



*Consiglio Nazionale
dell' Economia e del Lavoro*

**XI Commissione (Lavoro pubblico e privato)
della Camera dei deputati**

Audizione informale di rappresentanti del CNEL, nell'ambito dell'esame delle abbinare proposte di legge C. 522 Ciprini, C. 615 Gribaudo, C. 1320 Boldrini, C. 1345 Benedetti, C. 1675 Gelmini, C. 1732 Vizzini, C. 1925 CNEL e C. 2338 Carfagna, recanti "Modifiche all'art. 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, in materia di rapporto sulla situazione del personale"

Giovedì 27 febbraio 2020, ore 14, Aula della XI Commissione

È noto come le donne, in Italia, siano più numerose degli uomini e abbiano una aspettativa di vita più lunga: 85,3 anni di speranza di vita alla nascita, contro gli 81 anni per gli uomini (ISTAT, dato di febbraio 2020). È parimenti noto come, malgrado i grandi progressi che hanno affrancato le donne da condizioni di vita ormai lontane, in materia di lavoro e di partecipazione alla vita produttiva, esista ancora, rispetto agli uomini, una disuguaglianza che è misurabile sul piano quantitativo, e che investe variabili culturali che richiedono interventi mirati dall'effetto dispiegabile sul medio e lungo periodo.

Il problema non è solo italiano, poiché la disuguaglianza di genere esiste e persiste sul mercato globale del lavoro, dove i progressi fatti dalle donne negli ultimi decenni in termini di istruzione e formazione non si sono tradotti in altrettanto notevoli miglioramenti sul mercato del lavoro. Stime dell'ILO evidenziano come sia ancora enorme, nei Paesi sviluppati, il divario di genere in termini di lavoro non retribuito (nel quale le donne spendono in media 4 ore e 15 minuti al giorno, contro 2 ore e 16 minuti degli uomini). Tale divario nei Paesi in via di sviluppo è ancora più grande, soprattutto per il minore contributo maschile al lavoro non retribuito: si calcola che le donne vi dedichino in media 4 ore e 28

minuti al giorno, contro appena 1 ora e 20 minuti degli uomini. A livello globale, pertanto, continua a registrarsi un consistente divario di genere nell'allocazione della risorsa scarsa per eccellenza, il tempo. Laddove si è ridotto il tempo impiegato dalle donne nei lavori di casa, cioè nella generalità dei Paesi più avanzati, non è stata uniforme la riduzione del tempo impiegato nella cura parentale, dove - malgrado le notevoli differenze esistenti fra aree geografiche - continua ad essere marcato il divario di genere nell'apporto al lavoro non retribuito per esigenze di cura delle categorie familiari più deboli, con conseguente sottrazione delle donne al circuito virtuoso lavoro-produzione di reddito-trattamento pensionistico.

Ridurre tale divario è una priorità dell'agenda politica ad ogni livello istituzionale, in particolare nell'Unione Europea, dove sono notevoli gli sforzi messi in campo per il raggiungimento di una parità di genere all'interno dell'area, anche attraverso lo strumento di Regolamenti che hanno istituito nuovi programmi per il periodo di programmazione 2014-2020 o consolidato programmi relativi al periodo di finanziamento precedente. Fra le Raccomandazioni del Consiglio dell'UE sul Programma Nazionale di Riforma 2019 dell'Italia, che formula un parere del Consiglio sul Programma di stabilità, si indicava al punto 17 come fossero ancora insufficienti *“gli investimenti nei servizi di assistenza e nella partecipazione delle donne al mercato del lavoro”*, le politiche di equilibrio tra vita professionale e vita privata, e come mancasse ancora *“una strategia organica per promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro”*.

I risultati degli strumenti finora attivati per sostenere e rafforzare la promozione della parità di genere, integrando azioni di genere in tutte le politiche europee e nazionali, stanno lentamente arrivando. L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, organo tecnico costituito dal Parlamento e dal Consiglio Ue, nell'autunno scorso ha pubblicato l'aggiornamento al 2019 del suo *Gender Equality Index*, un indice sintetico che incorpora fenomeni rilevati in vari domini della vita civile dei diversi Paesi. La sezione dedicata all'Italia mostra che nel nostro Paese, con 63 punti su 100, esiste un indice di uguaglianza di genere che ci colloca nell'Unione in quattordicesima posizione. Il punteggio italiano, che in sintesi risulta di 4,4 punti sotto la media europea, tra il 2005 e il 2017 è tuttavia salito di 3,8 punti, evidenziando la nostra capacità di recuperare posizioni a un ritmo più elevato rispetto a tutti gli altri Paesi membri.

L'Istituto evidenzia inoltre che i punteggi del nostro Paese sono più bassi rispetto a quelli europei in tutti i domini, eccetto che per il dominio "salute" dove l'Italia registra la sua *performance* di parità migliore (88,7 punti), e che le disuguaglianze di genere sono più pronunciate nei seguenti due domini: raggiungimento di posizioni di vertice nella società (47,6 punti) e lavoro (63,1 punti). Una positiva dinamica ha, per contro, fatto registrare il dominio "conoscenza", con un +7,1 punti nei dodici anni esaminati.

Il progressivo assorbimento del divario di genere è un fenomeno che in Italia assume connotati particolari perché si declina in un contesto caratterizzato da una crisi demografica senza precedenti nel mondo contemporaneo: l'aumento del divario fra nascite e decessi (ogni 100 decessi nascono oggi 67 bambini, contro i 96 del 2010) riguarda ormai soprattutto le Regioni del Mezzogiorno e compromette sempre più gravemente il ricambio naturale della popolazione. In questo quadro, il CNEL ritiene che l'evoluzione demografica in atto renda necessari non soltanto una strategia di sostenibilità per riequilibrare i rapporti fra generazioni, ma un piano di intervento sulle condizioni di disparità femminile nel lavoro, che purtroppo hanno profonde radici nei costumi della società, ma che possono essere contrastate con azioni sistematiche anche di carattere educativo, nella scuola e all'interno delle aziende.

