



Consiglio Regionale della Campania

Prot. n. 7708/Gen.

Al Signor Presidente della Giunta
Regionale della Campania
Via S. Lucia, n. 81
N A P O L I

Ai Presidenti delle Commissioni
Consiliari III - II - VI

Ai Consiglieri Regionali

All'Assessore delegato ai rapporti
con il Consiglio regionale

Al Settore Legislativo, Studi e Ricerche

S E D E

Oggetto: Proposta di Legge "Interventi per il sostegno del lavoro femminile, qualità del tempo delle donne, diffusione del telelavoro e del job sharing".
(Reg. Gen. n. 307)

Ad iniziativa del Consigliere Antonio Scala.

IL PRESIDENTE

VISTO l'articolo 54 del Regolamento interno

ASSEGNA

il provvedimento in oggetto a:

III Commissione Consiliare per l'esame;
II - VI Commissione Consiliare per il parere.

Le stesse si esprimeranno nei modi e termini previsti dal Regolamento.

Napoli, **29 OTT. 2007**

IL PRESIDENTE



Consiglio Regionale della Campania

VIII LEGISLATURA

PROPOSTA DI LEGGE

***INTERVENTI PER IL SOSTEGNO DEL LAVORO FEMMINILE,
QUALITA' DEL TEMPO DELLE DONNE, DIFFUSIONE DEL
TELELAVORO E DEL JOB SHARING.***

Ad iniziativa del Consigliere regionale Antonio Scala

Reg. Gen. n. 307



Consiglio Regionale della Campania

RELAZIONE

La presente proposta ha come obiettivo il tempo e la qualità della vita delle donne. Prima di una lunga serie di iniziative che la Regione Campania dovrà programmare per affrontare in modo concreto un tema già affrontato da tutti i Paesi Europei.

Anche la Regione Campania deve cominciare ad offrire basi normative certe per servizi e iniziative in grado di garantire condizioni effettive di pari opportunità e ridisegnare il profilo delle città campane intorno al diritto alla vivibilità e alla qualità della vita delle donne e degli uomini.

In Campania un divario ancora impressionante tra donne e uomini. I dati Istat confermano che le regioni con la più bassa incidenza di occupazione femminile sono Campania, Puglia, Calabria, Sicilia, con quote comprese tra il 28% e il 29%, contro una media nazionale del 45,3% e un tasso di occupazione maschile nella regione del 62,5%. La naturale conseguenza di questi dati è un abbassamento del livello della qualità della vita che porta la nostra regione agli ultimi posti in Europa.

La presente proposta di legge deve essere letta come un primo passo verso la vera "pari opportunità".

E' prevista una costruzione partecipata della sua regolamentazione e ciò rappresenta un elemento di garanzia affinché all'interno del testo di legge possano essere contemplate le istanze dei molteplici soggetti interessati, in primo luogo le donne e le proprie organizzazioni di rappresentanza.

Al contempo, la costruzione partecipata con le parti sociali fornisce un credito rispetto alla concreta possibilità di dare attuazione, in tempi brevi, agli interventi previsti all'interno della nuova legge.

L'obiettivo è il rispetto delle identità e la valorizzazione delle differenze di genere, cultura e religione a garanzia di una partecipazione effettiva delle donne alla vita civile, sociale, politica, economica delle comunità regionale e locali attraverso interventi costruiti sulla base di un'alleanza tra i generi e le generazioni. La legge parte dal presupposto che sarà possibile conseguire questa finalità solo nel segno dell'integrazione della dimensione di genere nella programmazione, nella gestione e nella valutazione delle strategie di sviluppo regionale, anche attraverso l'istituzione di presidi di politiche di genere nei processi di governo.

Attenzione particolare è rivolta al mondo del lavoro: i piani per l'uguaglianza di genere nelle imprese faciliteranno l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro e il sostegno ai percorsi di carriera, in particolare favorendo coloro che rientrano dopo i congedi di maternità e paternità. E' necessario intervenire con forme di incentivi perché, ancora oggi, malgrado la legislazione nazionale abbia predisposto una soddisfacente tutela a favore delle lavoratrici, sono ancora 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.

Non bisogna tralasciare neanche l'annoso tema della rappresentanza delle donne nel mondo della politica e della società: necessita incrementare la qualità della presenza delle donne negli organi elettivi e di rappresentanza. Per questo devono essere previste iniziative ad hoc nell'ambito dei partiti politici, all'interno delle amministrazioni locali che dovrebbero attivare le commissioni



Consiglio Regionale della Campania

permanenti pari opportunità, e istituti di rappresentanza delle donne, quali la rete delle elette.

