluzione a cui non ha corrisposto una trasformazione del welfare, dell'organizzazione del lavoro, dei tempi, dei rapporti tra i generi nella condivisione dei compiti.

Secondo un recente studio dell'Eurostat, le donne italiane, nelle aziende private, percepiscono all'incirca il 20,7 per cento in meno rispetto agli uomini. 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, escludendole da funzioni e ruoli di primo livello che, il più delle volte, richiedono un impiego 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 il puerperio si traduce in perdita della posizione raggiunta prima dell'estensione obbligatoria, nonché in un mancato aggiornamento dei cambiamenti che, nel frattempo, potrebbero avere avuto luogo presso il datore di lavoro. Questa situazione si riflette, come è ovvio, 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 ma ha il dovere di intervenire, in linea con la normativa nazionale.

Coerenza con i contenuti della programmazione europea:

La Proposta di Legge, con gli obiettivi circa la parità retributiva tra i sessi; la permanenza, il reinserimento e l'affermazione delle donne nel mercato del lavoro; la valorizzazione delle competenze delle donne; la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e l'equa distribuzione delle responsabilità di cura familiare, nonché l'articolato che segue risulta pienamente compatibile con la normativa comunitaria.

Le pari opportunità di genere sono un valore dall'Unione europea fin dal Trattato di Roma del 1957 (art. 119) da cui derivano le Direttive della Commissione riguardanti la parità salariale (1975), la parità nei sistemi pensionistici (1979) e l'accesso al mercato del lavoro e alle condizioni lavorative (1976) emanate su sollecitazione di alcune pronunce della Corte di Giustizia. In particolare, i principi della non discriminazione (artt. 2 e 3 TUE; artt. 8, 10, 19, 153 e 157 TFUE; artt. 21 e 23 Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea) trovano un concreto impegno strategico al raggiungimento dell'uguaglianza di genere attraverso la parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e l'attivazione di strumenti di conciliazione, nei seguenti atti: - Piano d'Azione 2021-2025 dell'Unione Europea sulla parità di genere (EU Gender Action Plan - GAP III) presentato dalla Commissione Europea il 5 marzo 2020; - La Strategia per la parità di genere per il periodo 2020-2025 e relativa Relazione al Parlamento Europeo (2019/2169(NI)); - La Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio dell'UE del 5 luglio 2006, per l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego; - Il Patto europeo per la parità di genere (2011 – 2020) adottato dal Consiglio dell'UE nel marzo 2011; - Le risoluzioni adottate nel Consiglio europeo di Lisbona del marzo 2000 e le risoluzioni del Parlamento Europeo in materia di uguaglianza di genere e di imprenditorialità femminile nelle PMI, nelle quali si ritiene necessario incoraggiare e sostenere la presenza delle donne nelle attività imprenditoriali ed economiche; - La Dichiarazione del 17 marzo 2021 del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa che ha indicato le azioni per combattere le disparità salariali e di opportunità nell'impiego.

A carico dell'Italia non vi sono procedure d'infrazione in atto sulle materie oggetto della legge.

A livello globale, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e della emancipazione di tutte le donne e le ragazze è declinato dall'Obiettivo n. 5 dell'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.

Potenziati fruitori delle attività, interventi e contributi previsti dalla proposta di legge, specificando se si tratta di soggetti pubblici o di soggetti privati:

Oneri finanziari:

Analisi quantitativa

(*elementi e criteri adottati per la quantificazione degli oneri finanziari, anche con rappresentazione in una o più tabelle, eventuali oneri di gestione a carico della Regione indotti dagli interventi*)

Il presente disegno di legge non comporta oneri a carico del Bilancio in quanto si limita a orientare l'agire di soggetti pubblici e privati per favorire la creazione delle precondizioni per l'equo riconoscimento della parità di genere nella vita sociale e lavorativa.

Il disegno di legge, infatti, si limita al dettare criteri e modalità operative di cui tener conto nelle future programmazioni di risorse a qualsiasi titolo.

Oneri finanziari a carico del bilancio regionale per come descritto.

SCHEDA DI SINTESI

Articolo del progetto di legge	Oneri finanziari – Elementi e criteri
Articolo 1	L'art. 1 esplicita l'oggetto e le finalità della legge. Trattasi di enunciazioni di carattere generale che non comportano oneri nuovi e/o aggiuntivi sul bilancio regionale.
Articolo 2	L'art. 2 orienta l'agire della Regione affinché siano favorite e promosse le azioni positive tese al superamento delle differenziazioni nei luoghi di lavoro basate sul genere. Trattasi di enunciazioni di principi di carattere generale che non comportano oneri nuovi e/o aggiuntivi sul bilancio regionale.
Articolo 3	<p>Con l'art. 3 la Regione, al fine di dare attuazione a quanto previsto dal Dlgs 198/2006, riconosce il "bollino di parità", utile per l'accesso a strumenti di incentivazione, alle imprese pubbliche e private virtuose in materia di antidiscriminazione di genere, promozione dell'equilibrio vita lavoro e parità retributiva, in possesso della certificazione nazionale della parità di genere.</p> <p>Il presente articolo non comporta oneri nuovi e/o aggiuntivi sul bilancio regionale in quanto la certificazione nazionale della parità di genere è rilasciata dal Dipartimento per le pari opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.</p> <p>Per ciò che concerne le procedure atte al riconoscimento del <i>bollino di parità</i> si evidenzia che le stesse sono in capo al Dipartimento regionale competente che le attuerà con il proprio personale.</p>
Articolo 4	<p>Con tale articolo la Regione s'impegna a promuovere, senza oneri a carico del bilancio regionale, interventi volti a contrastare il fenomeno delle molestie sui luoghi di lavoro, nonché il divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso, sul matrimonio, sulla maternità – anche in caso di adozione o affidamento – e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino, prevedendo:</p> <p>a) l'inibizione all'accesso alle procedure selettive finalizzate alla concessione di benefici economici per le imprese destinatarie di una condanna a motivo di dimissioni ovvero licenziamento, dichiarati illegittimi in quanto posti in essere in violazione della normativa vigente in materia di tutela della maternità e della paternità,</p> <p>b) forme di collaborazione con gli Ispettorati interregionali del Lavoro.</p> <p>Il presente articolo non comporta oneri nuovi e/o aggiuntivi sul bilancio regionale, in quanto detta disposizioni che interessano l'attività amministrativa posta in</p>