Se esaminiamo i più recenti dati di fonte ISTAT¹ e li confrontiamo con gli ultimi elaborati dalla Commissione Europea², emerge che in Italia per gli occupati maschi si registra una retribuzione oraria mediana di 11,61 euro, superiore del 7,4% rispetto a quella delle donne (10,81 euro). Naturalmente il dato aggregato nasconde situazioni molto differenziate per settori, qualifiche, fasce demografiche. Dalla letteratura internazionale sappiamo che il divario retributivo cresce con l'età della lavoratrice e si riduce al crescere del livello di istruzione. Sappiamo che esso non può essere spiegato solo in termini di differenze nei livelli di istruzione³ o di età, coinvolgendo almeno altri tre fattori: dal lato

¹ ISTAT, Differenziali retributivi in Italia, anno 2017, data di pubblicazione 9 dicembre 2019.

² Commissione Europea, *The gender gap situation in EU, 2017*, giugno 2019.

³ Elaborazioni CNEL sui dati ISTAT 2017 mostrano che nelle regioni del nord (dove esistono adeguati fattori di contesto) le donne ad elevata istruzione hanno la stessa probabilità degli uomini di accedere a un'occupazione. Anche se le donne italiane sono più istruite degli uomini, a 4 anni dalla laurea lavora il

dell'offerta di lavoro, la tipologia di occupazione che le donne tendono a cercare e ad accettare (anche se va ricordato che la quota femminile di laureati in Italia supera la media OCSE, e che la quota femminile dei laureati in scienze, matematica e informatica è di 14 punti sopra la media OCSE); dal lato della domanda, le competenze richieste nei settori occupazionali tradizionalmente dominati dal lavoro femminile; dal punto di vista della aspettativa di durata del rapporto di lavoro, la necessità per le donne di interrompere la carriera o ridurre l'occupazione retribuita per svolgere quella non retribuita⁴. Inoltre, il *gap* retributivo è in Italia molto ampio nel lavoro autonomo, dove le donne guadagnano in media il 52% in meno rispetto ai lavoratori autonomi e dove l'incidenza delle donne

70,8% (contro il 74,5% dei maschi), e il divario cresce se si abbassa il livello di scolarità: sono occupati a 4 anni dal diploma di scuola superiore il 41,6% delle donne e il 50,03 degli uomini. L'istruzione sembra essere una leva che accresce la probabilità di essere occupate e riduce le differenze di genere solo in un contesto evoluto, caratterizzato da maggiore domanda di lavoro e da effettive possibilità di conciliazione vita-lavoro. Al sud le differenze di genere restano infatti marcate anche quando le donne sono molto istruite: la probabilità di trovare un'occupazione fra laureati è significativamente più alta fra gli uomini (0,65%) che tra le donne (0,55%).

⁴ Le donne occupate in Italia lavorano in media 24,5 anni, contro i 39,6 anni degli uomini: uno scarto del 38%, che supera quello di tutti i principali Paesi europei e che ha radice soprattutto in fattori culturali e di contesto. Poiché il tasso di occupazione femminile è più elevato dove sussistono idonei contesti occupazionale e sociale e strutture di servizi efficienti e funzionali al supporto alla donna, il differenziale previdenziale si colma solo se si lavora sulle condizioni che rendono possibile per le donne percorsi di carriera continuativi e analoghi a quelli maschili. Per arginare la penalizzazione comportata dalla discontinuità lavorativa sono opportuni interventi che riconoscano il lavoro di cura, ad esempio riducendo i requisiti contributivi per anticipare il ritiro pensionistico delle donne con figli. Altre distorsioni di genere si devono al fatto che le prestazioni assicurative di natura sostitutiva della retribuzione del lavoratore (ad esempio INAIL in caso di malattia) sono commisurate nell'ammontare liquidato alla retribuzione, e ne riflettono il divario di genere. Distorsioni di genere si devono alla disciplina del riscatto dei periodi contributivi, che risente del calcolo dell'importo da versare basato sulla durata della vita media, che è più lunga per le donne, e al mancato adeguamento del meccanismo di calcolo delle pensioni di reversibilità alla logica del sistema contributivo, problema che riguarda più spesso le donne. Se si riflette sul fatto che attualmente la reversibilità comporta un'erogazione pari al 60% del trattamento del coniuge, si capisce come fra pochi anni gli assegni saranno molto più esigui, fruiti ancora in maggioranza da donne.

è consistente e tra le più elevate dei Paesi OCSE. Non va infine trascurato che le statistiche non tengono conto delle occupazioni informali.

Se ci concentriamo sul *gap* retributivo fra i generi, calcolato come differenza nei rispettivi salari medi lordi orari, si evidenzia un *trend* in calo (era 7,4% nel 2017 e 8,8% nel 2014), per effetto di una maggiore crescita della retribuzione oraria mediana delle donne (+2,4%) rispetto a quella maschile (+1%). Ma non si rileva soltanto un miglioramento nel tempo. Contrariamente a quanto si potrebbe supporre, l'Italia risulta uno dei Paesi della UE con il minore differenziale retributivo tra uomini e donne. Nell'eurozona, in Francia e in Spagna il differenziale retributivo è maggiore rispetto a quello italiano, e in Germania esso è anche più marcato. Qui sta il vero nodo del problema. Come sottolinea la Commissione Europea⁵, un minore divario retributivo di genere in alcuni Paesi non significa automaticamente che le donne siano pagate meglio. Un divario retributivo più basso spesso si verifica in Paesi caratterizzati da un tasso di occupazione femminile più basso. È proprio questo il caso dell'Italia: il differenziale di occupazione, cioè la differenza tra il tasso di occupazione maschile e quello femminile, risulta pari a 20 punti percentuali, ed è il secondo più alto nella UE, più che doppio rispetto a Germania e Francia. La questione fondamentale dunque è questa: occorre portare più donne sul mercato del lavoro.

