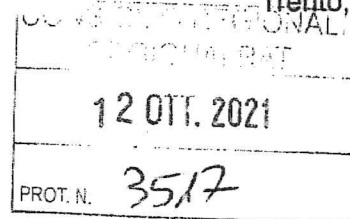




Gruppo consiliare MoVimento 5 Stelle
CONSIGLIO DELLA REGIONE TRENTINO-ALTO ADIGE / SÜDTIROL

Trento, 12 ottobre 2021

Egregio consigliere Josef Noggler
Presidente del Consiglio regionale
SEDE



PROPOSTA DI ORDINE DEL GIORNO N. 2
(conversione della proposta di mozione n.35/XVI)

collegata al disegno di legge n. 43/XVI "Modifiche alla Legge Regionale 18 febbraio 2005, n. 1 e successive modificazioni (Pacchetto famiglia e Previdenza sociale)

I dati del progetto *Respect-Stop Violence Against Women*, realizzato dal Censis con il contributo del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, evidenziano che nel nostro Paese il tasso di attività femminile è del 56,2%, all'ultimo posto tra i Paesi europei, una classifica che vede come capolista la Svezia, dove il tasso di attività femminile raggiunge l'81,2%. In Italia le donne che lavorano sono 9.768.000 e rappresentano il 42,1% degli occupati complessivi. Il tasso di occupazione invece è del 49,5% per le donne e del 67,6% per gli uomini; (*Donne: lontane dagli uomini e lontane dall'Europa, il gender gap nel lavoro* - Censis, 21 novembre 2019);

facendo un confronto con gli altri paesi europei, per quanto riguarda la fascia d'età 20-64 anni, il tasso di occupazione femminile in Italia è del 53,1%, migliore solo a quello della Grecia e se si guarda il livello di occupazione delle giovani donne, la differenza rispetto alla media europea è abissale: in Europa infatti il tasso medio di disoccupazione giovanile per le donne è del 14,5%, mentre in Italia è del 34,8%;

per quanto riguarda i ruoli apicali, in Italia le donne rappresentano il 27% dei dirigenti, contro un valore medio europeo del 33,9% (*Donne: lontane dagli uomini e lontane dall'Europa, il gender gap nel lavoro* - Censis, 21 novembre 2019);

naturalmente questi dati hanno delle ripercussioni anche sulle pensioni, come spiega il Censis infatti: "Nel 2017 le donne che percepivano una pensione da lavoro erano più di 5 milioni, con un importo medio annuo di 17.560 euro. Per i quasi 6 milioni di pensionati uomini l'importo medio era di 23.975 euro" (*Donne: lontane dagli uomini e lontane dall'Europa, il gender gap nel lavoro* - Censis, 21 novembre 2019);

un dato positivo evidenziato a livello nazionale riguarda invece il *gender pay gap*, ovvero la differenza salariale tra uomo e donna, che in Italia si attesta attorno al 5%, rispetto ad una media europea del 16% secondo i dati di Eurostat che considera le aziende con più di dieci dipendenti. Considerando invece i dati Istat, che fanno riferimento anche alle piccole imprese, il *gender pay gap* sale al 7,4% nel 2017; (*Massimiliano Valerii (Censis): "Troppo poche donne al lavoro, così l'Italia non può crescere"* - la Repubblica, 08 febbraio 2020);



Gruppo consiliare MoVimento 5 Stelle
CONSIGLIO DELLA REGIONE TRENTINO-ALTO ADIGE / SÜDTIROL

se a livello nazionale il problema maggiore è sicuramente il tasso di attività femminile, per quanto riguarda il Trentino il dato del gender pay gap è peggiore della media nazionale. Secondo i dati ISPAT del 2017 infatti *“In Trentino la retribuzione giornaliera media ammonta nel 2017 a 85,7 euro. Il divario tra maschi e femmine è rilevante: 99,7 euro per gli uomini a fronte di 68,7 euro per le donne. Il differenziale salariale è pari al 31,1%”*. La differenza salariale tra uomini e donne in Trentino è quindi raddoppiata rispetto alla media europea ed è di molto superiore rispetto a quella del resto del territorio nazionale;

la situazione non è molto diversa nella Provincia Autonoma di Bolzano, dove, i dati forniti dal rapporto *“Il Gender Pay Gap nel lavoro dipendente del settore privato - 2017”* dell'Istituto provinciale di statistica ASTAT, hanno evidenziato certamente un buon tasso d'occupazione femminile, il 65,9%, tuttavia, per quanto attiene il gender pay gap *“a fronte di un salario medio giornaliero pari a 110,49 euro percepito dai lavoratori maschi, le lavoratrici incassano mediamente 77,22 euro. Il Gender Pay Gap ammonta quindi a 33,27 euro in termini assoluti ed al 30,1% in termini relativi.”* Dal rapporto è emerso anche che per quanto riguarda le posizioni lavorative più remunerate collegate ad inquadramenti di livello più alto, le donne sono sottorappresentate: solo l'1,4% delle donne è dirigente o quadro, a fronte del 4,0% degli uomini;

al fine di contrastare le criticità sopra delineate, il 13 maggio 2020 è stata approvata al Senato la mozione di maggioranza 1-00227 (testo 4) sulla parità di genere e il sostegno alle donne lavoratrici. Il dispositivo contiene 17 impegni, tra i quali, per quel che attiene il focus in materia previdenziale, spiccano i seguenti:

