

Al Presidente del
Consiglio regionale
del Piemonte

INTERROGAZIONE A RISPOSTA IMMEDIATA n. 145

ai sensi dell'articolo 100 del Regolamento interno

(Non più di una per componente del Consiglio regionale – Non più di tre per Gruppo -
una sola domanda chiara e concisa su argomento urgente e particolare rilevanza politica)

**Oggetto: Gender pay gap. La legge regionale sulla parità retributiva del 2021 resta inapplicata.
Dopo tre anni ancora in attesa del regolamento attuativo.**

Premesso che

- Il gender gap o divario di genere, riguarda tutte le differenze - lavorative, economiche, sociali e in un certo senso “strutturali” - che persistono tra uomini e donne, a scapito di queste ultime; quando si fa riferimento in particolare alle differenze salariali di genere si parla a questo proposito di gender pay gap.
- Come rilevato dall'Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato dell'Inps, il gender pay gap complessivo ammonta a 7.922 euro. Ciò significa che, se la retribuzione media annua di chi lavora in Italia è di 22.839 euro, per il genere maschile è di 26.227 euro, per il femminile di soli 18.305.
- Questo dato tiene conto che le donne che lavorano, in Italia, sono meno rispetto agli uomini, molte di loro operano in regime di part-time (secondo Eurostat una donna su 3 riduce le ore di lavoro, mentre solo un uomo su 10 fa lo stesso) e, di conseguenza, ciò che si riduce è proprio l'ammontare complessivo dei loro guadagni.
- Le donne faticano di più a trovare un impiego, sono meno incoraggiate a cercarlo e, anche quando lo ottengono, tendono a rinunciarvi più spesso degli uomini, anche e proprio in virtù dei minori guadagni.

Rilevato che

- Secondo i dati di AlmaLaurea riferiti al 2023 (dati piemontesi) gli uomini, a 5 anni dal titolo di studi, ottengono un contratto a tempo indeterminato nel 67,4% dei casi, le donne invece si fermano al 64,5% e che, in termini retributivi, il divario nello stipendio si conta in media nel 20% in più per gli uomini.
- Le laureate di primo livello percepiscono circa 1.374 euro al mese, mentre l'altro sesso arriva a 1.651. In caso di titolo di studio magistrale la differenza è di 275 euro, da 1.438 per le donne a 1.713 per gli uomini.
- Il divario aumenta al crescere dell'età. Il gender pay gap si attesta all'8,2% fino ai 30 anni, per poi salire al 14,4% entro i 49 anni ed esplodere al 21,7% per gli over 50.
- Un dirigente di sesso maschile percepisce in media il 33,5% in più della collega.
- Quando si parla di contratti a tempo indeterminato le donne guadagnano in media il 16,7% in meno, mentre si scende al 14,8% per i contratti a termine.

Considerato che

- Nel 2021, il Consiglio regionale del Piemonte ha votato all'unanimità la legge 11 a prima firma Domenico Ravetti "Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i sessi e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità" che prevede la reale parità salariale tra generi.
- Prima regione in Italia a dotarsi di un simile strumento, l'intento era quello di superare la differenza salariale tra uomo e donna in ambito lavorativo; iniziativa poi adottata dalle Giunte di Lazio, Veneto, Campania e Puglia.
- La legge che prevede tra le altre cose l'istituzione di un registro regionale delle imprese pubbliche e private che diffondano i dati sulla tutela della maternità, della formazione professionale, iniziative per conciliare i tempi di vita e quelli di lavoro, che siano equi i passaggi di categoria e di qualifica, e la retribuzione corrisposta. Inoltre è prevista una certificazione da assegnare alle imprese inserite nel registro.
- La questione economica incide nelle scelte delle imprese. La legge 11/21 prevede la riduzione del 50% dell'Irap nel caso di nuove assunzioni di donne per il triennio successivo. Oltre che una premialità per tutti i bandi presentati in Piemonte e di competenza della Regione Piemonte.

Considerato inoltre che

- Tutto questo è possibile solo se la Giunta approva un regolamento attuativo per rendere esigibili gli effetti positivi della norma.
- Che la legge 11 del 2021, per altro approvata all'unanimità, a tutt'oggi manca del predetto regolamento attuativo pertanto risulta assolutamente inutile;
- Che dal 2021 ad oggi non risulta attivato nessun tavolo di concerto o iniziativa suggerita dalla legge stessa un'iniziativa che abbia dato prova della volontà di rendere strutturale e operativa la legge;

interroga l'assessore competente per sapere

Quale sia il motivo per cui, dopo tre anni, la legge sia ancora priva del regolamento attuativo e di qualsiasi iniziativa che possa testimoniare la volontà di questa Giunta di renderla finalmente operativa.

Nadia Conticelli
Consigliera regionale