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 e per una migliore la qualità del loro tempo.

Parlare di migliorare il "tempo delle donne" significa anche fare in modo che abbiamo un tempo a disposizione da "migliorare". Perché, troppo spesso, fra impegni di lavoro, gestione familiare e assistenziale, alle donne non è concesso alcun tempo.

La presente proposta di legge si propone l'obbiettivo di incentivare i datori di lavoro ad assumere lavoratrici anche con contratti 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; 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 e altro; 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 o altro; l'articolo 4, introduce contributi a 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 telelavoro.

Il Consigliere

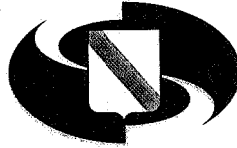
Antonio Scala



Consiglio Regionale della Campania

Art. 1
Principi

1. La regione Campania opera affinché le proprie politiche e i relativi interventi di attuazione siano ispirati ai seguenti principi:
 - a) equità nella distribuzione delle risorse, dei poteri e delle responsabilità tra i sessi e tra le generazioni;
 - b) rispetto delle identità e valorizzazione delle differenze di genere, cultura e religione;
 - c) garanzia della partecipazione delle donne alla vita politica, economica, sociale, culturale e civile della comunità regionale e delle comunità locali;
 - d) universalità dell'esercizio dei diritti di cittadinanza di donne e uomini nel rispetto delle culture di appartenenza;
2. La Regione coordina sul territorio un programma di interventi volto a promuovere la condivisione e l'attuazione di tali principi presso tutte le amministrazioni locali della Campania.
3. La presente legge interviene in attuazione:
 - a) della Costituzione italiana;
 - b) del Trattato che istituisce la Comunità europea;
 - c) della Convenzione di Pechino per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne;
 - d) della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea;
 - e) della legge 8 marzo 2000, n. 53 - Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città -;
 - f) dello Statuto regionale.



Consiglio Regionale della Campania

Art. 2
Finalità

1. Al fine di favorire l'affermazione di una nuova cittadinanza solidale che valorizza le differenze di genere e in attuazione dei principi enunciati nell'articolo 1, la Regione, nell'ambito delle proprie competenze e in raccordo con le istituzioni regionali di parità, persegue le seguenti finalità:

- a) integrare la dimensione di genere nella programmazione, attuazione e valutazione delle strategie di sviluppo regionale;
- b) favorire la qualità della vita attraverso la conciliazione dei tempi di lavoro, di relazione, di cura parentale, di formazione e del tempo per sé;
- c) promuovere e sostenere iniziative di sensibilizzazione, trasferimento e scambio di buone pratiche volte a favorire il cambiamento verso una cittadinanza sessuata ovvero attenta alle differenze di genere e per la rimozione di ogni forma di violenza e abuso contro le donne;
- d) promuovere il valore sociale della maternità attraverso interventi di sostegno alla maternità consapevole e alla cultura della maternità e della paternità e favorire la condivisione delle responsabilità tra i genitori nei confronti dei figli attraverso il consolidamento di alleanze tra generi e generazioni;
- e) promuovere la partecipazione delle donne nei luoghi di decisione sia in ambito pubblico che privato, nelle assemblee elettive e nei luoghi di governo, negli enti, negli organi e in tutti gli incarichi di nomina del Consiglio e della Giunta regionale;
- f) promuovere l'impiego qualificato delle donne nelle pubbliche amministrazioni e nelle imprese private quale forma di attuazione di principio di responsabilità sociale, favorendone la progressione di carriera e la presenza negli organi di direzione;
- g) promuovere l'imprenditorialità femminile, attività di accompagnamento allo start-up di nuove imprese e azioni di formazione per le donne imprenditrici anche in collaborazione con le associazioni datoriali;
- h) promuovere lo sviluppo e la diffusione della società dell'informazione favorendo l'uso delle nuove tecnologie della comunicazione anche attraverso l'incentivazione di forme organizzative che adottino il telelavoro e job sharing;
- i) promuovere iniziative di sostegno per le donne migranti o appartenenti a minoranze etniche che ne favoriscano l'integrazione nella vita economica, sociale, politica, culturale e civile;
- l) promuovere e sostenere iniziative volte a superare gli stereotipi di genere;
- m) promuovere ricerche, studi e la raccolta sistematica di documentazione e di dati statistici disaggregati per genere sulla condizione femminile, sulle discriminazioni, con particolare riguardo ai fenomeni di discriminazione multipla, nonché sui fenomeni di violenza contro le donne, garantendone la divulgazione.