“11) prevedere una "strategia nazionale per la parità di genere", per colmare i persistenti divari di genere nel mondo del lavoro, a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni, di sviluppare il pieno potenziale femminile nelle imprese, nella politica e nella società, nonché di conseguire un equilibrio di genere a livello decisionale e politico;

12) garantire una paritaria progressione di carriera per le donne, in modo da eliminare quel "tetto di cristallo" che ha finora impedito alle donne di occupare ruoli apicali sebbene ne avessero le competenze, eliminando ogni forma di discriminazione e favorendo lo sviluppo di una cultura organizzativa e di rispetto delle diversità di genere ancora troppo spesso carente nel nostro contesto lavorativo;”

l'Ufficio per la previdenza sociale e per l'ordinamento delle APSP, incardinato presso la Ripartizione II - Enti locali, previdenza e competenze ordinamentali è l'ufficio regionale preposto ad occuparsi della materia previdenziale. Tra gli ambiti di intervento di questo ufficio rientra il *“Pacchetto famiglia e previdenza sociale”*, grazie al quale la Regione mette in atto dei provvedimenti nei confronti di chi è in difficoltà nel costituirsi una pensione, sostenendo nel versamento volontario dei contributi coloro che si trovano ad avere “buchi contributivi” a causa della nascita dei figli o dell'assistenza a familiari non autosufficienti;

vista la differenza salariale presente in Trentino-Alto Adige/Südtirol tra donne e uomini e viste le ripercussioni rilevanti sull'ammontare delle pensioni, sarebbe opportuno adoperarsi affinché questo divario salariale venga diminuito ed auspicabilmente colmato. Inoltre, si ritiene sarebbe opportuno



Gruppo consiliare MoVimento 5 Stelle
CONSIGLIO DELLA REGIONE TRENINO-ALTO ADIGE / SÜDTIROL

svolgere degli approfondimenti, di concerto con l'Ufficio per la previdenza sociale e per l'ordinamento delle APSP della Regione, al fine di prevedere degli aiuti nel versamento del contributo previdenziale per coloro che sono state vittime di violenza e beneficiano dell'assegno di autodeterminazione previsto dalla legge provinciale 9 marzo 2010, n. 6 "Interventi per la prevenzione della violenza di genere e per la tutela delle donne che ne sono vittime", introdotto dalla legge provinciale 9 febbraio 2021, n. 3 "Modificazioni della legge provinciale 9 marzo 2010, n. 6 (Interventi per la prevenzione della violenza di genere e per la tutela delle donne che ne sono vittime), in materia di assegno di autodeterminazione per le donne che hanno subito violenza";

nella Provincia di Bolzano, la legge provinciale 6 novembre 1989, n. 10 ha istituito il servizio socio-assistenziale "Casa delle donne" per fornire un supporto alle donne che si trovino esposte alla minaccia di ogni forma di violenza fisica o psichica o l'abbiano subita. Il servizio fornisce alle donne immediata assistenza, protezione e consulenza, anche in collaborazione con i servizi sanitari ed assistenziali e in particolare quelle forme concrete di intervento in strutture protette durante l'intero arco della giornata, che le aiutino a superare la fase acuta e a reinserirsi nella normale vita di relazione. Tuttavia, nemmeno la normativa della Provincia di Bolzano prevede alcuna forma di assistenza previdenziale per le donne che hanno subito violenza;

Tutto ciò premesso, il Consiglio regionale del Trentino-Alto Adige impegna la Giunta regionale

1. a valutare l'introduzione di misure per la copertura previdenziale delle donne che beneficiano dell'assegno di autodeterminazione previsto dalla legge provinciale di Trento 9 marzo 2010, n. 6 "Interventi per la prevenzione della violenza di genere e per la tutela delle donne che ne sono vittime" e delle donne che in provincia di Bolzano beneficiano del supporto offerto dal servizio socio-assistenziale "Casa delle donne";
2. a valutare iniziative, anche attraverso la costituzione di un tavolo tecnico con la Commissione per le pari opportunità tra donna e uomo della Provincia di Trento, la Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne della Provincia di Bolzano e con gli uffici regionali competenti, in particolare l'Ufficio per la previdenza sociale e per l'ordinamento delle APSP, al fine di introdurre misure nell'ambito della previdenza complementare volta a ridurre la differenza nei trattamenti pensionistici tra donne e uomini, con particolare riferimento alle categorie sociali che percepiscono stipendi e pensioni più bassi;

Cons. Reg. Alex Marini
Cons. Reg. Diego Nicolini



CONSIGLIO REGIONALE DEL TRENTINO - ALTO ADIGE REGIONALRAT TRENTINO - SÜDTIROL

Trient, 12. Oktober 2021
prot. n. 3517 Cons. reg.

