



CONSIGLIO REGIONALE  
ASSEMBLEA LEGISLATIVA DELLA LIGURIA

**Proposta di legge di iniziativa dei Consiglieri:**

**Luca Garibaldi**

**Sergio Rossetti**

**Roberto Arboscello**

**Enrico Ioculano**

**Davide Natale**

**Armando Sanna**

**Proposta di legge recante: “Riduzione del divario retributivo di genere (Modifiche alla legge 1 agosto 2008, n. 26 “Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere in Regione Liguria.”)”**

Presentata alla Presidenza del Consiglio Regionale il 5 luglio 2021 2021- Prot. XI/2021

## Relazione

Secondo le rilevazioni del World Economic Forum sulla base dei dati di fine 2019 si stima che con il trend attuale la disparità politica fra donne e uomini potrà essere superata fra 95 anni mentre per superare quella retributiva ne serviranno 250. Un dato sconcertante che però la dice lunga sulla situazione in cui viviamo, ulteriormente aggravata dalla pandemia che ha prodotto un forte rallentamento al cammino per la riduzione del divario retributivo di genere (*gender pay gap*). Il *lockdown* imposto per limitare il diffondersi del virus, ha provocato un arretramento delle posizioni faticosamente raggiunte, dal momento che, come è risaputo e ampiamente dimostrato, l'occupazione femminile ha subito più di quella maschile gli effetti della pandemia.

Il 30 gennaio 2020 il Parlamento europeo ha adottato una risoluzione con il preciso obiettivo di ridurre significativamente la disparità salariale entro il 2027 attraverso la messa in atto di una serie di misure capaci di agevolare l'accesso delle donne in aree di studio e lavoro a predominanza maschile, favorire la flessibilità dell'orario e migliorare i salari e le condizioni di lavoro in settori con maggiore presenza femminile. La disparità, infatti, che è prima di tutto una evidente ingiustizia sociale, rappresenta un freno alla crescita dell'economia (si stima che la riduzione dell'1 per cento del divario retributivo di genere produca lo 0,1 per cento di aumento del PIL) e un limite alla lotta contro la povertà, in particolare in età avanzata, quando a salari minori corrisponderanno pensioni più basse (il divario pensionistico di genere UE si assesta al 29 per cento).

Secondo i dati forniti da Eurostat nel 2018 in Europa il divario di genere nell'occupazione valeva 370 miliardi di euro, pari al 2,8 per cento del prodotto interno; la qualità e l'aumento del lavoro femminile e del superamento del divario retributivo interessa quindi la collettività e non solo le lavoratrici.

La Commissione europea, impegnata insieme alle altre istituzioni per la riduzione del divario retributivo di genere, ha redatto un documento da cui emergono dati piuttosto scoraggianti fra i Paesi UE, migliorabili solo attraverso l'impiego di azioni e risorse mirate, capaci di imporre un decisivo cambiamento prima di tutto culturale.

Il "Pilastro europeo dei diritti sociali" stabilisce espressamente fra i suoi obiettivi la necessità di lavorare per conseguire l'uguaglianza di genere per fare dell'Europa un luogo più equo, inclusivo e ricco di opportunità. In particolare, per colmare il *gender pay gap*, la Commissione sta chiedendo agli Stati membri di adeguare le proprie legislazioni introducendo sia il criterio della trasparenza salariale vincolante, secondo cui le aziende sono legalmente obbligate a redigere rapporti sulla situazione del personale maschile e femminile, sia un maggiore equilibrio fra vita lavorativa e privata, da attuarsi attraverso opportune modifiche all'istituto del congedo parentale e altre forme di flessibilità.

I dati e le statistiche diffuse dimostrano che all'interno dell'Unione europea il divario occupazionale è pari all'11,7 per cento (uomini occupati al 79 per cento, donne occupate al 67,3 per cento). La disparità salariale (dati completi 2019) è decisamente più alta; infatti, la differenza di paga oraria media è del 14,1 per cento mentre la differenza in busta paga si attesta al 37 per cento, anche a causa di un numero maggiore di donne (30,7 per cento) rispetto agli uomini (8 per cento) con contratto part time. Se poi si tiene conto delle ore lavorate sulla retribuzione mensile lorda la differenza sale ancora fino al 23,7 per cento. Altro rilievo interessante prodotto da Eurostat sulla base dei dati 2014 riguarda il reddito complessivo di uomini e donne elaborato senza separare chi ha e chi non ha una occupazione. Tale dato misura l'indipendenza economica e per l'Italia rimarca un divario del 43,7 per cento contro una media europea del 39,6 per cento.

