

Prot. n. 15980 del 22/10/2020
Il Presidente

Al Presidente del Consiglio regionale
Stefano ALLASIA

p.c. Al Presidente della Giunta regionale
Alberto CIRIO

SEDE

OGGETTO: Parere in ordine alla proposta di legge n. 101 "Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i sessi e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità"

Egregio Presidente,

Le comunico che il Consiglio delle Autonomie locali, nella seduta del 21 ottobre 2020, ha espresso, all'unanimità dei presenti, parere favorevole condizionato in ordine alla proposta di legge n. 101 "Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i sessi e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità".

A tal fine, Le trasmetto la relativa deliberazione.

L'occasione mi è gradita per porgerLe i migliori saluti.

Davide CROVELLA
(firmato in originale)

AJ/SS/AB/CD

Prot. n. 15980 del 22/10/2020

Deliberazione n. 24 del 21 ottobre 2020

Parere in ordine alla proposta di legge n. 101 "Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i sessi e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità".

IL CONSIGLIO DELLE AUTONOMIE LOCALI

- Visto l'articolo 11 della l.r. 7 agosto 2006, n. 30 "Istituzione del Consiglio delle Autonomie locali (CAL) e modifiche alla legge regionale 20 novembre 1998, n. 34 (Riordino delle funzioni e dei compiti amministrativi della Regione e degli Enti locali)";
- Considerato che è pervenuta al CAL la richiesta di parere in ordine alla proposta di legge n. 101 "Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i sessi e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità";
- Preso atto dello svolgimento delle sedute in modalità telematica;
- Preso atto dell'istruttoria svolta dall'ufficio di presidenza e delle osservazioni pervenute da ANPCI, nonché quelle congiunte di ANCI, ALI Piemonte e UNCEM, che si allegano alla presente;
- Considerato che la proposta di legge propone l'introduzione di strumenti tesi a superare le differenze retributive di genere, nonché di strumenti a sostegno dell'occupazione femminile;
- Ritenuta condivisibile la finalità del provvedimento in esame, volto alla diffusione di una cultura antidiscriminatoria e al pieno riconoscimento del ruolo della donna nel mondo del lavoro;
- Valutata positivamente la premialità aggiuntiva in termini di punteggio per la partecipazione a bandi regionali per le aziende iscritte al registro delle imprese virtuose in materia retributiva di genere di cui all'art. 3;
- Ritenuta, tuttavia, la necessità di richiamare e valorizzare il ruolo svolto dagli enti di area vasta, titolari della funzione fondamentale di "controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità", come previsto dall'art. 1, comma 85, della l. n. 56/2014, svolta sul territorio anche tramite le figure delle consigliere di parità;
- Ritenuto, inoltre, di dover tutelare le donne lavoratrici che si occupano di familiari disabili;
- Ritenuto, altresì, opportuno un confronto con le associazioni di categoria delle imprese, all'interno di un tavolo tecnico, in modo da conoscere l'attuale situazione occupazionale e retributiva del genere femminile sul territorio regionale;
- Valutato, nell'esame dell'articolato, che:

- la "Giornata regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro", individuata dall'art. 4 nella data del 29 luglio, potrebbe avere scarsa valenza simbolica coincidendo con il periodo estivo;
- l'art. 5 relativo al "licenziamento illegittimo per tutela maternità e paternità" dovrebbe essere implementato con la previsione di sanzioni per tutti i comportamenti discriminatori oggetto di condanna;
- all'art. 8 sia necessario specificare la composizione e il funzionamento degli "Sportelli Donna" presso i centri per l'impiego;
- Considerata, inoltre, la necessità di un coordinamento tra l'impianto discendente dalla proposta di legge in esame e il sistema regionale già esistente in tema di contrasto alle discriminazioni di genere, prevedendo un raccordo con la l.r. 5/2016 "*Norme di attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della parità di trattamento nelle materie di competenza regionale*", e in particolare con gli articoli 1, 2, 7, 8, 11 e 12 della medesima;
- Ritenuto, infine, che lo stanziamento di 85.000 euro non sia sufficiente a perseguire gli obiettivi prefissati e auspicando pertanto un'implementazione dello stesso;

Delibera

all'unanimità dei presenti, di esprimere parere favorevole in ordine alla proposta di legge n. 101 "*Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i sessi e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità*", condizionato all'accoglimento dei suggerimenti sopra rappresentati.

Il Presidente
 Davide CROVELLA
(firmato in originale)



Piemonte



Torino, 19 ottobre 2020
Prot. n. 367/2020

Al Presidente del Consiglio Autonomie Locali
Davide Crovella
e.mail: cal@cr.piemonte.it

Oggetto: osservazioni sulla proposta di legge regionale n. 101 del 2020 “Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i sessi e il sostegno all’occupazione femminile stabile e di qualità”

La proposta di legge analizzata, in attuazione dell’art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea, dell’art. 3 della Costituzione, nonché dell’art. 13 dello Statuto regionale e della l.r. n. 5/2016, riconosce la parità di genere e promuove il principio delle pari opportunità.

In proposito, si condividono le rilevanti finalità sottese al provvedimento in esame, nella prospettiva della diffusione di una cultura antidiscriminatoria.

Si segnala, tuttavia, la necessità di richiamare e valorizzare il ruolo svolto dagli enti di area vasta, titolari della funzione fondamentale di “controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità”, come previsto dall’art. 1, comma 85, della l. n. 56/2014. La proposta di legge appare infatti non contenere alcun riferimento all’esperienza positiva dell’attività di sostegno sui territori compiuta finora dalla Città metropolitana di Torino e dalle Province piemontesi, anche tramite le figure delle Consigliere di parità.

