



REGIONE TOSCANA
Consiglio Regionale

ORDINE DEL GIORNO n. 789 approvato nella seduta del Consiglio regionale del 2 ottobre 2024 collegato alla legge regionale 9 ottobre 2024, n. 38 (Interventi normativi collegati alla seconda variazione al bilancio di previsione finanziario 2024 – 2026).

OGGETTO: In merito al sostegno al lavoro femminile e parità salariale: misure contro il “gender gap”.

Il Consiglio regionale

Visti:

- la legge regionale 9 ottobre 2024, n. 38 (Interventi normativi collegati alla seconda variazione al bilancio di previsione finanziario 2024 – 2026);
- le innumerevoli fonti sovranazionali, costituzionali, nonché le normative statali volte a “rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l’eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana” (articolo 3 della Costituzione).
- l’articolo 37 della Costituzione per cui “La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.”;
- l’articolo 4, comma 1, lettera f) dello Statuto che, fra le finalità principali della Regione, pone: “il diritto alle pari opportunità fra donne e uomini e alla valorizzazione della differenza di genere nella vita sociale, culturale economica e politica, anche favorendo un’adeguata rappresentanza di genere nei livelli istituzionali e di governo e negli enti pubblici”;
- il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) contenente, “le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo”, per cui “la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell’occupazione, del lavoro e della retribuzione.” (articolo 1, commi 1 e 2).

Considerato che:

- la legge 5 novembre 2021, n. 162 (Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo), introduce la “certificazione della parità di genere”, stabilendo che alle aziende private che, alla data del 31 dicembre dell’anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione della parità di genere, sia riconosciuto un punteggio premiale.
- il decreto del Ministro delle pari opportunità e della famiglia 29 aprile 2022 (Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità), stabilisce parametri attuativi minimi, riferendosi a quelli di cui alla prassi UNI/PdR 125:2022 16 marzo 2022
- le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere prevedono l’adozione di specifici “Key Performance Indicator-Indicatori chiave di prestazione” (KPI) idonei alla misurazione delle politiche di parità di genere nelle organizzazioni;

Vista la legge regionale 2 aprile 2009, n. 16 (Cittadinanza di genere), volta ad attuare il sopracitato articolo 4, comma 1, lettera f), dello Statuto, rendendo effettivo il diritto alle pari opportunità fra donne e uomini e la valorizzazione delle differenze di genere;

Considerato come la cultura della parità, del rispetto e della destrutturazione degli stereotipi di genere, sia anche obiettivo delle linee guida dei progetti educativi zonali (PCZ), azione centrale nelle misure previste con il rifinanziamento della l. 16/2009, finanziamento avvenuto, da ultimo, tramite le risorse del fondo sociale europeo (FSE) 2021 – 2027;

Considerato inoltre che la Regione Toscana ha istituito, in attuazione di disposizioni statali o di propria iniziativa, diverse misure e strumenti di analisi, confronto e proposizione per le politiche di genere, all'interno delle quali ricade il lavoro femminile, a titolo di esempio, il "Tavolo regionale di coordinamento per le politiche di genere", di cui all'articolo 8, della l.r. 16/2009 nonché la nomina della Consigliera regionale di Parità ai sensi del sopracitato d.lgs 198/2006, e dei decreti legislativi 25 gennaio 2010, n. 5 e 15 giugno 2015, n. 80;

Valutata la creazione regionale di "piani di welfare aziendale" per rafforzare la promozione della parità di genere e dell'occupazione femminile, attraverso il FSE plus 2021 – 2027, con misura volta a premiare i datori di lavoro che sostengono l'occupazione femminile, anche come modo per la conciliazione vita-lavoro, per la liberazione da situazioni di violenza e per il reinserimento a pieno titolo nella società:

Considerato che:

- nel 2022 la Toscana ha registrato un tasso di occupazione femminile pari al 62,1 per cento, e che, seppur maggiore di quello italiano, risulta ancora molto distante dal dato dell'Unione europea, pari al 69,3 per cento;
- nonostante che le donne, soprattutto le più giovani, abbiano livelli di educazione e istruzione mediamente più elevati rispetto ai loro coetanei uomini, continuano a persistere i "maggiori differenziali" tipici del divario di genere: settori di attività, retribuzioni, tipo di contratto, carriere e che le donne lavoratrici presentano carriere più intermittenti, quote più elevate di contratti part-time e sono, inoltre, concentrate in settori e professioni con retribuzioni medie più basse.

Preso atto che la settima edizione del "Rapporto sulla condizione femminile in Toscana" elaborato dall'Istituto regionale per la programmazione economica della Toscana "restituisce un quadro in evoluzione sulla partecipazione delle donne al mondo del lavoro e sulla loro condizione economica" laddove "la condizione lavorativa delle donne vede ancora importanti differenze con quella degli uomini, il cosiddetto gender gap, con tassi di occupazione femminile più bassi e maggiori difficoltà negli avanzamenti di carriera, oltre che un gap salariale, cioè una differenza di stipendio tra uomini e donne." Oltretutto, "il principale "ostacolo" al lavoro rimane per le donne la gestione organizzativa e pratica delle attività di cura all'interno della famiglia"; i "servizi forniti dal welfare nazionale sono ritenuti poco o per nulla adeguati" e "un gap di genere ancora evidente, che costringe le donne a scegliere tra famiglia e lavoro"⁶.

Valutato come occorra rendere strutturale il collegamento fra welfare aziendale e sostegno delle donne in condizione paritaria nel mondo del lavoro, che renda tale parità effettiva da tutti i punti di vista, compresa la possibilità di non dover rinunciare alla carriera per dover seguire la famiglia;

Tutto ciò premesso e considerato;

Impegna
la Giunta regionale

a condurre un'analisi dell'intero sistema di supporto al lavoro femminile in Toscana, verificando ed intervenendo, se necessario, anche su quei fattori che possono contribuire a danneggiare od ostacolare il pieno sviluppo delle aspirazioni professionali, sociali e personali della donna, rendendole di fatto impraticabili.

Il presente atto è pubblicato integralmente sul Bollettino ufficiale della Regione Toscana, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della l.r. 23/2007 e nella banca dati degli atti del Consiglio regionale ai sensi dell'articolo 18, comma 1, della medesima legge l.r. 23/2007.

IL PRESIDENTE
Antonio Mazzeo

² <https://arti.toscana.it/pari-opportunita-ed-occupazione>

³ <https://www.regione.toscana.it/-/occupazione-femminile-e-welfare-aziendale> :<https://www.regione.toscana.it/-/piani-di-welfare-e-altre-misure-per-la-conciliazione-vita-lavoro-il-bando>

⁴ <https://arti.toscana.it/avviso-pubblico-occupazione-donne-inserite-percorsi-prfse-toscana-2021-2027>

⁵ https://www.regione.toscana.it/-/contributi-ai-datori-di-lavoro-privati-per-l-assunzione-di-donne-inserite-in-per_corsi-di-cui-alla-delibera-del-12-febbraio

⁶ <https://www.irpet.it/wp-content/uploads/2023/11/IRPET-Rapporto-di-Genere--2023-web.pdf>