	essere dalla Regione avvalendosi delle risorse umane e strumentali esistenti presso i competenti Dipartimenti della Giunta regionale.
Articolo 5	Con tale articolo la Regione s'impegna a riconoscere, negli avvisi per la concessione di finanziamenti erogati a qualsiasi titolo, premialità, nella forma di punteggio aggiuntivo, alle imprese che utilizzano strumenti di equilibrio vita lavoro. Trattasi di norma di carattere ordinamentale e procedurale che non comporta oneri nuovi e/o aggiuntivi a carico del bilancio regionale.
Articolo 6	L'art 6 dà indirizzo affinché nella programmazione dell'offerta formativa siano promossi i percorsi rivolti alle donne inoccupate o disoccupate al fine del loro inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, nonché all'accrescimento delle competenze nei settori economici più innovativi. Trattasi di norma di carattere ordinamentale e procedurale che non comporta oneri nuovi e/o aggiuntivi a carico del bilancio regionale.
Articolo 7	L'art. 7, è una norma di carattere ordinamentale che detta misure organizzative ai Centri per l'impiego, prevedendo l'apertura di un servizio denominato "Spazio Donna" dedicato alle politiche attive del lavoro rivolte a donne inoccupate o disoccupate. Tale servizio non genera ulteriori oneri a carico del bilancio regionale in quanto erogato dal personale in forze presso i Centri per l'impiego e mediante l'utilizzo di risorse strumentali già in uso agli stessi.
Articolo 8	L'art. 8 è dedicato all'imprenditoria femminile come politiche attive per il lavoro. Negli avvisi per la concessione a qualsiasi titolo di finanziamenti, sono contemplate premialità nella forma di punteggio aggiuntivo in favore delle imprese ritenute femminili (comma 1); inoltre, si dà indirizzo affinché nella programmazione dell'offerta formativa siano promossi percorsi formativi dedicati alle donne imprenditrici (comma 2) nonché sono promossi strumenti, servizi e misure per favorire l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità delle donne, con particolare attenzione alle situazioni di disagio sociale (comma 3). Trattasi di disposizioni tese a definire criteri che incidono sulle modalità di accesso a contributi e servizi a sostegno dell'imprenditoria femminile che non comportano oneri nuovi e/o aggiuntivi a carico del bilancio regionale.
Articolo 9	L'art. 9 esplicita le modalità con cui la Regione promuove nell'ambito del welfare aziendale, la parità di genere nelle attività dell'organizzazione e della gestione del personale regionale. Il comma 3 sancisce che per le finalità di cui al presente articolo, la Regione si avvale dell'attività del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità di cui all'art. 57 del Dlgs. 165/2001. Il comitato non produce nuovi e aggiuntivi oneri a carico del bilancio regionale per come stabilito al comma 1 del citato art. 57 del Dlgs. 165/2001. Trattasi di norma di carattere ordinamentale che non comporta oneri a carico del bilancio regionale.
Articolo 10	L'art.10 esplicita la volontà della regione ad intraprendere azioni, senza maggiori oneri a carico del bilancio regionale e mediante strumenti organizzativi e di concertazione, tese a promuovere l'equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro. Tali misure, pertanto, non comportano nuovi e aggiuntivi oneri a carico del bilancio regionale.
Articolo 11	L'art. 11 istituisce, quale strumento di programmazione della Giunta regionale, il Piano di intervento per le politiche di genere per tale ragione la norma riveste carattere ordinamentale.
Articolo 12	L'art. 12 sancisce la neutralità finanziaria della presente disposizione.
Articolo 13	L'art. 13 stabilisce l'entrata in vigore della legge dal giorno successivo alla pubblicazione sul Bollettino ufficiale della Regione Calabria.

Tabella A

Articolo del progetto di legge	Spesa corrente o in conto capitale	Oneri finanziari 2022
Articolo 1	-----	0,00
Articolo 2	-----	0,00
Articolo 3	-----	0,00
Articolo 4	-----	0,00
Articolo 5	-----	0,00
Articolo 6	-----	0,00
Articolo 7	-----	0,00
Articolo 8	-----	0,00
Articolo 9	-----	0,00
Articolo 10	-----	0,00
Articolo 11	-----	0,00
Articolo 12	-----	0,00
Articolo 13	-----	0,00

Tabella B

ARTICOLAZIONE PER ANNO, Missione, Programma e Titolo

Missione	Programma	Titolo	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Note
//	//	//	//	//	//	//
		Totale				

- oneri di gestione: € 0, la gestione della legge viene effettuata dal personale interno al Settore competente in materia di Pari Opportunità.

Il Dirigente del Settore F.to *Dott.ssa Anna Perani*

Il Direttore Generale F.to *Avv. Maria Francesca Gatto*