⁵ Commissione Europea, *The gender gap situation in EU*, 2018.

La lettura incrociata dei dati ISTAT sul mercato del lavoro nel III trimestre 2019 (data di pubblicazione 12 dicembre 2019) e di *The gender gap situation in EU, 2017*⁶ conferma quanto detto, mostrando i seguenti divari di genere nei principali indicatori descrittivi del mercato del lavoro: un differenziale nel tasso di attività pari a +19,2% a favore degli uomini rispetto alle donne, un differenziale nel tasso di occupazione pari a +18,6% a favore degli uomini, un differenziale nel tasso di disoccupazione pari a +1,9% per le donne rispetto agli uomini. La partecipazione dei generi al mercato del lavoro è talmente diversa da configurare due diversi mercati, caratterizzati da diverse entità quantitative, da diverse tipologie contrattuali, forme di occupazione e relativo livello di stabilità, da differenti settori economici di occupazione e, al loro interno, anche da ruoli, professioni e qualifiche ricoperte.

	tasso di attività	tasso di occupazione	tasso di disoccupazione
maschi	75,1	68,7	8,3
femmine	55,9	50,1	10,2
totale	65,4	59,4	9,1

Dai dati emerge la consapevolezza che incrementare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è una misura essenziale per la crescita: sono molteplici le fonti istituzionali, tra le quali la Banca d'Italia, che da anni segnalano come un maggiore

⁶ *Legenda*. Tasso di attività: rapporto percentuale tra le persone non appartenenti alle forze di lavoro in una determinata classe di età (in genere 15-64 anni) e la popolazione residente totale di quella determinata classe di età.

Forze di lavoro = occupati + disoccupati.

Tasso di occupazione: rapporto percentuale tra gli occupati di una determinata classe di età (in genere 15-64 anni) e la popolazione residente totale di quella determinata classe di età.

Tasso di disoccupazione: rapporto percentuale tra i disoccupati di una determinata classe di età (in genere 15 anni e più) e l'insieme di occupati e disoccupati (forze lavoro) della stessa classe di età.

accesso femminile al mercato determinerebbe “in sé” incrementi del Pil.

Occorre uscire dalla logica della rivendicazione e affrontare, con decisione e con misure fra loro coerenti, la questione della condizione occupazionale femminile come una questione che riguarda il lavoro, ossia lo strumento con il quale ogni Paese costruisce reddito e benessere. Ciò può realizzarsi solo mediante interventi che mettano al centro dell’impegno di tutti, e a tutti i livelli istituzionali, le politiche di sostegno alla natalità e al lavoro di qualità delle donne. Non va sottaciuto, infatti, che la crescita della partecipazione delle donne al mercato del lavoro non può realizzarsi a discapito della qualità dello stesso, come purtroppo si è verificato nei lunghi anni della crisi attraverso una crescita delle occupazioni a bassa retribuzione e l’aumento incontrollato del *part time* involontario.

Il CNEL ritiene che il Paese debba fare un salto culturale per l’affermazione del principio di co-genitorialità e di condivisione delle responsabilità del lavoro di cura in tutte le fasi della vita familiare, per rendere effettiva l’affermazione di tali principi, muovendo da azioni che contrastino la perdita economica determinata dal mancato pieno apporto della componente femminile alla crescita e alla competitività, e che intendano il lavoro di cura un investimento di cui beneficia l’intera società. Non si tratta di un percorso facile: occorre soprattutto tener conto che il Paese sconta una drammatica disomogeneità sociale, economica e culturale sul territorio.

Come segnalato nel *XXI Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva*, presentato lo scorso dicembre, la condizione della donna lavoratrice è soprattutto penalizzata dalla difficile conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, che spinge in basso (49,7%, dato ISTAT, contro il 60,4% Ue) la quota dell’occupazione femminile fra i 15 e i 64 anni e che induce il 27% delle donne madri ad abbandonare la propria occupazione alla nascita del figlio, una quota enorme se confrontata a quella maschile (lo 0,5%)⁷.

In un quadro così drammatico, il CNEL accoglie con apprezzamento lo sforzo legislativo prodotto da tutte le forze politiche attraverso le proposte di legge in esame. Ritiene tuttavia

⁷ CNEL, *XXI Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva*, dicembre 2019, pp. 16-1-7.

che gli strumenti di conciliazione non possano più essere concepiti come una misura di genere, ma debbano essere inquadrati come la principale leva di rilancio delle politiche di *welfare* pubbliche, cioè come un investimento pubblico necessario a creare sviluppo e come una infrastrutturazione sociale indispensabile a mettere in moto meccanismi moltiplicativi nel settore privato.

Il CNEL condivide le iniziative volte ad agire sul divario retributivo di genere, anche mediante misure agevolative sul piano fiscale, ma sottolinea che per ridurre tale divario la strada prioritaria passi attraverso l'incentivazione della maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro. Sulle proposte in esame che contemplano l'introduzione di sgravi contributivi a beneficio delle aziende che assumano lavoratrici, il CNEL esprime perplessità derivanti dalla limitata efficacia della strumentazione ipotizzata, nel tempo (fino a tre anni) e nello spazio (solo al Sud): lo sgravio contributivo per sua stessa natura nasce limitato, e può non costituire il mezzo più idoneo a premiare percorsi aziendali di irrobustimento permanente dell'organico e di stabilizzazione occupazionale delle lavoratrici, a fronte delle risorse che assorbe.