In tutti gli Stati dell'Unione europea le donne sono pagate significativamente meno degli uomini, i più alti divari (dati Eurostat febbraio 2021) riguardano l'Estonia, l'Austria e la Germania (intorno al 20 per cento), i più bassi il Lussemburgo con 1,4 per cento e anche l'Italia con il 3,9 per cento. Occorre però rilevare che un divario retributivo più basso non significa necessariamente che le donne sono meglio retribuite in un Paese rispetto all'altro. I numeri e le percentuali talvolta non riflettono in pieno la situazione reale perché un divario retributivo più basso può derivare da una minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, mentre percentuali più alte possono derivare da un elevato numero di donne con contratti part time o da una loro concentrazione in un ventaglio ristretto di professioni.

Altri studi effettuati sempre da Eurostat sul divario retributivo fra uomo e donna hanno preso in considerazione la retribuzione oraria lorda delle aziende pubbliche e private con più di dieci dipendenti. Anche in questo caso l'Italia si pone al di sotto della media Europea. Questo dato apparentemente molto incoraggiante non tiene però conto di alcuni criteri fra cui la distinzione fra il settore pubblico e quello privato che, se presa in considerazione, fa emergere una realtà molto diversa, in cui, purtroppo, si evidenzia un profondo divario fra dipendenti pubblici e privati. Fra le donne e gli uomini occupati in aziende pubbliche il divario retributivo di genere non sale oltre il 4,4 per cento mentre nel privato balza al 17,9 per cento.

Tali dati sono in linea con le ultime valutazioni OCSE che ha analizzato il problema della disparità salariale in una più ampia cerchia di Paesi, in questo caso la media della differenza salariale fra uomo e donna si assesta al 4,1 per cento nel settore pubblico mentre in quello privato arriva al 20,7 per cento.

Se è un fatto acclarato che a parità di mansioni donne e uomini sono pagati diversamente, è anche vero che questo meccanismo è talmente radicato nella nostra società che risulta difficile da scardinare. Spesso manca la consapevolezza di subire una ingiustizia e comunque le donne faticano a denunciare la discriminazione subita. E' per questo motivo che al primo punto nell'agenda delle azioni da attuare per il contrasto al divario retributivo di genere si pone la necessità di parlare il più *possibile*

del problema e divulgare quanto accade nei luoghi di lavoro, rivendicando allo stesso tempo nelle aziende pubbliche e private la trasparenza delle retribuzioni e della situazione del personale per far emergere le disparità.

Le cause delle differenze salariali sono molteplici fra cui anche la scelta delle donne di accettare impieghi più flessibili e meno retribuiti per riservare tempo alla casa, ai figli o ai genitori anziani, con la conseguenza che gli aumenti di stipendio vengono “barattati” con la maggiore flessibilità. In pratica le donne svolgono più ore di lavoro non retribuito rispetto agli uomini, 6/8 ore del Nord Europa fino a 15 in Paesi come l’Italia. Il lavoro non retribuito dedicato ai figli e alla casa si traduce in minore disponibilità oraria di lavoro retribuito, tant’è vero che un terzo delle donne lavora *part time*. Un dato significativo è ad esempio riferito all’anno 2016 in cui sono stati assunti con contratto a tempo pieno e indeterminato l’80 per cento degli uomini contro il 57 per cento delle donne.

Oltre a un numero inferiore di ore lavorate per dedicarsi a carichi di famiglia il divario retributivo risiede in altre cause come la propensione delle donne ad avere interruzioni di carriera o scelte professionali che più di altre permettono di dedicarsi a responsabilità familiari ma anche nella sovra rappresentanza di donne in settori con bassa retribuzione come l’assistenza o la vendita. Contribuiscono infine ad aumentare il divario salariale la ridotta presenza di donne, solo il 20 per cento, in settori meglio retribuiti come quelli denominati STEM (scienze, tecnologia, ingegneria e matematica), il fatto che meno del 10 per cento degli amministratori delegati di aziende sono donna e che tra i dirigenti del settore privato esiste una forte sproporzione di retribuzione, nell’ordine di grandezza del 23 per cento.

Sul divario retributivo pesa inoltre in modo considerevole la maternità che, oltre a rappresentare una penalizzazione per le lavoratrici madri, è un vero e proprio pregiudizio culturale, capace di generare discriminazioni ancora prima che la lavoratrice sia effettivamente in attesa di un figlio.