Consiglio Regionale della Campania

Art. 3
Iniziative sperimentali

1. La regione Campania, per conseguire le finalità di cui all'articolo 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 hanno 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, sono stabiliti con delibera della Giunta regionale, da adottarsi entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge.



Consiglio Regionale della Campania

Art. 4

Promozione del lavoro ripartito

1. La Regione, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 2, comma 1 lettera h, 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 legge 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 cento per il sostegno dei costi di formazione delle lavoratrici assunte con contratto di lavoro ripartito;
 - b) fino al 60 per cento per il sostegno di costi di formazione di altro personale femminile.
3. Il contributo di cui al comma 2, è 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 euro per ciascun datore di lavoro.
4. L'erogazione del contributo di cui al comma 2, è 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 è 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 è individuata, a seconda della dimensione aziendale, dal regolamento di cui all'articolo 6.
6. I contributi pluriennali di cui al comma 5 sono destinati al sostegno dei costi di formazione del personale femminile.



Consiglio Regionale della Campania

Art. 5

Promozione del telelavoro

1. La Regione, ai sensi di quanto previsto all'articolo 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, sono 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.



Consiglio Regionale della Campania

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.



Consiglio Regionale della Campania

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.



Consiglio Regionale della Campania

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 rendono necessarie, ovvero con l'istituzione di apposite unità previsionali di base e relativi capitoli, che sono dotati della necessaria disponibilità, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 37 della legge regionale 15 novembre 2001, n. 40 recante Ordinamento contabile della regione Campania, abrogazione delle leggi regionali 6 luglio 1977, n. 31 e 27 marzo 1972, n. 4.



Consiglio Regionale della Campania

Art. 9
Entrata in vigore

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione nel bollettino ufficiale della regione Campania.



Consiglio Regionale della Campania

Nota

Articolo 2 comma 1 lettera h

Job sharing

(lett. Condivisione del lavoro) o lavoro ripartito, è un contratto atipico secondo il quale solitamente due persone si suddividono in due (o più) fasce lavorative un lavoro a tempo pieno.

Il contratto di lavoro ripartito deve essere chiaramente distinto dal contratto di part-time; non può quindi dare origine a due rapporti di lavoro distinti. I lavoratori devono informare il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale, della distribuzione dell'orario di lavoro. In caso di assenza dei due lavoratori, il datore di lavoro può pretendere legittimamente dall'altro l'adempimento dell'intera prestazione.

Per quanto riguarda le prestazioni previdenziali ed assistenziali e le relative contribuzioni, commisurate alla durata della prestazione lavorativa, i contraenti sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale. Il licenziamento o le dimissioni di uno dei due lavoratori causano l'estinzione del rapporto di lavoro per entrambi, a meno che non siano stabiliti accordi diversi con il datore di lavoro. Il contratto richiede la forma scritta.

Il Job sharing si distingue dal part-time per queste caratteristiche:

l'obbligazione in solido tra i due contraenti, che presume inoltre uno stretto rapporto di fiducia fra i lavoratori coobbligati;

la ripartizione, in percentuale, dell'orario di lavoro fra i lavoratori interessati, indicando anche il giorno, il mese e l'anno, anche se vi è la possibilità di modificare in qualsiasi momento detta percentuale.

Questa forma contrattuale presenta dei vantaggi per le parti:

per i lavoratori: più tempo a disposizione che consente una migliore gestione del tempo libero e quindi anche più tempo da dedicare alla famiglia o allo studio;

per l'impresa: maggiore produttività del lavoro con conseguente calo del fenomeno dell'assenteismo sul posto di lavoro.

Sussistono però anche dei svantaggi:

presuppone un legame fiduciario tra i coobbligati in quanto il datore di lavoro può – in caso di assenza di un lavoratore – pretendere dall'altro la copertura dell'intera prestazione lavorativa.

I lavoratori contraenti, avendo la responsabilità di un unico lavoro, devono necessariamente operare "in simbiosi" trovandosi d'accordo su diversi fronti che vanno dalla pianificazione del lavoro ai turni da effettuare.