Sul piano fiscale, il CNEL ritiene condivisibili gli interventi di riduzione dell'IVA sui prodotti per l'assistenza all'infanzia, ai familiari disabili e alla terza età e di aumento dei massimali per le detrazioni delle spese destinate alle stesse finalità, come pure quelli volti ad agevolare gli interventi di recupero delle infrastrutture da destinare a servizi per l'infanzia presso le aziende. Va tuttavia ricordato che il susseguirsi di misure parziali nella materia fiscale, oltre a generare confusione, rischia di premiare fasce di cittadini ad alto reddito, e che tutti gli interventi di natura fiscale (ad esempio quello di riduzione delle aliquote Irpef per le neoassunte) debbono sempre essere orientati al rispetto del principio costituzionale della progressività del prelievo fiscale.

Sono ritenute dal CNEL condivisibili tutte le proposte in esame che prevedono estensioni dei congedi parentali - in particolare le proposte contenute in AC 1675 e AC 1320 - di innalzamento del congedo obbligatorio per il padre, di aumento della percentuale di retribuzione alla quale parametrare l'indennità del congedo, anche se va segnalato che il tempo di cura non può essere considerato solo con riferimento ai primi anni di vita dei figli, dato il drammatico contesto demografico che caratterizza il Paese. In tal senso è apprezzabile la misura, contenuta in AC 1320, volta a

computare i periodi di congedo per maternità e di assistenza come utili ai fini del calcolo dei premi di produttività.

È da sostenere in modo particolare la strumentazione volta ad accrescere il grado di conoscenza e le forme di monitoraggio della presenza femminile nei contesti aziendali, fra tutti il rapporto sulla situazione del personale, sul quale questo Consiglio ha presentato lo scorso mese di maggio una propria iniziativa legislativa - ai sensi dell'articolo 99, comma 3, della Costituzione - che compare fra quelle oggetto della presente audizione (AC 1925). Sono parimenti condivisibili le sanzioni, anche contributive e fiscali, contenute anche nell'iniziativa legislativa CNEL, comminabili da parte dell'Ispettorato nel caso di inadempimento da parte dell'azienda; peraltro non va nascosta l'urgenza dell'adeguamento degli organici delle strutture degli Ispettorati, soprattutto a livello territoriale.

Una ulteriore forma di monitoraggio, caldeggiata dal CNEL che se ne è fatto da tempo promotore insieme all'ISTAT, è costituita dagli indicatori di Benessere Equo e Sostenibile, sui quali è in corso un'attività di manutenzione e aggiornamento nella convinzione che i parametri utili per misurare il progresso di una società non possano essere esclusivamente economici, ma debbano tener conto delle dimensioni sociali, culturali, ambientali⁸.

Le forze sociali rappresentate al CNEL segnalano che uno strumento particolarmente versatile, idoneo a ridurre le disuguaglianze di genere e a identificare strumenti condivisi di conciliazione tempi di vita-tempi di lavoro è la contrattazione collettiva, con particolare riferimento a quella aziendale. La pratica negoziale può costituire la strada più agevole per costruire una organizzazione del lavoro che valorizzi l'apporto dei lavoratori, uomini e donne, anche a prescindere dalle consuete modalità di orario e luogo di lavoro. Attraverso il contratto collettivo si può promuovere un'organizzazione del lavoro che favorisca, per i due generi, lo sviluppo della responsabilità personale e dell'autonomia

⁸ Nel "Rapporto BES 2019: il benessere equo e sostenibile in Italia", dicembre 2019, è rilevante il dominio 03. "Lavoro e conciliazione dei tempi di vita", articolato in quattordici indicatori quantitativi, alcuni dei quali riguardano la misurazione della partecipazione femminile al circuito lavoro-pensione (rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli [indicatore 9] e asimmetria nel lavoro familiare [indicatore 11]).

individuale, condizioni essenziali per la crescita della collettività. La contrattazione collettiva di secondo livello appare qui come la sede più idonea per la crescita, negli ambienti di lavoro, di una modalità di autentica condivisione sociale del superamento dei differenziali di genere. Esempi tipici in tal senso possono rinvenirsi nelle banche del tempo, o nell'istituto delle ferie solidali, richiamate in alcuni dei disegni di legge in esame. L'esperienza del CNEL su questo tema ci impone, peraltro, di sottolineare come risulti ancora insufficiente la diffusione della contrattazione aziendale, in un tessuto produttivo come quello italiano costituito in massima parte da aziende di piccole o piccolissime dimensioni, concentrate in poche aree geografiche.



Consiglio Nazionale
dell'Economia e del Lavoro

Superamento dei divari di genere – Audizione del Presidente del CNEL - Camera dei Deputati – 27-2-2020

