

# 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. 141

15 febbraio 2007

## PROGETTO DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI CONSIGLIERI PARMA,  
MANFREDINI, CORRADI

### INTERVENTI PER IL SOSTEGNO DEL LAVORO FEMMINILE E LA DIFFUSIONE DEL TELELAVORO E DEL JOB SHARING

Oggetto consiliare n. 2219

## RELAZIONE

Negli ultimi anni lo scenario sociale e familiare ha subito profonde modificazioni.

Mentre in passato le donne erano prevalentemente impegnate nelle attività familiari, l'evoluzione socio-economica ha comportato una radicale trasformazione del precedente modello sociale.

Negli ultimi decenni si è assistito ad un progressivo incremento della percentuale di donne impegnate nel mondo del lavoro, sia con contratti a tempo indeterminato che part-time; tuttavia, per molte lavoratrici risulta difficile conciliare la famiglia con l'impegno professionale.

Malgrado la legislazione nazionale abbia predisposto una soddisfacente tutela a favore delle lavoratrici, sono molte le donne che rinunciano o perdono il lavoro dopo la nascita dei figli; ed ancora più numerose sono quelle che per gli orari inconciliabili con gli impegni familiari, rinunciano ad una famiglia o alla prospettiva di generare figli.

Malgrado i sopraccitati progressi raggiunti dalla legislazione nazionale, anche grazie alle nuove tipologie contrattuali introdotte con la c.d. "legge Biagi", permangono diverse resistenze, da parte degli imprenditori, nel fornire alle lavoratrici condizioni di orario e di flessibilità pienamente compatibili con gli impegni familiari.

Fra gli obiettivi della cosiddetta legge Biagi vi è sicuramente quello di favorire l'occupazione femminile, attraverso il ricorso a tipologie contrattuali più moderne e flessibili, già applicate con successo in altri Paesi Europei, ed in grado di favorire il reciproco adattamento fra le esigenze delle lavoratrici e delle imprese, con particolare riferimento all'orario di lavoro.

Al fine di incoraggiare i datori di lavoro ad utilizzare strumenti flessibili, la presente proposta di legge si prefigge l'obiettivo di sostenere le iniziative ed i progetti sperimentali, che permettano alle donne di conciliare al meglio la propria attività lavorativa con le attività educative ed assistenziali all'interno del proprio nucleo familiare.

Il presente pdl si propone l'obiettivo di incentivare i datori di lavoro ad assumere lavoratrici con contratto di lavoro ripartito (c.d. job sharing) o con il telelavoro.

La contribuzione regionale sarà tanto maggiore, quanto maggiore sarà l'utilizzo di tali forme da parte dei datori di lavoro.

I vantaggi del job sharing sono evidenti: conciliare i tempi di lavoro e di vita, attraverso nuove opportunità di bilanciamento tra le esigenze delle imprese e quelle dei lavoratori.

In particolare, questa formula consente alle lavoratrici di avere più tempo a disposizione da dedicare alla famiglia; ed al contempo fornisce alle imprese una maggiore produttività, con conseguente calo del fenomeno dell'assenteismo sul posto di lavoro.

La promozione del telelavoro consentirebbe altresì alle donne una "riconciliazione", da tempo desiderata, tra le proprie aspirazioni professionali e quelle familiari; sia che si tratti di una condizione temporanea, legata ad esempio al periodo di gravidanza ed allattamento, sia che si tratti della condizione di lavoro vera e propria, destinata a protrarsi nel tempo.

La presente proposta di legge prevede il finanziamento di progetti, predisposti da associazioni professionali o di categoria, mirati a compensare i costi sostenuti dai datori di lavoro per

concedere alle lavoratrici permessi eccezionali per esigenze familiari; ed inoltre l'utilizzo di "voucher", spendibili presso strutture di assistenza domiciliare riconosciute, per consentire alle madri la frequenza a corsi di formazione professionale.

In particolare, con specifico riferimento all'articolato, la proposta di legge prevede:

- all'articolo 3, l'intervento finanziario a sostegno dei progetti e delle iniziative sperimentali, proposti dalle imprese private a favore delle lavoratrici impegnate nell'attività familiare;
- l'articolo 4, introduce contributi "una tantum", destinati alle imprese private al fine di promuovere le forme contrattuali di lavoro "ripartito", secondo le modalità di erogazione individuate ai commi 2 e 3. Lo scopo della norma è quello di garantire alle lavoratrici la formazione professionale in azienda;
- all'articolo 5, si prevedono contributi alle imprese per l'acquisto dell'hardware e del software specifico, finalizzati a promuovere ed incentivare il tele-lavoro.

## PROGETTO DI LEGGE

### Art. 1 *Finalità*

1. La Regione Emilia-Romagna in osservanza dei principi sanciti dagli articoli 29, 30, 31 e 37 della Costituzione, riconosce nella famiglia il soggetto centrale della società, valorizzandone il ruolo educativo nei confronti dei figli, e di solidarietà nei confronti degli anziani, individuando nella famiglia la struttura cardine per la maturazione della personalità del cittadino.

2. La Regione riconosce, nell'ambito della famiglia, il valore del ruolo svolto dalla donna, quale condizione essenziale per l'adempimento delle funzioni educative ed assistenziali, che possano consentire uno sviluppo equilibrato nell'educazione dei figli ed un'assistenza adeguata alle persone anziane, diversamente abili o non autosufficienti.

3. Al fine di consentire alle donne lavoratrici la conciliazione del tempo di lavoro con il proprio ruolo all'interno della famiglia, la Regione sostiene tutte le iniziative ed i progetti con tali finalità; ed in particolare le forme contrattuali di job sharing di cui al successivo articolo 4; ed il ricorso al telelavoro, secondo le modalità individuate all'art. 5.