Le donne sono in generale più istruite ma pagano un costo elevato per accettare o scegliere lavori che ritengono più compatibili con le responsabilità familiari. Spesso scendono a compromessi che avranno conseguenze oltre la vita lavorativa, dal momento che, come certifica l’Istat, le donne sono il 52,2 per cento dei pensionati ma ricevono il 44,1 per cento della spesa complessiva.

Nel primo semestre del 2020 si è assistito in Italia ad un generico stop dell’aumento delle retribuzioni che ha influito maggiormente proprio su quelle femminili, bloccando di fatto il processo innescato negli ultimi anni che le aveva viste aumentare più rapidamente rispetto a quelle maschili, con la conseguenza di consolidare il divario retributivo di genere esistente.

Le donne insieme ai giovani sono state le prime vittime della crisi dovuta alla pandemia, ad oggi in Italia il tasso di occupazione femminile è drammaticamente sceso al 48,4 per cento, nel Meridione 7 donne su dieci non lavorano. In questo contesto piuttosto preoccupante le risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza rappresentano una occasione imperdibile per mettere in atto misure e riforme capaci di aumentare la presenza delle donne nel mondo del lavoro, facendo venir meno gli ostacoli e i pregiudizi che da sempre la limitano, con l'obiettivo di eliminare o quantomeno ridurre la differenza retributiva di genere.

Il nostro Paese si è dotato, soprattutto nel corso degli ultimi anni, di norme atte a favorire la parità retributiva anche se, purtroppo, non sono stati raggiunti i risultati sperati. L'articolo 46 del Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 ha disposto ad esempio l'obbligo per le aziende pubbliche e private con più di cento dipendenti di redigere almeno ogni due anni un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile con riguardo ad assunzioni, formazione, promozione professionale, livelli, passaggi di categoria o di qualifica, cassa integrazione, licenziamenti, prepensionamenti e pensionamenti nonché retribuzione corrisposta. Il legislatore, consapevole che tale obbligo è stato spesso disatteso, nel decreto legge n.77/'21 sulla *governance* del PNRR ha disposto che, per favorire le pari opportunità di genere, gli operatori economici presentino, a pena di esclusione, unitamente alla domanda di partecipazione o all'offerta per la realizzazione degli interventi finanziati con le risorse del PNRR, il rapporto di cui all'articolo 46. Tale obbligo è eccezionalmente esteso anche agli operatori economici risultati aggiudicatari con un numero di dipendenti compreso tra 15 e 100.

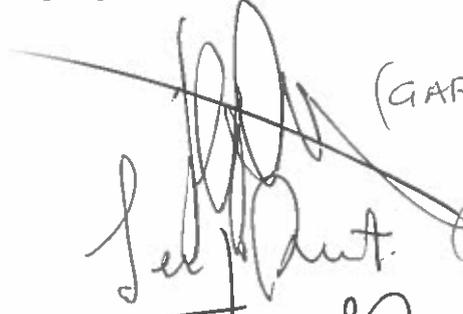
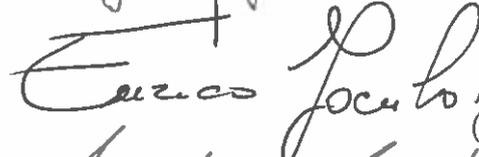
La Commissione lavoro della Camera ha recentemente approvato all'unanimità un testo unificato che si propone di contribuire al superamento del *gender pay gap* e aumentare la presenza delle donne nel mercato del lavoro. Il testo, che a breve approderà in Parlamento, intende mettere in atto un processo che renda più trasparenti le politiche retributive e faccia emergere discriminazioni salariali allargando alle imprese sotto la soglia dei 100 dipendenti gli obblighi di comunicazione di cui all'articolo 46 del Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, anche ricorrendo a forme di premialità che sollecitino i datori di lavoro a rendere pubblici i dati sul personale. Il disegno di legge riconosce la trasparenza retributiva come un importante veicolo di cambiamento, dal momento che rendere noto il divario rappresenta di per se' un incentivo a cambiare. L'informazione sui livelli retributivi, infatti, oltre ad essere un mezzo per capire il problema e adottare adeguate politiche di contrasto, è un elemento che consente alle imprese di acquisire consapevolezza, modificare le proprie prassi e adottare misure per garantire equità.