Confronto tra le diverse proposte di legge

CONTENUTI:	Proposta di legge (numero AC)							
	522 (Ciprini, Tripiedi, Spadoni et al.)	615 (Gribaudo, Boldrini, Polverini, Ciprini et al.)	1320 (Boldrini, Annibali, Gribaudo, Madia et al.)	1345 (Benedetti, Caiata et al.)	1675 (Gelmini, Polverini, Bergamini)	1732 (Vizzini, D.Aiello, Casa et al.)	1925 (CNEL)	2338 (Carfagna, Scoma, Zanella et al.)
Informazione e trasparenza: nuove disposizioni e/o modifiche di disposizioni già esistenti	Obbligo informazione annuale ai lavoratori, alle rappresentanze sindacali e agli Organismi di parità: - composizione e struttura degli elementi retributivi; - differenziali salariali su ingresso, promozioni e indennità.	Aziende pubbliche e private con meno di 100 dipendenti: rapporto sulla situazione del personale art. 46 Codice Pari Opportunità non obbligatorio, ma su base volontaria. Min.Lavoro fornisce indicazioni per la redazione del rapporto e	Modifiche al Codice Pari Opportunità: - definizione di discriminazione indiretta: - rafforzamento iniziative formative e informative da parte dei datori di lavoro; - rapporto periodico alle rappresentanze sindacali	Rapporto sulla situazione del personale (art. 46 Codice Pari Opportunità) obbligatorio nelle imprese con più di 25 dipendenti (anziché 100).	Istituito organismo di valutazione delle politiche in materia di lavoro femminile presso il Ministero del lavoro.	Rapporto sulla situazione del personale (art. 46 Codice Pari Opportunità) obbligatorio nelle imprese con più di 20 dipendenti (anziché 100). Viene trasmesso alle RSA e ai Consiglieri nazionali e regionali di parità.	Rapporto sulla situazione del personale (art. 46 Codice Pari Opportunità) obbligatorio nelle imprese con più di 50 dipendenti (anziché 100). Redatto in modalità esclusivamente telematica attraverso la compilazione di un modello pubblicato sul sito del Ministero del	I datori di lavoro con più di 15 dipendenti comunicano annualmente all'INL, con riferimento al genere, i dati sulla composizione del personale e sugli andamenti occupazionali nonché sugli inquadramenti contrattuali, le funzioni

CONTENUTI:	Proposta di legge (numero AC)							
	522 (Ciprini, Tripiedi, Spadoni et al.)	615 (Gribaudo, Boldrini, Polverini, Ciprini et al.)	1320 (Boldrini, Annibali, Gribaudo, Madia et al.)	1345 (Benedetti, Caiata et al.)	1675 (Gelmini, Polverini, Bergamini)	1732 (Vizzini, D.Aiello, Casa et al.)	1925 (CNEL)	2338 (Carfagna, Scoma, Zanella et al.)
	In caso di scostamento da medie di gruppi inter-genere, lavoratori e/o sindacati coinvolgono gli Organismi di parità.	<p>pubblica elenchi aziende adempienti e inadempienti.</p> <p>INL verifica veridicità dei rapporti. Sanzioni in caso di rapporto mendace.</p> <p>Relazione al Parlamento art. 20 Codice P.O. presentata dal/dalla Consigliere/a nazionale di parità (d'intesa col Ministero del Lavoro).</p>	<p>sull'attuazione delle iniziative formative e informative;</p> <p>- credito d'imposta per le imprese private che hanno realizzato corsi di aggiornamento.</p>				<p>lavoro.</p> <p>I risultati delle analisi dei Consiglieri regionali di parità sono trasmessi a:- INL;</p> <p>- Consigliere Nazionale di parità;</p> <p>- Ministero del lavoro;</p> <p>- Dipartimento Pari Opportunità della PdC;</p> <p>- CNEL.</p> <p>INL sollecita trasmissione del rapporto alle aziende ritardatarie. Sanzione progressiva in caso di ritardo perdurante.</p> <p>Ogni 2 anni il CNEL trasmette al Parlamento una propria relazione, contenente considerazioni</p>	<p>svolte, gli importi retributivi, la composizione del salario e il riconoscimento di benefit.</p> <p>I dati di cui sopra sono pubblicati in un'apposita sezione del sito internet dell'INL con modalità che ne consentano la consultazione per singolo lavoratore o aggregata.</p> <p>Il mancato adempimento comporta l'esclusione del datore di lavoro da incentivi o vantaggi fiscali previsti da future disposizioni.</p>

CONTENUTI:	Proposta di legge (numero AC)							
	522 (Ciprini, Tripiedi, Spadoni et al.)	615 (Gribaudo, Boldrini, Polverini, Ciprini et al.)	1320 (Boldrini, Annibaldi, Gribaudo, Madia et al.)	1345 (Benedetti, Caiata et al.)	1675 (Gelmini, Polverini, Bergamini)	1732 (Vizzini, D.Aiello, Casa et al.)	1925 (CNEL)	2338 (Carfagna, Scoma, Zanella et al.)
							e proposte anche legislative volte a garantire effettive condizioni di pari opportunità di genere nel mercato del lavoro.	
Iniziativa da adottare a cura delle imprese per il superamento dei divari di genere, anche attraverso la contrattazione collettiva aziendale	<p>Le imprese con più di 15 dipendenti e p.a. attuano piano di azioni per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - colmare divario retributivo, superare organizzazione del lavoro pregiudizievole per carriera donne; - migliorare articolazioni vita-lavoro; - reinserimento post-maternità. <p>Il piano va approvato da rappresentanze lavoratori.</p>		<p>Imprese private e p.a.: istituire sistemi di controllo interno per rilevare e prevenire molestie e altre condizioni di discriminazione. Nomina di una figura responsabile tra il personale.</p> <p>Premi produttività: computare anche periodi maternità obbligatoria e i riposi giornalieri della madre e del padre.</p> <p>Premi produttività:</p>		<p>Risorse per misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata (ex risorse Fondo finanziamento sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello art. 25 d.lgs. 80/2015): una quota parte é destinata alla promozione della parità retributiva tra i sessi.</p> <p>La contrattazione aziendale individua le modalità con cui le imprese comunicano ai</p>			