### Art. 2 *Destinatari degli interventi*

1. Gli interventi previsti dalla presente legge sono rivolti a tutti i datori di lavoro privati. Sono rivolti altresì alle donne lavoratrici in possesso della cittadinanza italiana.

### Art. 3 *Iniziative sperimentali*

1. La Regione Emilia-Romagna, per conseguire le finalità di cui all'art. 1, concede contributi per:

- a) progetti predisposti dalle Associazioni professionali e di categoria, mirati a compensare i costi sostenuti dai datori di lavoro per concedere alle lavoratrici permessi eccezionali connessi a "progetti di sostegno interfamiliare", per la cura dei figli minori o di familiari disabili o non autosufficienti;
- b) convenzioni fra gli enti di formazione professionale ed il datore di lavoro, al fine di consentire alle madri frequentanti corsi di formazione, che abbiano attivato un "progetto di sostegno interfamiliare", l'utilizzo di "voucher" spendibili presso strutture di assistenza domiciliare riconosciute.

2. I criteri da utilizzare per la determinazione

dell'importo dei contributi di cui al primo comma del presente articolo, saranno stabiliti con delibera della Giunta regionale, da adottarsi entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge.

### Art. 4 *Promozione del lavoro ripartito*

1. La Regione, ai sensi di quanto previsto all'art. 1, comma 3, sostiene il ricorso alle forme contrattuali di job sharing, così come introdotte dal Capo II, del Titolo V, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla L. 14 febbraio 2003, n. 30) e successive modificazioni ed integrazioni.

2. Nell'ambito delle finalità di cui al comma 1 del presente articolo, la Regione promuove la conversione di contratti a tempo pieno ed indeterminato, in contratti di lavoro ripartito a tempo indeterminato; ovvero promuove nuove assunzioni di lavoratrici con contratti di lavoro ripartito a tempo indeterminato, attraverso la concessione di un contributo una tantum, rivolto ai datori di lavoro, il cui ammontare viene così destinato:

- a) fino al 40% per il sostegno dei costi di formazione delle lavoratrici assunte con contratto di lavoro ripartito;
- b) fino al 60% per il sostegno di costi di formazione di altro personale femminile.

3. Il contributo di cui al comma 2, viene erogato nella prima misura minima di 5.000 Euro per ciascuna lavoratrice assunta con contratto di lavoro ripartito, fino alla misura massima di 20.000 per ciascun datore di lavoro.

4. L'erogazione del contributo di cui al comma 2, verrà attribuito con priorità ai contratti di lavoro stipulati da lavoratrici con oneri di cura o assistenza di figli minori, persone diversamente abili o non autosufficienti. Nell'ambito di tale criterio, ulteriore priorità viene garantita alle donne facenti parte di nuclei familiari mono-parentali.

5. Nell'ambito delle finalità di cui al comma 1, la Regione concede contributi quinquennali, dell'importo complessivo non inferiore a 50.000 Euro, a favore dei datori di lavoro che ricorrono ad una pluralità di contratti di lavoro ripartito. La percentuale minima di lavoratrici da assumere per poter accedere al contributo viene individuata, a seconda della dimensione aziendale, dal regolamento di cui all'art. 6.

6. I contributi pluriennali di cui al comma 5 sono destinati al sostegno dei costi di formazione del personale femminile.

**Art. 5***Promozione del telelavoro*

1. La Regione, ai sensi di quanto previsto all'art. 1, comma 3, promuove il telelavoro attraverso il rimborso dei costi sostenuti dal datore di lavoro per l'acquisto della strumentazione informatica e relativi programmi, nonché attraverso il rimborso degli oneri per la formazione delle lavoratrici.
2. I criteri da utilizzare per la determinazione dell'ammontare dei rimborsi di cui al primo comma del presente articolo, saranno determinati con delibera della Giunta regionale, da adottarsi entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge.
3. Trovano applicazione i criteri di priorità di cui all'articolo 4, comma 4.

**Art. 6***Regolamento di attuazione*

1. Con apposito regolamento, la Giunta regionale, sentite le associazioni femminili e di categoria maggiormente rappresentative delle donne lavoratrici, individua le modalità di presentazione ed i tempi per l'istruttoria delle domande volte ad ottenere i finanziamenti di cui agli articoli 3 e 4; i criteri di riparto, nel rispetto di quanto previsto dalla presente legge e le modalità semplificate di rendicontazione.

**Art. 7***Conformità con gli obblighi comunitari*

1. I contributi di cui alla presente legge sono erogati successivamente all'esito favorevole dell'esame da parte della Commissione dell'Unione Europea, del regime di aiuti in essa previsto, ai sensi degli articoli 87 e 88 del Trattato che istituisce la Comunità Europea.

**Art. 8***Norma finanziaria*

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge, la Regione fa fronte mediante l'impiego dei fondi stanziati nelle unità previsionali di base e relativi capitoli del bilancio regionale; anche apportando le eventuali modificazioni che si rendessero necessarie, ovvero con l'istituzione di apposite unità previsionali di base e relativi capitoli, che verranno dotati della necessaria disponibilità, ai sensi di quanto disposto dall'art. 37 della legge regionale 15 novembre 2001, n. 40 recante "Ordinamento contabile della Regione Emilia-Romagna, abrogazione delle leggi regionali 6 luglio 1977 n. 31 e 27 marzo 1972 n. 4".

**Art. 9***Entrata in vigore*

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione nel Bollettino Ufficiale della Regione Emilia-Romagna.

