E' quindi un dato di fatto che la questione del divario retributivo tra uomini e donne è un argomento complesso che tocca molti temi centrali per il progresso del nostro Paese. La legge regionale 26 del 2008 aveva già posto la propria attenzione su alcune azioni da perseguire in materia di occupazione, formazione, conciliazione dei tempi

di vita e di lavoro ma, ad oggi, occorre ritornare sul testo per integrarlo e dare ulteriore forza a strumenti già previsti e a nuove misure.

La presente proposta di legge intende contribuire a colmare il divario retributivo di genere tra uomini e donne assunto come uno dei principali obiettivi dell'Unione europea per i prossimi anni.

Retribuzione oraria inferiore, minori ore di lavoro retribuito e minor tasso di occupazione sono gli elementi che producono un ingiusto divario retributivo a cui si può porre rimedio attraverso un insieme di azioni che modifichino allo stesso tempo norme e cultura dei Paesi. La Regione Liguria può, insieme agli altri livelli istituzionali, mettere in campo politiche capaci di contribuire all'obiettivo prefissato, e cioè favorire la trasparenza delle retribuzioni e delle altre situazioni del personale maschile e femminile nelle aziende pubbliche e private e incentivare gli studi e le carriere professionali nei settori meglio retribuiti e con meno presenza femminile come le quelli delle discipline denominate STEM (scienze, tecnologia, ingegneria e matematica). A tal fine la PDL propone di integrare la legge regionale 1 agosto 2008 n. 26 sulle politiche per le pari opportunità di genere con misure e azioni, che, contrastando stereotipi e pregiudizi, portino le donne in numero sempre maggiore ad applicarsi nello studio di materie scientifiche e nelle conoscenze informatiche, acquisendo conoscenze e professionalità che le portino ad occupare posti di lavoro meglio retribuiti e più stabili. La PDL propone inoltre di integrare la legge 26/08 con l'istituzione di un registro delle imprese che, volontariamente e fuori dagli obblighi di legge previsti dal decreto legislativo 198/06, applichino nella propria organizzazione la trasparenza dei dati sul personale redigendo con regolarità rapporti sul personale maschile e femminile comprensivi delle retribuzioni corrisposte e di tutti gli altri dati che, anche in modo indiretto, influiscono sulla disegualianza retributiva di genere.

 (GARIBALDI)  
 (ROSSETTI)  
 (FOCULANO)  
 (ARBOSCERI)  
 (NATALE)  
 (SANNA)

## Relazione articolata

**L'articolo 1** propone di integrare il testo della legge 26/08 declinando in modo più specifico il principio del contrasto ai pregiudizi e agli stereotipi di genere già previsto nel testo della norma. Attraverso l'introduzione dell' articolo 24 bis si prevede la promozione e il sostegno economico di misure adeguate ad avvicinare le ragazze fin dalla scuola primaria alle materie scientifiche e a diffondere fra le studentesse della scuola secondaria la consapevolezza delle opportunità professionali che tali studi possono garantire. Gli obiettivi della PDL sono perseguiti in particolare attraverso l'istituzione di borse di studio per ragazze; la predisposizione di corsi per fornire competenze in campo scientifico e digitale alle donne che devono entrare o rientrare nel mondo del lavoro; la costruzione di competenze per l'accesso al mercato digitale delle lavoratrici autonome; l'adozione di piani di uguaglianza di genere per evitare lo spreco dei talenti delle donne che altrimenti abbandonerebbero il loro percorso di carriera; la predisposizione di borse di studio per facilitare il passaggio dall'Università al mondo del lavoro di giovani *donne altamente qualificate*; la creazione di spazi fisici in cui imprese, ricerca e formazione possono incontrarsi e confrontarsi per sviluppare forme di innovazione tecnologica e digitale che guardino alle implicazioni di genere; la organizzazione di corsi per l'alfabetizzazione digitale delle fasce più vulnerabili per acquisire nuove competenze da spendere nel mondo del lavoro. Tutte queste azioni, secondo quanto previsto nell'articolo 24 ter, possono essere sostenute con contributi regionali e realizzate con progetti predisposti da enti locali, scuole, dall'Università, da Enti di formazione e del Terzo settore, nel rispetto di modalità indicate con provvedimento di Giunta. Con l'introduzione dell'articolo 24 quater si dispone che il Piano triennale delle pari opportunità, già previsto dalla legge 26/08, sia opportunamente integrato con misure per la lotta al contrasto dei pregiudizi e degli stereotipi di genere, comprese le modalità per la verifica del loro perseguimento. A tal fine si chiede che siano rese note le risorse impiegate, i soggetti coinvolti, gli ambiti territoriali interessati e le ricadute in termini di aumento della presenza femminile nei corsi di studio e nei luoghi di lavoro caratterizzati da discipline STEM.