CONTENUTI:	Proposta di legge (numero AC)							
	522 (Ciprini, Tripiedi, Spadoni et al.)	615 (Gribaudo, Boldrini, Polverini, Ciprini et al.)	1320 (Boldrini, Annibaldi, Gribaudo, Madia et al.)	1345 (Benedetti, Caiata et al.)	1675 (Gelmini, Polverini, Bergamini)	1732 (Vizzini, D.Aiello, Casa et al.)	1925 (CNEL)	2338 (Carfagna, Scoma, Zanella et al.)
	Verifica annuale dell'attuazione		computare anche periodi di assistenza a titolo gratuito e volontario del coniuge (anche unioni civili), familiari o affini (anche entro il 3° grado se non autosufficienti)		<p>lavoratori, alle rappresentanze sindacali e agli Organismi di parità i dati sulla remunerazione individuale di ciascun lavoratore con riguardo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - differenze in base al sesso; - criteri adottati per la determinazione di ciascun elemento retributivo. <p>La contrattazione aziendale definisce linee guida per predisporre un piano di azione rivolto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> -prevenire discriminazioni nell'accesso al lavoro; - garantire diritto parità di 			

CONTENUTI:	Proposta di legge (numero AC)							
	522 (Ciprini, Tripiedi, Spadoni et al.)	615 (Gribaudo, Boldrini, Polverini, Ciprini et al.)	1320 (Boldrini, Annibali, Gribaudo, Madia et al.)	1345 (Benedetti, Caiata et al.)	1675 (Gelmini, Polverini, Bergamini)	1732 (Vizzini, D.Aiello, Casa et al.)	1925 (CNEL)	2338 (Carfagna, Scoma, Zanella et al.)
					retribuzione; - superare condizioni di lavoro pregiudizievoli per carriera donne; promuovere conciliazione vita-lavoro; - misure reinserimento post-maternità; - programmi di controllo interno su condizioni di discriminazione. La contrattazione collettiva introduce regimi temporanei agevolati di lavoro a tempo parziale, agile o ripartito, per specifiche esigenze familiari delle madri lavoratrici, anche per contrastare il part-time			

CONTENUTI:	Proposta di legge (numero AC)							
	522 (Ciprini, Tripiedi, Spadoni et al.)	615 (Gribaudo, Boldrini, Polverini, Ciprini et al.)	1320 (Boldrini, Annibali, Gribaudo, Madia et al.)	1345 (Benedetti, Caiata et al.)	1675 (Gelmini, Polverini, Bergamini)	1732 (Vizzini, D.Aiello, Casa et al.)	1925 (CNEL)	2338 (Carfagna, Scoma, Zanella et al.)
					involontario. Sgravio contributivo in favore dei datori di lavoro che avviano le misure sperimentali di cui sopra.			
Incentivi alle imprese	<p>Detrazione di imposta lorda, nella misura del 50% delle spese documentate per acquisto di beni materiali nuovi per erogazione servizi ai dipendenti o acquisto prodotti e dotazioni conformi a d.lgs. 81/2008, finalizzato a migliorare conciliazione vita-lavoro (ammontare complessivo max 10.000 euro).</p> <p>Min.Lavoro istituisce piattaforma digitale per trasmissione dati e successive verifiche.</p>		<p>Indennità per 30 mesi dopo il termine della maternità obbligatoria, purché il reddito delle lavoratrici interessate non sia superiore a 80.000 € nell'anno d'imposta precedente il parto e con corrispondente agevolazione contributiva in favore delle imprese.</p> <p>Datori di lavoro Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna (escluso settore agricolo): se assumono donne a tempo pieno</p>		<p>Datori di lavoro che assumono lavoratrici nel 2019-2020: esonero contributivo integrale per max. 36 mesi (escluso INAIL) nel limite massimo di € 6000 annui.</p> <p>Alle imprese che promuovono misure di equiparazione retributiva fra i sessi e rimuovono discriminazioni si riconosce un credito di imposta pari al 20% delle spese sostenute per:</p> <p>- acquisto beni materiali</p>	<p>Esonero contributivo per max. 12 mesi per assunzione di donne con contratto subordinato a tempo indeterminato, nel limite di 4000€ per ogni nuova assunzione.</p> <p>Esonero contributivo per max. 24 mesi per assunzione di donne che hanno avuto figli nei 10 anni precedenti e che sono in stato di disoccupazione da almeno 24 mesi. nel limite di 4000€ per ogni</p>		

CONTENUTI:	Proposta di legge (numero AC)							
	522 (Ciprini, Tripiedi, Spadoni et al.)	615 (Gribaudo, Boldrini, Polverini, Ciprini et al.)	1320 (Boldrini, Annibali, Gribaudo, Madia et al.)	1345 (Benedetti, Caiata et al.)	1675 (Gelmini, Polverini, Bergamini)	1732 (Vizzini, D.Aiello, Casa et al.)	1925 (CNEL)	2338 (Carfagna, Scoma, Zanella et al.)
	<p>Imprese virtuose ottengono "Certificazione di Impresa per le Pari Opportunità nel lavoro"</p> <p>Detrazioni 36% "recupero edilizio" anche per realizzazione asili nido aziendali;</p>		<p>indeterminato, esonero 40% contributi per 12 mesi.</p> <p>Quota parte delle risorse per incentivare le misure di conciliazione vita-lavoro nella contrattazione di secondo livello sono destinate a premiare i datori di lavoro che stipulano contratti aziendali contenenti forme di flessibilità e organizzazione del lavoro che agevolano la conciliazione, oppure progetti per il rafforzamento del welfare aziendale con servizi per la genitorialità oppure progetti di reinserimento post-congedo parentale.</p> <p>Credito d'imposta fino al</p>		<p>strumentali;</p> <ul style="list-style-type: none"> - acquisto dispositivi elettronici; - erogazione servizi; - acquisto prodotti o servizi migliorativi dell'organizzazione del lavoro per conciliazione esigenze di vita. <p>Ampliamento della misura dell'incentivo "Resto al Sud" (DL n. 91/2017) per le donne che avviano un'attività imprenditoriale nelle regioni indicate.</p> <p>Detrazione spese per interventi di recupero edilizio: spetta (incrementata del 15%) anche alle imprese che realizzano al proprio interno asili nido e servizi</p>	nuova assunzione.		

