

**PRESIDENZA DEL  
CONSIGLIERE SEGRETARIO CASTELLO**

\*\*\*\*\*

**Interrogazione a risposta immediata n. 145 presentata da Conticelli, inerente a  
"Oggetto: Gender pay gap. La legge regionale sulla parità retributiva del 2021 resta  
inapplicata. Dopo tre anni ancora in attesa del regolamento attuativo"**

**PRESIDENTE**

Proseguiamo i lavori esaminando l'interrogazione a risposta immediata n. 145.  
La parola alla Consigliera Conticelli per l'illustrazione.

**CONTICELLI Nadia**

Grazie, Presidente.

L'interrogazione fa riferimento a un provvedimento presentato a prima firma del collega Ravetti, ma sostenuto trasversalmente, nel 2021, da tutte le forze politiche.

In questi giorni si è tornato a parlare del provvedimento a proposito del 25 novembre, ma non soltanto, perché il tema della violenza economica e dell'indipendenza economica, per quanto riguarda le donne vittime di violenza, anche quella che non sfocia necessariamente nel femminicidio, è tornato a essere un'importante tema di attualità.

L'indipendenza economica è stata riconosciuta tra le principali cause di violenza psicologica o fisica o, comunque, controllo o privazione della libertà.

Agire sul *Gender pay gap*, cioè sulla differenza contributiva al lavoro tra uomini e donne, significa agire a monte e non a valle, cioè non solo aspettare di piangere le morti, ma fare qualcosa prima.

Dato che questa legge è stata sostenuta in maniera trasversale, oggi il monitoraggio dei dati ci conferma ancora di più la necessità di una declinazione regionale sulla legge sulla parità retributiva, perché anche i dati degli ultimi anni ci dicono che la formazione professionale delle ragazze è più alta, ma poi la possibilità di carriera è irta di ostacoli.

Quella legge, in realtà, non è mai partita e manca il regolamento attuativo. Manca anche tutto quello che il regolamento attuativo ci consente di fare. Poiché una delle misure è anche la possibilità di prevedere (magari si potrebbe partire con una piccola quota) lo sgravio IRAP per le aziende che inseriscono in percorsi lavorativi, o di formazione professionale, donne vittime di violenza, se non c'è il regolamento, anche se la Regione volesse fare un protocollo o una piccola sperimentazione, non potrebbe farlo.

Vorremmo sapere a che punto è il regolamento che ci consente di ragionare, anche su proposta della Giunta e insieme al Consiglio, su quali azioni concrete la Regione possa mettere in atto.

**PRESIDENTE**

Grazie, Consigliera Conticelli.

La parola all'Assessore Vignale per la risposta.

**VIGNALE Gian Luca**, *Assessore regionale*

Grazie, Presidente.

La legge regionale 11 del 2021, richiamata dalla Consigliera, è stata approvata prima della messa a regime del nuovo sistema nazionale relativo alla certificazione della parità di genere per le aziende che dimostrano di aver attuato misure concrete per prevenire e superare le discriminazioni sul posto di lavoro dovute al genere. Tale certificazione risulta di carattere più ampio rispetto al solo tema della parità retributiva, in quanto include diversi elementi che permettono di valutare compiutamente la generalità delle politiche aziendali a favore delle pari opportunità sul posto di lavoro (si va dalla valutazione dei servizi di conciliazione attivi alla flessibilità di orario e alla copertura di posti apicali).

La normativa statale, di fatto, affronta il tema degli incentivi per le aziende offrendo sgravi contributivi a quelle certificate, riservando a esse, inoltre, la partecipazione agli appalti correlati al PNRR. A fronte di questo dato, la legge regionale, approvata nella fase nascente di questo percorso di certificazione nazionale, ha mostrato alcune criticità. In primis, appunto, il riconoscimento di una ulteriore "certificazione" di livello regionale possibile e foriera di confusione con il livello nazionale. Inoltre, l'attribuzione di "meccanismi premiali" per le aziende rischia di intaccare la disciplina in materia di concorrenza, oggetto di legislazione esclusiva statale, oltre che alle norme tributarie richiamate dalla legge.

Tutti questi elementi risultano particolarmente complessi e di difficile gestione. Avendo mostrato queste criticità di ordine tecnico, si tratta certamente di fare una nuova valutazione, come Giunta, sul dato normativo, cercando di capire le reali potenzialità dello stesso alla luce del quadro nazionale. L'impegno sulla tematica non è in discussione da parte della Regione.

Si ricorda che da diversi anni è attivo un Tavolo di concertazione con le diverse parti sociali sul tema "Più posti nel CdA", che va nella direzione di incentivare la presenza di figure femminili nei ruoli apicali. Inoltre, è allo studio una misura finanziata con il Fondo Sociale Europeo di incentivo alle aziende che si certifichino: questa sarebbe la strada maestra per andare anche nella direzione della parità retributiva.

**PRESIDENTE**

Grazie, Assessore.

\*\*\*\*\*