**L'articolo 2** prevede l'integrazione della legge 26/'08 con l'aggiunta di un nuovo Capo dedicato più propriamente alla parità retributiva. In particolare l'articolo 25 bis ribadisce che il superamento della differenza retributiva fra i sessi produce un impatto positivo sull'intero progresso paritario della nostra società, sullo sviluppo della persona, sulla partecipazione delle donne all'organizzazione politica economica e sociale e detta disposizioni per favorire il cammino verso la parità retributiva fra donne e uomini per uno stesso lavoro o per lavori di pari valore. A tal fine gli articoli 25 ter e 25 quater incentivano le aziende con più di quindici e meno di cento dipendenti a redigere periodicamente rapporti sulla situazione del personale maschile e femminile. Le imprese ritenute virtuose rispetto all'obiettivo della parità retributiva di genere saranno iscritte in un registro regionale e potranno esibire la "certificazione

di parità retributiva di genere”. Con l’istituzione del registro si intendono incentivare le aziende al di sotto dei cento dipendenti, escluse secondo il decreto legislativo 198/2006 ”Codice delle Pari Opportunità” dagli obblighi di trasparenza e pubblicità dei dati sul personale, ad adeguarsi volontariamente a queste modalità, ricevendo in cambio (articolo 25 quinquies) dei benefici in termini di punteggio nei bandi per la corresponsione di contributi a cui intendono partecipare.

La Regione sostiene altresì progetti di sensibilizzazione sulla parità retributiva e la creazione di reti di imprese particolarmente virtuose da un punto di vista della parità retributiva per diffondere le buone pratiche adottate.

Con l’articolo 25 sexies si prevede invece l’esclusione da qualunque beneficio erogato dalla Regione per le imprese condannate con sentenza passata in giudicato nell’ambito di giudizi riferiti a dimissioni o licenziamenti dichiarati illegittimi perché contrari alla normativa sulla tutela della maternità e paternità. A tal fine la Regione, in collaborazione con la Consigliera di Parità, promuove la definizione di protocolli di intesa con Tribunali e Corte d’Appello in funzione di giudici del lavoro aventi sede in Liguria per acquisire i dati sulle condanne. La clausola valutativa di cui all’articolo 25 septies verifica l’efficacia delle misure realizzate rispetto all’obiettivo della parità retributiva.

**L’articolo 3** reca la norma finanziaria prevedendo per l’anno 2021 uno stanziamento pari a 400.000,00 euro.

**L’articolo 4** riguarda l’entrata in vigore della norma a partire dalla pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione.

## **Proposta di legge recante**

**“Riduzione del divario retributivo di genere (Modifiche alla legge 1 agosto 2008, n. 26 “Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere in Regione Liguria.”)”**

### **Articolo 1**

**(Inserimento degli articoli 24 bis, 24 ter e 24 quater nella legge regionale 1 agosto 2008, n. 26.)**

1. Dopo l’articolo 24 della legge regionale n. 26/2008 sono inseriti i seguenti articoli:

#### *“Articolo 24 bis*

*(Azioni per ridurre il divario di conoscenze fra donne e uomini nelle discipline STEM)*

1. La Regione favorisce e incentiva fin dalla più giovane età azioni per contrastare i pregiudizi e gli stereotipi di genere che contribuiscono ad aumentare il divario di conoscenze tra donne e uomini nelle discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche, convenzionalmente denominate discipline STEM.
2. La Regione per le finalità di cui al comma 1 promuove la formazione e il rafforzamento delle competenze delle ragazze e la loro partecipazione a percorsi scolastici e accademici nonché l’aumento della presenza lavorativa e l’abbattimento delle barriere nei percorsi di sviluppo delle carriere delle donne nei settori inerenti le materie STEM.
3. La Regione in conformità con i piani e i programmi regionali nazionali ed europei promuove e sostiene azioni riferite in particolare:
  - a) a stimolare nelle bambine e nelle adolescenti l’apprendimento delle materie STEM, favorendo lo sviluppo di una piena consapevolezza della propria attitudine verso conoscenze tecnico e scientifiche, anche attraverso campagne mirate di sensibilizzazione, progetti di alfabetizzazione digitale, di

