

SUPPLEMENTO SPECIALE DEL BOLLETTINO UFFICIALE

PER LA CONSULTAZIONE DELLA SOCIETÀ REGIONALE

Iniziative legislative, regolamentari, amministrative di rilevante importanza

Pubblicazione ai sensi dell'articolo 50 "Iniziativa legislativa" dello Statuto della Regione Emilia-Romagna

VIII Legislatura

N. 109

18 ottobre 2006

PROGETTO DI LEGGE

D'INIZIATIVA DELLA CONSIGLIERA NOÈ

MODIFICHE ED INTEGRAZIONI ALLA L.R. 1 AGOSTO 2005, N. 17 (NORME PER LA PROMOZIONE DELL'OCCUPAZIONE, DELLA QUALITÀ, SICUREZZA E REGOLARITÀ DEL LAVORO) ED ISTITUZIONE DEL FONDO REGIONALE DI MATERNITÀ

Oggetto consiliare n. 1808

RELAZIONE

La L.R. 1 agosto 2005, n. 17 (Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro), ha inteso, così come si legge nella relazione di accompagnamento alla stessa, «promuovere in Emilia-Romagna la piena e buona occupazione», sostenendo e favorendo un sistema di politiche, di servizi e di azioni volto ad accompagnare le persone e le imprese nei processi di transizione al lavoro, di inserimento e di consolidamento professionale e di stabilizzazione della condizione lavorativa.

Con specifico riguardo alle politiche attive del lavoro, la legge ha chiaramente individuato come prioritari gli interventi a favore delle persone che si trovano in condizioni di svantaggio sociale o individuale rispetto al mercato del lavoro – con particolare attenzione ai disabili – o che presentano rischi di esclusione, di depauperamento professionale o per le quali è in corso un processo di precarizzazione della condizione lavorativa, o a favore degli ultraquarantacinquenni privi di occupazione, dei lavoratori interessati da processi di riorganizzazione e di riconversione e di coloro che rientrano al lavoro dopo lunghi periodi di assenza per motivi di cura familiare.

La partecipazione femminile al lavoro non è stata considerata, per contro, una ulteriore specifica priorità in aggiunta a quelle richiamate.

Ora, è pur vero che, secondo i più recenti dati ISTAT, la nostra regione si pone ai vertici nella graduatoria nazionale per quanto concerne il tasso di occupazione femminile (60% nel 2005, in aumento nei primi sei mesi del 2006) e che è stato raggiunto l'obiettivo richiesto a Lisbona dalla Comunità Europea per il 2010 in tema appunto di occupazione femminile.

Tuttavia, da un'analisi attenta dei dati emerge che il versante femminile del mercato del lavoro presenta indubbiamente maggiori difficoltà rispetto a quello maschile.

Dai dati 2005 si rileva, ad esempio, che il precariato è in prevalenza di genere femminile: ben il 32% delle nuove occupate ha un contratto di lavoro di tipo flessibile, contro l'11,2% per gli uomini, mentre la lunghezza dei tempi di stabilizzazione è doppia per le donne rispetto agli uomini. Sempre nel 2005 su 806.000 donne al lavoro in Emilia-Romagna (su un totale di 1.870.000 occupati), 170.000 lavorano part-time e 80.000 a termine.

Secondo i primi dati 2006, se per gli uomini si continua a

registrare una condizione di pressochè piena occupazione – con un saggio a livello frizionale e in ulteriore discesa (2,2%, con meno un punto percentuale su base annua) – per le donne il tasso specifico si abbassa negli ultimi dodici mesi da 6,1% a 5,1%: in tal modo a fronte di 24.000 maschi in cerca di lavoro, si hanno nella medesima condizione 44.000 femmine (comunicato stampa della Giunta regionale; Bologna, 25 luglio 2006).

