

— introdurre forme di sostegno alle iniziative imprenditoriali ad alto valore aggiunto, in modo da attrarre chi voglia dare inizio ad una nuova attività o sviluppare un'idea o progetto innovativo all'interno del territorio regionale e prevedere, accanto alla elargizione di risorse, anche un'assistenza consulenziale per l'avvio e un primo accompagnamento dell'attività;

— promuovere un modello di *governance* partecipativa che coinvolga le università, il settore privato e la pubblica amministrazione, anche attraverso gli strumenti del partenariato pubblico privato e del *project financing*.

Il consigliere segretario
Paola Fioroni

Il Presidente
MARCO SQUARTA

DELIBERAZIONE DELL'ASSEMBLEA LEGISLATIVA 24 maggio 2022, n. 251.

Misure di welfare per promuovere l'inclusione femminile nel mondo lavorativo.

L'ASSEMBLEA LEGISLATIVA

Vista la legge regionale statutaria 16 aprile 2005, n. 21 (Nuovo Statuto della Regione Umbria) e successive modificazioni;

Vista la deliberazione del Consiglio regionale 8 maggio 2007, n. 141 (Regolamento interno dell'Assemblea legislativa) e successive modificazioni;

Vista la mozione proposta dai consiglieri Fioroni (primo firmatario) e Pastorelli, concernente: "Misure di Welfare per promuovere l'inclusione femminile nel mondo lavorativo" (Atto n. 1279);

Udita l'illustrazione dell'atto in oggetto da parte della consigliera Fioroni;

Udito l'intervento del consigliere Fora;

Udita la replica della consigliera Fioroni;

**con votazione sul testo della mozione n. 1279,
che ha riportato 10 voti favorevoli, 3 di astensione e 1 non partecipante al voto,
espressi nei modi di legge,
dai 14 consiglieri presenti e votanti**

DELIBERA

di approvare il seguente ordine del giorno:

L'ASSEMBLEA LEGISLATIVA

PREMESSO CHE:

- come recita l'Art. 37 della Costituzione italiana, "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione";

- purtroppo, ancora ai giorni d'oggi, nel mondo del lavoro si assiste, tra uomini e donne, ad una disparità di salario, di possibilità e di condizioni lavorative e ciò fa comprendere che un'effettiva pari opportunità di genere nel lavoro è ancora lontana;

- passi avanti per la suddetta effettiva parità di genere nel mondo lavorativo sono stati fatti con la recente approvazione della legge n. 162/2021, con l'allargamento della nozione di discriminazione diretta ed indiretta e l'introduzione della certificazione della parità di genere a partire dal 1° gennaio 2022;

- la pandemia da Covid-19 ha però messo in evidenza le distorsioni, le iniquità e le discriminazioni presenti nel mondo lavorativo e sociale che incidono negativamente sia sulla vita delle persone che sul sistema produttivo e sulle prospettive di crescita regionali;

- le risorse pubbliche, oggi, sono sempre più scarse, e quindi si rende necessaria l'entrata in scena di altri attori, costruendo reti e nuovi modelli di innovazione sociale che vedano protagonisti tutti gli attori del sistema socio-economico.

TENUTO CONTO CHE:

- da fonti Istat emerge che, in Italia, nel primo trimestre 2021 il tasso di occupazione ha continuato a scendere e che il calo più significativo riguarda le giovani donne comprese tra i 25 ed i 34 anni, età in cui spesso si ha il primo figlio;
- sempre i dati Istat rilevano che, rispetto agli uomini, le donne sono più inattive, ossia sono di più le donne che non lavorano e che non cercano lavoro e che sono di più le donne inattive per motivi familiari di quelle inattive per motivi di studio;
- i maggiori ostacoli ad una più alta partecipazione al lavoro delle donne derivano dalla carenza di servizi di welfare che, ad oggi, si ripercuote sul mondo femminile in varie forme che vanno dal più basso tasso di occupazione al minor tempo mediamente dedicato al lavoro, dalla maggiore discontinuità contrattuale alla più alta diffusione del part-time (anche involontario), dagli inquadramenti più bassi con minore presenza nelle posizioni manageriali a remunerazioni complessivamente inferiori;
- come dimostrano le elaborazioni Aur, un altro problema della sfera lavorativa umbra femminile è il precariato: di oltre tre quarti e di oltre due terzi è la presenza di donne nei lavori precari (rispettivamente occasionali e di collaborazione);
- secondo le elaborazioni Aur, in Umbria nel 2020 il reddito da lavoro medio delle donne, pari a 16.590 euro, è inferiore del 27% rispetto a quello degli uomini (22.721 euro) e la distanza complessiva tra i redditi femminili e maschili in Umbria si propone, seppure con una diversa intensità, per tutte le posizioni lavorative.

CONSIDERATO CHE

- sostenere la promozione del lavoro delle donne e della conciliazione tra i tempi di vita e lavoro significa non solo perseguire politiche di pari opportunità, ma anche investire sul futuro e sullo sviluppo della Regione Umbria e che, per questo, è opportuno prevedere misure che superino la discriminazione femminile sostanziale che troppo spesso c'è;
- l'adozione di sistemi di welfare aziendale ha fatto crescere, dati alla mano, sia il benessere dei lavoratori che la produttività: il 54,8% delle imprese ha riscontrato ritorni positivi per l'andamento aziendale;
- il Family Act, con il nuovo assegno unico universale per i figli e la nuova legge sulla Parità salariale tra uomo e donna, non è esaustivo ed esauriente per garantire parità di opportunità.

TUTTO CIÒ PREMESSO E CONSIDERATO,

IMPEGNA LA GIUNTA REGIONALE

- a ridurre le disparità di genere predisponendo un piano straordinario di misure che finanzia i progetti che valorizzano il ruolo e la capacità delle donne nel mondo produttivo, al fine di sostenere l'apporto delle donne all'economia e nella società come componente fondamentale dei processi di sviluppo;
- a promuovere le politiche di conciliazione tra vita lavorativa e familiare, al fine di consentire alle donne lavoratrici la possibilità di dedicarsi alla famiglia senza correre il rischio di perdere il lavoro e senza incorrere in atteggiamenti discriminatori, anche attraverso il rafforzamento dei servizi interni alle aziende a supporto dei bisogni conciliativi espressi da persone e famiglie;
- a sostenere l'inserimento lavorativo di donne vittime di abusi e di violenza e di donne con disabilità;
- ad incentivare e finanziare i progetti delle imprese finalizzati a favorire un incremento della presenza femminile nelle posizioni di rilevanza strategica e a sostenere e supportare la genitorialità, sia in termini di congedi che di modalità di lavoro flessibili e welfare aziendale;
- ad incentivare i processi di riconoscimento delle cosiddette "soft skills", cioè di quelle competenze e capacità che sono considerate non specializzate e non specializzanti, ma descrivono le attitudini delle persone che possono essere consolidate in ambito familiare;
- a promuovere percorsi e progetti con le associazioni di categoria per valorizzare la maternità nell'impegno lavorativo, anche attraverso corsi di riqualificazione professionale;
- ad istituire un premio annuale per le aziende che si sono distinte per avere applicato sistemi e tutele innovative in tema di welfare, in particolare nei confronti delle donne lavoratrici madri;
- a convocare gli Stati Generali della conciliazione famiglia - lavoro e del welfare aziendale.

Il consigliere segretario
Paola Fioroni

Il Presidente
MARCO SQUARTA