- orientamento alla scienza o con l'istituzione di premi per giovani inventrici;
- b) a diffondere fra le studentesse la consapevolezza delle opportunità professionali che le discipline STEM possono offrire loro attraverso la partecipazione a stage ovvero ad incontri in aula con docenti e imprese;
  - c) a formare il personale docente sulle modalità innovative di insegnamento delle materie scientifiche e matematiche, sull'istruzione digitale e sul contrasto degli stereotipi di genere;
  - d) a istituire borse di studio per le ragazze per incentivare la scelta verso percorsi di istruzione in settori scientifici in cui sono poco rappresentate;
  - e) ad organizzare tirocini formativi o corsi di formazione professionalizzante e specializzata per fornire competenze in campo scientifico e nelle tecnologie digitali alle donne che devono entrare o rientrare nel mercato del lavoro;
  - f) a facilitare l'accesso al mercato digitale delle lavoratrici autonome attraverso corsi o progetti che ne migliorino le competenze digitali;
  - g) a incentivare l'adozione dei Piani di uguaglianza di genere (*gender equality plans*) per la valorizzazione delle competenze delle donne a partire dall'Università, dai centri di ricerca pubblici e privati e dalle imprese che si occupano di ricerca;
  - h) a istituire borse di studio per facilitare il passaggio dall'Università al mercato del lavoro migliorando le opportunità di inserimento lavorativo di giovani donne altamente qualificate;
  - i) a creare spazi fisici (*gender innovation hub*) in cui imprese, ricerca e formazione possono incontrarsi per sviluppare forme di innovazione tecnologica e digitale attente alle implicazioni di genere;
  - j) a organizzare corsi e programmi per l'alfabetizzazione digitale delle fasce più vulnerabili per fornire competenze di base.

*Articolo 24 ter*  
*(Contributi regionali per incentivare la presenza delle donne nelle discipline STEM)*

1. I contributi per la realizzazione delle azioni di cui al comma 3 dell'articolo 24 bis possono essere concessi dalla Regione secondo quanto definito con provvedimento della Giunta regionale e in conformità con la programmazione di cui all'articolo 34, agli enti locali, alle scuole di ogni ordine e grado, all'Università, agli Enti di formazione professionale, agli Enti del Terzo settore nonché ad aziende private con sede legale e/o operativa in Liguria con competenze specifiche nei settori delle discipline STEM.
2. La Regione per la realizzazione delle azioni di cui all'articolo 24 bis, può provvedere anche attraverso la stipula di accordi, protocolli di intesa, convenzioni o altre forme di collaborazione ovvero promuovere la stipula di tali strumenti fra i soggetti di cui al comma 1.

*Articolo 24 quater*  
*(Programmazione e clausola valutativa)*

1. Il Programma triennale per le pari opportunità di cui all'articolo 34 individua gli ambiti e gli obiettivi prioritari di intervento da perseguire nel triennio di riferimento per il contrasto dei pregiudizi e degli stereotipi di genere, per la promozione della formazione e del rafforzamento delle competenze, per l'aumento della presenza femminile nello studio e nell'ambito lavorativo delle discipline STEM e per l'abbattimento delle barriere ai percorsi di sviluppo delle carriere in tali settori. Il Programma definisce altresì i criteri e le modalità per la verifica biennale degli obiettivi; a tal fine la Giunta presenta al Consiglio una relazione in cui devono in particolare essere indicati gli interventi realizzati e le risorse impiegate, gli accordi stipulati, i beneficiari, i soggetti coinvolti, gli ambiti territoriali interessati, i dati relativi all'incremento della presenza femminile nei percorsi di studio e nei luoghi di lavoro STEM.
2. Della relazione di cui al comma 1 e degli esiti della valutazione del Consiglio deve essere data adeguata divulgazione anche mediante la pubblicazione sul sito web istituzionale.”