CONTENUTI:	Proposta di legge (numero AC)							
	522 (Ciprini, Tripiedi, Spadoni et al.)	615 (Gribaudo, Boldrini, Polverini, Ciprini et al.)	1320 (Boldrini, Annibaldi, Gribaudo, Madia et al.)	1345 (Benedetti, Caiata et al.)	1675 (Gelmini, Polverini, Bergamini)	1732 (Vizzini, D.Aiello, Casa et al.)	1925 (CNEL)	2338 (Carfagna, Scoma, Zanella et al.)
			<p>50% delle spese sostenute per imprese che attuano piani d'azione ex art. 46 Codice Pari Opportunità.</p> <p>Sgravio contributivo fino a €4000 annui per max. 3 anni per imprese che assumono donne vittime di violenza.</p> <p>Incremento del Fondo piccole e medie imprese e destinazione del 70% dell'incremento a nuove start-up femminili.</p>		per la prima infanzia a beneficio dei lavoratori.			
Misure per favorire le/i lavoratrici/lavoratori dipendenti	<p>Diritto alla conservazione del posto e senza penalizzazioni per il genitore che fruisce del congedo parentale;</p> <p>Congedo di maternità obbligatoria, elevazione</p>		Buoni per acquisto servizi baby-sitting, da richiedere al datore di lavoro, per gli 11 mesi successivi al congedo di maternità, da disciplinare con decreto Ministero del lavoro.		<p>Redditi di lavoro lavoratrici neo-assunte: riduzione IRPEF del 40% per i primi 12 mesi, del 25% per i successivi 12 mesi, riduzione del 15% per gli ulteriori 12 mesi. Limite massimo annuo: 3000€.</p>			

CONTENUTI:	Proposta di legge (numero AC)								
	522 (Ciprini, Tripiedi, Spadoni et al.)	615 (Gribaudo, Boldrini, Polverini, Ciprini et al.)	1320 (Boldrini, Annibali, Gribaudo, Madia et al.)	1345 (Benedetti, Caiata et al.)	1675 (Gelmini, Polverini, Bergamini)	1732 (Vizzini, D.Aiello, Casa et al.)	1925 (CNEL)	2338 (Carfagna, Scoma, Zanella et al.)	
	<p>indennità giornaliera al 100%.</p> <p>Congedo parentale: indennità giornaliera per i primi 6 mesi elevata all'80% della retribuzione.</p> <p>Introduzione delle ferie solidali.</p> <p>Donne lavoratrici settore privato: premio €150 mensili x 36 mesi per rientro al lavoro dopo astensione maternità con corrispondente sgravio contributivo a carico dei datori di lavoro;</p> <p>Raddoppio contributi figurativi ai fini pensionistici per periodi di maternità e assistenza e cura di coniuge o parente entro 1° grado;</p>		<p>Congedo di maternità obbligatoria: elevazione indennità giornaliera dall'80 al 90%.</p> <p>Congedo parentale: indennità giornaliera per i primi 6 mesi elevata dal 30 all'40%.</p> <p>Congedo malattia figli: primi 20 giorni per ciascun anno retribuiti al 100%, fatte salve norme contrattuali più favorevoli.</p> <p>Congedo obbligatorio lavoratori padri: 15 gg. consecutivi da fruire entro 12 mesi dalla nascita/adozione. La norma si applica anche alla p.a.</p> <p>Cessioni riposi e ferie art.,</p>			<p>IRPEF lavoratrici residenti nei territori con minore capacità fiscale: detrazione forfetaria per i 7 periodi di imposta successivi, graduata in base al reddito complessivo.</p> <p>Congedo obbligatorio di paternità da fruire entro il 5° mese successivo alla nascita: dal 2019 è pari a 10 gg. anche non continuativi.</p> <p>Congedo di paternità: diritto di opzione fra congedo obbligatorio ed estensione del congedo facoltativo.</p> <p>Congedo parentale: indennità giornaliera per i primi 6 mesi elevata dal 30</p>			

CONTENUTI:	Proposta di legge (numero AC)							
	522 (Ciprini, Tripiedi, Spadoni et al.)	615 (Gribaudo, Boldrini, Polverini, Ciprini et al.)	1320 (Boldrini, Annibali, Gribaudo, Madia et al.)	1345 (Benedetti, Caiata et al.)	1675 (Gelmini, Polverini, Bergamini)	1732 (Vizzini, D.Aiello, Casa et al.)	1925 (CNEL)	2338 (Carfagna, Scoma, Zanella et al.)
	Esenzione pagamento contributo unificato nei processi promossi per discriminazioni basate sul sesso.		24 d.lgs. 151/2015 anche per assistere figli non minori o coniuge/parente entro il 2° grado con inabilità pari o superiore al 66%.		al 60%. Lavoro agile: estensione da 3 a 5 anni del periodo post-congedo maternità in cui le lavoratrici madri hanno diritto di precedenza. Risorse per misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata (ex risorse Fondo finanziamento sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello art. 25 d.lgs. 80/2015): una quota parte é destinata alla promozione del lavoro agile femminile.			