Per quanto le leggi – nazionali e regionali – volte ad assicurare la parità di trattamento nel lavoro delle donne siano via via sempre più adeguate al raggiungimento dell'obiettivo che si prefiggono, è comunque un dato di fatto che condizionamenti storici e stereotipi culturali continuano a contrastare la partecipazione e la permanenza delle donne al mercato del lavoro o ne condizionano trattamenti dispari.

Secondo un'indagine condotta dal Ministero del Welfare nel 2004, nel 47,4% dei casi le aziende dichiarano di preferire l'assunzione di uomini e solo il 18% ritiene le donne più adeguate e, quando si tratta di scegliere figure dirigenziali sono nel 5% dei casi viene scelta una donna.

Inoltre, nonostante la legislazione UE sulla parità retributiva, le donne guadagnano, a parità di mansioni, mediamente il 15% in meno degli uomini.

La maternità poi, in special modo, rappresenta ancora un elemento fortemente discriminante tra uomini e donne in tema di pari opportunità nel campo lavorativo.

Infatti poiché le donne restano maggiormente responsabili dell'assistenza ai figli – come dimostrato da statistiche europee, il 7,4% degli uomini prende il congedo parentale o lavora a tempo parziale rispetto al 32,6% delle donne – le donne solo spesso costrette a scegliere tra figli e lavoro.

Le imprese, d'altro canto, possono essere disincentivate ad assumere con contratti stabili personale femminile che potrà trovarsi ad affrontare simili scelte, ciò per i maggiori oneri, in termini economici ma anche produttivi, che l'azienda dovrà sostenere per sostituire la lavoratrice che si assenta per maternità. Senza dimenticare che, oltre che «causa di impedimento all'assunzione», «la maternità è ancora causa di licenziamento», come ha affermato il Ministro delle Politiche per la famiglia Rosy Bindi in una recente intervista (Sole 24 Ore, 15 agosto 2006).

Tutto ciò porta condizioni di insicurezza e disagio diffusi sia tra le lavoratrici sia nelle imprese.

Perché la parità non rimanga tale solo sul piano formale, vanno ricercate e sostenute soluzioni concrete che rimuovano gli ostacoli che si frappongono alla sua realizzazione, ma ciò deve avvenire sempre in un'ottica di salvaguardia della specificità della natura femminile, della peculiarità, costituzionalmente affermata, del ruolo della donna all'interno della famiglia, nella costante ricerca dell'equilibrio per la donna tra responsabilità familiari e professionali.

Riteniamo quindi che debbano essere incoraggiate le iniziative di responsabilità sociale delle imprese in tema di parità tra donne e uomini nell'accesso e nella permanenza al lavoro.

La costituzione di un Fondo regionale di maternità vuole appunto costituire un ulteriore strumento di politica attiva del lavoro.

Concedendo infatti contributi finanziari alle imprese per effettuare assunzioni in sostituzione di lavoratrici in congedo di maternità, si intende da un lato togliere una barriera all'ingresso nel mondo del lavoro per le donne in età fertile, incentivando altresì l'assunzione delle stesse con contratti di lavoro a tempo indeterminato, e dall'altro lato si riconosce la difficoltà delle imprese che si possono trovare nella condizione di dover sostituire una lavoratrice già pienamente inserita nel contesto produttivo dell'azienda, sopportando i costi, in termini di ricerca, formazione ed efficace inserimento, di un altro lavoratore/trice.

Commento dell'articolato

Art. 1: Si propone di inserire nell'art. 8 della L.R. 17/05 l'ulteriore finalità, con riguardo alle politiche attive del lavoro, di «superare le discriminazioni fra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nello sviluppo professionale e di carriera.»

Art. 2: Si propone di inserire nell'art. 9 della L.R. 17/05 che la competenza a concedere l'incentivo di cui al successivo art. 3 sia della Regione, più specificatamente della Giunta regionale.