## **Articolo 2**

**(Inserimento del Capo II bis nel Titolo III della legge regionale 1 agosto 2008, n. 26.)**

1. Dopo il Capo II del Titolo III della legge regionale 26/2008 è inserito il seguente Capo:

*“Capo II bis  
PARITA' RETRIBUTIVA DI GENERE*

*Articolo 25 bis  
(Superamento del divario retributivo basato sul genere)*

1. La Regione, nel rispetto di quanto sancito dall'articolo 37 della Costituzione e in attuazione dell'articolo 157 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea e del Libro III, Titolo I, Capo II del Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, riconosce che la parità retributiva tra i sessi incide positivamente sul progresso paritario della società, sul pieno sviluppo della persona umana e sull'effettiva partecipazione delle donne all'organizzazione politica, economica e sociale e detta disposizioni per favorire l'effettiva e completa parità di retribuzione tra donne e uomini per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

*Articolo 25 ter  
(Misure per affermare la parità retributiva fra uomini e donne)*

2. La Regione, al fine di superare la differenziazione retributiva basata sul genere, fermo restando quanto previsto dall'articolo 46 del Decreto legislativo 198/2006 e successive modifiche, favorisce mediante un sistema di premialità le aziende pubbliche e private con più di quindici e meno di cento dipendenti che redigono periodicamente rapporti sulla situazione del personale maschile e femminile, con particolare riferimento alle informazioni che riguardano la formazione, la promozione

professionale, i livelli, i passaggi di categoria o di qualifica, l'intervento della Cassa integrazione guadagni, i prepensionamenti, i pensionamenti e la retribuzione effettivamente corrisposta.

3. La Regione nella propria programmazione sostiene altresì azioni di sistema per promuovere anche in collaborazione con la Consigliera di Parità:

- a) iniziative per l'emersione e la 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'articolo 46 del Decreto legislativo 198/2006;
- b) progetti di sensibilizzazione sulla parità retributiva e per l'adozione delle migliori pratiche in materia;
- c) interventi per la diffusione di buone pratiche tra le imprese e gli enti locali attraverso la creazione di reti di imprese che si distinguono per il perseguimento della parità retributiva.

#### *Articolo 25 quater*

*(Registro regionale delle imprese virtuose in materia retributiva di genere e certificazione)*

1. Al fine di identificare le imprese di cui al comma 1 dell'articolo 25 ter che adottano politiche virtuose per affermare la parità salariale tra uomini e donne e la promozione di pari opportunità di lavoro è istituito presso la Direzione regionale competente un apposito registro.

2. I requisiti per l'iscrizione al registro nonché i criteri e le modalità di tenuta del registro stesso sono disciplinati dalla Giunta regionale attraverso un apposito regolamento sentite la competente Commissione consiliare, la Consigliera di Parità, le parti sociali e datoriali e le associazioni più rappresentative che promuovono la parità.

3. La Regione rilascia alle imprese iscritte nel registro di cui al comma 2 una Certificazione di parità retributiva di genere le cui modalità di utilizzo sono disciplinate con provvedimento di Giunta.

4. Il Tavolo di consultazione per le pari opportunità di cui all'articolo 31, eventualmente integrato con rappresentanze del mondo accademico che hanno realizzato studi sulla parità di genere, monitora il fenomeno della

parità retributiva basata sul genere e promuove la diffusione dei modelli organizzativi ritenuti più innovativi.

*Articolo 25 quinquies*

*(Premialità a favore delle aziende impegnate per la parità retributiva)*

1. La Regione nell'attribuzione dei benefici economici erogati prevede un sistema di premialità a favore delle aziende iscritte nel registro di cui all'articolo 25 quater; a tal fine adotta atti di indirizzo nei confronti delle competenti strutture regionali, degli enti strumentali e delle società controllate affinché nei bandi e negli avvisi pubblici siano inserite clausole e criteri di premialità per favorire le suddette aziende.

*Articolo 25 sexies*

*(Esclusione dai benefici)*

1. Le imprese che vengono condannate con sentenza passata in giudicato nell'ambito di giudizi aventi ad oggetto le dimissioni ovvero licenziamenti dichiarati illegittimi in quanto contrari alla normativa vigente in materia di tutela della maternità e paternità, sono escluse da qualunque beneficio previsto dalla Regione per il triennio successivo alla pubblicazione della condanna.

2. La Regione, per l'acquisizione dei dati riferiti alle condanne di cui al comma 1, promuove in collaborazione con la Consigliera di parità, la definizione di protocolli di intesa con gli organi giurisdizionali in funzione di giudici del lavoro aventi sede in Liguria.”