CONTENUTI:	Proposta di legge (numero AC)							
	522 (Ciprini, Tripiedi, Spadoni et al.)	615 (Gribaudo, Boldrini, Polverini, Ciprini et al.)	1320 (Boldrini, Annibali, Gribaudo, Madia et al.)	1345 (Benedetti, Caiata et al.)	1675 (Gelmini, Polverini, Bergamini)	1732 (Vizzini, D.Aiello, Casa et al.)	1925 (CNEL)	2338 (Carfagna, Scoma, Zanella et al.)
					Voucher baby-sitter art. 4 L. 92/2012: ripristinato il finanziamento e reso strutturale a decorrere dall'anno 2020.			
Ulteriori incentivi e agevolazioni alla genitorialità e alla cura della persona (non solo in favore di lavoratrici/ lavoratori)	<p>- IVA 2% per pannolini, latte in polvere, latte speciale, omogeneizzati, carrozzine, passeggini, seggiolini per autoveicoli, protesi per menomazioni non permanenti, pannolini, protesi dentarie, acustiche, oculistiche, ecc.;</p> <p>- incremento deducibilità oneri per caregiver o baby sitter, anche occasionali.</p>		<p>Premio nascita o adozione pari a 960€ a carico dell'INPS, se il nucleo familiare è in condizione economica ISEE non superiore a 25.000€ annui.</p> <p>Assegno mensile pari a 960€ annui, a decorrere dal mese di nascita o adozione, fino al compimento del 3° anno di età con ISEE non superiore a 25.000€ annui, oppure pari a 1920€ annui con ISEE non superiore a 7.000€ annui.</p>			<p>Per i periodi d'imposta 2020-2022, detrazione d'imposta:</p> <p>- 60% spese documentate per iscrizione figli ad asili nido pubblici o privati, pagamento baby-sitting;</p> <p>- 50% spese documentate entro 36 mesi dalla nascita del figlio per acquisto beni di prima necessità per l'infanzia.</p> <p>Aliquota IRPEF 15% sui redditi di lavoro</p>		

CONTENUTI:	Proposta di legge (numero AC)							
	522 (Ciprini, Tripiedi, Spadoni et al.)	615 (Gribaudo, Boldrini, Polverini, Ciprini et al.)	1320 (Boldrini, Annibali, Gribaudo, Madia et al.)	1345 (Benedetti, Caiata et al.)	1675 (Gelmini, Polverini, Bergamini)	1732 (Vizzini, D.Aiello, Casa et al.)	1925 (CNEL)	2338 (Carfagna, Scoma, Zanella et al.)
			<p>Buono pagamento rette asili nido pubblici o privati, nonché assistenza presso l'abitazione, pari a 1000€ su base annua (11 mensilità) per ogni figlio nato o adottato, con ISEE non superiore a 25.000€ annui.</p> <p>Incremento 500mln€ del Fondo nazionale per il Sistema integrato di educazione e di istruzione, per ampliamento servizi socio-educativi prima infanzia.</p> <p>Incremento fino al 40% della detraibilità delle spese per servizi domestici o assistenza personale.</p>			<p>dipendente delle madri lavoratrici per 24 mesi dalla nascita del figlio, se rinunciano alla fruizione del congedo parentale.</p> <p>Aliquota agevolata sui redditi di lavoro autonomo delle madri lavoratrici per 24 mesi dalla nascita del figlio, se rinunciano alla fruizione del congedo parentale.</p>		

CONTENUTI:	Proposta di legge (numero AC)							
	522 (Ciprini, Tripiedi, Spadoni et al.)	615 (Gribaudo, Boldrini, Polverini, Ciprini et al.)	1320 (Boldrini, Annibaldi, Gribaudo, Madia et al.)	1345 (Benedetti, Caiata et al.)	1675 (Gelmini, Polverini, Bergamini)	1732 (Vizzini, D.Aiello, Casa et al.)	1925 (CNEL)	2338 (Carfagna, Scoma, Zanella et al.)
			<p>Applicazione delle norme su collocamento categorie protette anche in favore di orfani di crimini domestici.</p> <p>Incremento Fondo solidarietà vittime mafia e orfani di crimini domestici.</p>					
Nuove misure da introdurre con specifiche iniziative legislative	Curriculum anonimo, da istituire con decreto del Ministero del Lavoro.		<p>Delega al governo entro 6 mesi per il riordino e l'omogeneizzazione delle disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità per rimuovere disparità di trattamento nel lavoro.</p> <p>Decreto Min.Lavoro per facilitazioni inserimento lavorativo in favore di donne vittima di violenza, certificata dai servizi sociali, costrette ad</p>		<p>MIUR, istituito un tavolo tecnico composto dai rappresentanti di Regioni, province e comuni per formulare proposte in materia di politiche sociali su:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rete asili nido e scuole dell'infanzia nei territori comunali; - coordinamento pubblico-privato per copertura territoriale omogenea e completa; 			

CONTENUTI:	Proposta di legge (numero AC)							
	522 (Ciprini, Tripiedi, Spadoni et al.)	615 (Gribaudo, Boldrini, Polverini, Ciprini et al.)	1320 (Boldrini, Annibali, Gribaudo, Madia et al.)	1345 (Benedetti, Caiata et al.)	1675 (Gelmini, Polverini, Bergamini)	1732 (Vizzini, D.Aiello, Casa et al.)	1925 (CNEL)	2338 (Carfagna, Scoma, Zanella et al.)
			allontanarsi dal comune di precedente residenza.		- riqualificazione del personale; - ridefinizione del regime di finanziamento.			
Misure di carattere previdenziale	Proroga opzione donna fino al 31-12-2020.		Proroga opzione donna fino al 31-12-2019. Copertura figurativa dei periodi di assistenza volontaria di coniuge (anche unioni civili), familiari o affini (anche entro il 3° grado se non autosufficienti). Anticipo pensionistico per genitori in particolari condizioni psico-fisiche a causa dell'uccisione del figlio da parte dell'altro genitore.		Dall'1.1.2020, per l'accesso alla pensione riconosciuti 12 mesi per ciascun figlio, nel limite massimo di 4 anni, con contribuzione figurativa (anche in casi di adozione)			