Si considera altresì opportuno che venga svolto un confronto con le associazioni di categoria delle imprese, all’interno di un tavolo tecnico, in modo da conoscere l’attuale situazione occupazionale e retributiva del genere femminile sul territorio regionale.

Per quanto concerne invece la “Giornata regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro”, la data individuata nell’art. 4 rischia di non generare una reale sensibilizzazione e di avere una scarsa valenza simbolica, ricorrendo in un periodo, come quello estivo, in cui la maggior parte delle attività lavorative risultano ferme.



Piemonte



L'art. 5 prevede poi sanzioni per "*licenziamento illegittimo per tutela maternità e paternità*", sul punto, si ritiene che andrebbero sanzionati tutti i comportamenti discriminatori oggetto di condanna, a titolo esemplificativo, le molestie e il fenomeno del *mobbing*. Sempre nell'art. 5, al primo comma si segnala l'inadeguatezza del termine puerperio e la poca chiarezza sull'estensione della disposizione anche alla circostanza in cui siano presenti minori affidati o adottati.

Sull'istituzione di appositi "*Sportelli Donna*" presso i centri per l'impiego (art. 8), si richiede di specificarne la composizione e il relativo funzionamento, inoltre, si sottolinea la carenza di una funzione progettuale sul territorio, in collaborazione con gli altri enti e organizzazioni.

Per quanto attiene allo stanziamento economico di cui all'art. 11, pari ad euro 85.000, lo stesso appare non idoneo, rispetto agli obiettivi da perseguire e, pertanto, andrebbe implementato.

Si auspica poi che l'adozione del regolamento attuativo (art. 9) avvenga nei tempi previsti e, in generale, che venga verificata la mancanza di sovrapposizione delle azioni richiamate con misure già inserite nella vigente normativa regionale.

A tal riguardo, il provvedimento sembra invero non prendere in considerazione, se non nelle premesse, quanto già attivato sul tema dalla Regione Piemonte, in particolare attraverso la l.r. n. 5/2016 "*Norme di attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della parità di trattamento nelle materie di competenza regionale*".

Tale legge, come noto, all'art. 1, c. 3, considera la discriminazione basata sul sesso elemento trasversale a tutte le azioni previste e, per questo, oggetto di particolare attenzione, disponendo che "*...la Regione valuta anche gli effetti e l'impatto della compresenza e interazione di motivi diversi di discriminazione, con particolare riferimento alla trasversalità della discriminazione fondata sul sesso*". I profili di intervento elencati nella menzionata legge riguardano, in ottica complessiva, tutte le materie di competenza regionale, comprese le politiche del lavoro (art. 2, c. 1, lett. d), infatti, l'Agenzia Piemonte Lavoro, attraverso i propri Centri per l'Impiego, è parte integrante della Rete regionale per il contrasto alle discriminazioni, con indicazione all'art. 7 ("*Istruzione, formazione professionale e politiche del lavoro*") delle rispettive azioni.

La l.r. n. 5/16 istituisce poi all'art. 13 il "*Centro regionale contro le discriminazioni in Piemonte*", al quale è attribuita anche la funzione di creazione di un'articolata Rete Regionale, che comprende otto nodi contro le discriminazioni, collocati presso le Province e la Città metropolitana (art. 12 e regolamento attuativo),



Piemonte



con compiti di accoglienza verso coloro che ritengono di essere vittime o testimoni di una discriminazione; inoltre, è compito degli stessi istituire e assumere il coordinamento di Reti provinciali/metropolitane costituite da Punti Informativi, in collaborazione con enti, istituzioni e associazioni del territorio.

Ad oggi, sul territorio regionale risultano attivi otto “*Nodi contro le discriminazioni*” e centotrentaquattro “*Punti Informativi*”; per svolgere le relative funzioni, tutto il personale della Rete (Nodi e Punti Informativi) è stato appositamente formato attraverso specifici corsi di formazione riconosciuti a livello regionale.

Infine, la l.r. n. 5/16 all’art. 11 promuove azioni positive in collaborazione con gli altri organismi di Parità regionali e nazionali, già esistenti ed operanti in questo ambito e non citati nella proposta di legge.

La medesima considerazione va estesa, come sopra ricordato, anche alle Reti sviluppate negli anni dalle Consigliere di Parità territoriali della Città metropolitana di Torino e delle Province piemontesi, che sono localmente impegnate nel contrasto alle discriminazioni di genere e alla promozione dell’occupazione femminile, come stabilito dal “*Codice di pari opportunità*” (art.8). Si precisa che alle singole Consigliere di Parità nominate dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali spetta - ai sensi del d.lgs. n. 198/2006 e s.m.i. - la promozione e il controllo dell’attuazione dei principi di uguaglianza e di opportunità tra uomini e donne in ambito lavorativo e il supporto alle lavoratrici e ai lavoratori oggetto di discriminazioni di genere.

Negli anni di attività in questo contesto si è sviluppata, in accordo con il settore Formazione della Regione Piemonte, una rete alla quale hanno aderito i Centri per l’Impiego e le Agenzie Formative, per l’istituzione di una figura professionale denominata “*Referente di Parità*”, appositamente formata per incentivare misure di sensibilizzazione delle Pari Opportunità all’interno dell’ente dove operano e per collaborare con la Consigliera di Parità provinciale/metropolitana, per favorire l’emersione del fenomeno.

Da tale quadro composito, si rileva dunque l’evidente necessità di coordinamento tra l’impianto discendente dalla proposta di legge esaminata e il sistema regionale esistente.

L’occasione è gradita per inviare i migliori saluti.

Presidente ANCI Piemonte
Andrea Corsaro

Presidente Ali Piemonte
Federico Borgna

Presidente UNCEM Piemonte
Roberto Colombero
firmato in originale