*Articolo 25 septies*

*(Clausola Valutativa)*

1. Il Consiglio regionale -Assemblea Legislativa della Liguria esercita il monitoraggio sull'attuazione del presente Capo e valuta i risultati conseguiti in termini promozione della parità retributiva tra uomini e donne e pari opportunità di lavoro. A tal fine entro diciotto mesi dalla data di costituzione del registro di cui all'articolo 25 quater e

successivamente con cadenza annuale, la Giunta regionale presenta al Consiglio una relazione che riferisca in particolare:

- a) sugli interventi e sulle azioni realizzate, sui soggetti coinvolti, sugli ambiti territoriali interessati e sulle risorse impiegate;
- b) sul numero di imprese iscritte nel registro, sulle loro dimensioni, sull'attività svolta, sulla collocazione territoriale, sulle misure adottate per pubblicizzare il registro, sulle premialità riconosciute alle imprese iscritte;
- c) sui protocolli di intesa stipulati ai sensi del comma 2 dell'articolo 25 sexies e sulle imprese escluse dai benefici regionali;
- d) sulle criticità riscontrate e sulle misure eventualmente adottate per farvi fronte.

2. E' assicurata l'adeguata divulgazione della relazione di cui al comma 1 e dei documenti del Consiglio che ne concludono l'esame anche attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale."

### ***Articolo 3***

#### ***(Norma Finanziaria)***

1. Agli oneri derivanti dalla attuazione della presente legge si provvede, nello stato di previsione della spesa del bilancio 2021-2023, esercizio 2021, mediante riduzione dell'autorizzazione di spesa di euro 400.000,00 in termini di competenza e di cassa, nell'ambito della Missione 20 "Fondi e Accantonamenti" Programma 01 "Fondo di riserva", Titolo 01 "Spese Correnti" e contestuale autorizzazione della spesa e iscrizione del medesimo importo alla Missione 15 "Politiche per il lavoro e la formazione professionale".
2. Agli oneri per gli esercizi successivi si provvede con legge di bilancio.

### ***Articolo 4***

#### ***(Entrata in vigore)***

1. La presente proposta di legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nel Bollettino Ufficiale della Regione.

## SCHEDA DEGLI ELEMENTI FINANZIARI

**PROGETTO DI LEGGE DI INIZIATIVA CONSILIARE RECANTE: “Riduzione del divario retributivo di genere (Modifiche alla legge 1 agosto 2008, n. 26 “Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere in Regione Liguria.”)”**

---

### DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

*La PDL propone di integrare la legge regionale 1 agosto 2008 n. 26 sulle politiche per le pari opportunità di genere con misure e azioni, che, contrastando stereotipi e pregiudizi, portino le donne in numero sempre maggiore ad applicarsi nello studio di materie scientifiche e nelle conoscenze informatiche, acquisendo conoscenze e professionalità che le portino ad occupare posti di lavoro meglio retribuiti e più stabili. La PDL propone inoltre di integrare la legge 26/08 con l'istituzione di un registro delle imprese che, volontariamente e fuori dagli obblighi di legge previsti dal decreto legislativo 198/06, applichino nella propria organizzazione la trasparenza dei dati sul personale redigendo con regolarità rapporti sul personale maschile e femminile comprensivi delle retribuzioni corrisposte e di tutti gli altri dati che, anche in modo indiretto, influiscono sulla diseguaglianza retributiva di genere.*

### RIFERIMENTI ALLA PROGRAMMAZIONE REGIONALE

---

---

### ANALISI DEGLI EFFETTI FINANZIARI DEL PROVVEDIMENTO

---

---

---

---

#### Entrata

Articolo/comma	Natura dell'entrata	Proposta in corso (importo)	Proposta a regime (importo)
	TOTALE		

## Spesa

Articolo/comma	Natura della spesa	Proposta in corso (importo)	Proposta a regime (importo)
		Anno 2021	
		400.000,00	
	TOTALE		
	Saldo da finanziare		

## METODI UTILIZZATI PER LA QUANTIFICAZIONE

---

---

## DATI E FONTI UTILIZZATI

\_ Istat

---

---

## ABROGAZIONI E CONFLUENZA DEI FINANZIAMENTI

---

---

## PROPOSTA DI REPERIMENTO FONDI

3. Agli oneri derivanti dalla attuazione della presente legge si provvede, nello stato di previsione della spesa del bilancio 2021-2023, esercizio 2021, mediante riduzione dell'autorizzazione di spesa di euro 400.000,00 in termini di competenza e di cassa, nell'ambito della Missione 20 "Fondi e Accantonamenti" Programma 01 "Fondo di riserva", Titolo 01 "Spese Correnti" e contestuale autorizzazione della spesa e iscrizione del medesimo importo alla Missione 15 "Politiche per il lavoro e la formazione professionale".

## ANNOTAZIONI E OGNI ALTRO ELEMENTO UTILE

---

---

FIRMA PROPONENTE