Art. 3: Si propone di introdurre nella L.R. 17/05, l'art. 14 bis (Fondo regionale di maternità). Il Fondo regionale di maternità dell'Emilia-Romagna ha lo scopo di concedere incentivi finanziari alle imprese operanti nel territorio regionale a titolo di compensazione per i maggiori oneri alle stesse derivanti per l'assunzione di lavoratori/trici in sostituzione di lavoratrici, assunte a tempo indeterminato, in congedo di maternità.

PROGETTO DI LEGGE**Art. 1***Modifica ed integrazione
dell'art. 8 della L.R. 17/05*

All'art. 8, comma 1 della L.R. 17/05, dopo la lettera h) è inserita la seguente lettera:

- «i) superare le discriminazioni fra uomini e donne nell'accesso e nella permanenza al lavoro, nello sviluppo professionale e di carriera.».

Art. 2*Modifica ed integrazione
dell'art. 9 della L.R. 17/05*

All'art. 9, comma 1 della L.R. 17/05, dopo le parole «... e dalla Regione nei casi indicati all'articolo 3, comma 6» sono inserite le seguenti parole: «ed all'articolo 14 bis».

Art. 3*Inserimento dell'art. 14 bis
nella L.R. 17/05*

Dopo l'art. 14 della L.R. 17/05, è inserito il seguente:

«Art. 14 bis*Fondo regionale di maternità*

1. Allo scopo di conseguire le finalità indicate all'articolo 8, lettere b) ed i), è istituito il Fondo regionale di maternità dell'Emilia-Romagna, quale strumento di tutela e di promozione del lavoro aggiuntivo e migliorativo rispetto a quanto previsto dal DLgs 151/01.

2. Gli interventi del Fondo si attuano mediante la concessione di incentivi finanziari alle imprese a titolo di riconoscimento per i maggiori oneri alle stesse derivanti per l'assunzione di lavoratori/trici in sostituzione di lavoratrici in congedo di maternità.

3. Sono ammesse a fruire dei benefici di cui al presente articolo le imprese operanti nel territorio regionale che effettuino assunzioni di lavoratori/trici a tempo determinato

o che utilizzino personale con contratto temporaneo in sostituzione di lavoratrici assunte con contratto di lavoro a tempo indeterminato che si assentino per maternità.

4. L'ammontare del contributo è stabilito in Euro 500,00 per ogni lavoratrice sostituita. Qualora l'incentivo sia rivolto alla sostituzione di rapporti di lavoro part-time, lo stesso sarà commisurato al monte ore di lavoro mensile effettivamente svolto.

5. Le imprese interessate ad usufruire degli incentivi debbono presentare alla Giunta regionale, entro 30 giorni dall'avvenuta sostituzione della lavoratrice in congedo di maternità, apposita domanda utilizzando il modello predisposto dall'Amministrazione regionale entro 30 giorni dall'entrata in vigore della presente legge.

6. L'ammissione ai contributi è disposta, entro 90 giorni, con deliberazione della Giunta regionale secondo l'ordine di ricevimento delle domande ammissibili e fino all'esaurimento dei fondi disponibili. Delle domande accolte la Giunta regionale dà comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente, alla competente Commissione assembleare ed alla Commissione regionale per la realizzazione della parità fra uomo e donna.

7. Il contributo è erogato al termine, indicato nella lettera di assunzione o nel contratto con l'impresa fornitrice, del rapporto di lavoro del lavoratore/trice assunto/a o utilizzato/a in sostituzione. Nel caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro il contributo è ridotto in relazione alle mensilità di lavoro effettivamente prestate rispetto al periodo inizialmente previsto.

8. All'erogazione del contributo si provvede con decreto del Presidente della Giunta regionale.

9. Alla dotazione del Fondo regionale di maternità si provvede, per ciascun anno finanziario, secondo le modalità indicate nell'art. 52 (Norma finanziaria) della presente legge. Alla determinazione del Fondo possono altresì concorrere eventuali entrate provenienti dallo Stato, dalla Comunità Economica Europea, da altri Enti, anche privati, destinate alle medesime finalità.».