TAGESORDNUNGSANTRAG NR. 2

ZUM GESETZENTWURF NR. 43/XVI Änderungen zum Regionalgesetz vom 18. Februar 2005, Nr. 1 in geltender Fassung (Familienpaket und Sozialvorsorge) (*eingbracht von der Regionalregierung*)

(Umwandlung des Beschlussantrages Nr. 35/XVI)

Die Daten des Projekts *Respect-Stop Violence Against Women*, das vom Forschungsinstitut Censis mit dem Beitrag der Abteilung für Chancengleichheit des Ministerratspräsidiums realisiert worden ist, belegen, dass Italien mit einer weiblichen Erwerbstätigkeit von 56,2% im Ranking der europäischen Länder, das von Schweden mit 81,2% erwerbstätigen Frauen angeführt wird, den letzten Platz belegt. In Italien beläuft sich die Zahl der arbeitenden Frauen auf 9.768.000 Personen, was 42,1% der Gesamtzahl der Beschäftigten entspricht. Die Erwerbsquote beträgt 49,5% bei den Frauen und 67,6% bei den Männern; (*Donne: lontane dagli uomini e lontane dall'Europa, il gender gap nel lavoro* – Censis, 21. November 2019).

Aus dem europäischen Ländervergleich in der Altersklasse der 20-64-Jährigen geht hervor, dass die Beschäftigungsquote der Frauen in Italien bei 53,1% liegt und demnach bloß die in Griechenland verzeichnete Quote übersteigt. Wird hingegen der Beschäftigungsanteil der jungen Frauen in Betracht gezogen, so ergibt sich im Vergleich zum restlichen Europa ein himmelweiter Unterschied: in Europa sind durchschnittlich 14,5% der jungen Frauen erwerbslos, in Italien beträgt die Erwerbslosigkeit junger Frauen 34,8%.

Was hingegen die Führungspositionen anbelangt, so sind diese in Italien zu 27% von Frauen besetzt, während im restlichen Europa durchschnittlich 33,9% der Führungspositionen von Frauen eingenommen werden (*Donne: lontane dagli uomini e lontane dall'Europa, il gender gap nel lavoro* – Censis, 21. November 2019).

Naturgemäß finden diese Daten auch in den Pensionen ihren Niederschlag, so wie dies vom Forschungsinstitut Censis bekräftigt wird: „Im Jahr 2017 bezogen mehr als 5 Millionen Frauen eine auf Erwerbstätigkeit beruhende Rente mit einem durchschnittlichen Jahresbetrag von 17.560 Euro. Für die fast 6 Millionen pensionierten Männer betrug der durchschnittliche Jahrespensionsbetrag 23.975 Euro.“ (*Donne: lontane dagli uomini e lontane dall'Europa, il gender gap nel lavoro* – Censis, 21. November 2019).

Ein positiver, auf gesamtstaatlicher Ebene hervorgehobener Aspekt betrifft hingegen den *Gender Pay Gap*, sprich den Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen, der sich in Italien auf zirka 5% und im europäischen Durchschnitt auf 16% beläuft, wie von Eurostat, das Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten untersucht, ermittelt worden ist. Zieht man hingegen die ISTAT-Daten in Betracht, die auch die kleinen Unternehmen mit einschließen, so steigt der im Jahr 2017 ermittelte Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen auf 7,4% (*Massimiliano Valerii (Censis): „Troppo poche donne al lavoro, così l'Italia non può crescere“* – La Repubblica, 8. Februar 2020).

Auf gesamtstaatlicher Ebene liegt das größte Problem zweifelsohne in der geringen Erwerbsquote der Frauen, während hingegen das Trentino italienweit hinsichtlich des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen am schlechtesten abschneidet. Den Daten des Instituts für Statistik der autonomen Provinz Trient (ISPAT), bezogen auf das Jahr 2017, ist Folgendes zu entnehmen: „Im Trentino belief sich im Jahr 2017 die tägliche Durchschnittsentlohnung auf 85,7 Euro. Der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen ist beträchtlich: den 99,7 Euro der Männer stehen die 68,7 Euro der Frauen gegenüber, was einem Lohngefälle von 31,1% entspricht.“ Der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen hat sich im Trentino demnach im Vergleich zum europäischen Durchschnitt verdoppelt und liegt weit über dem auf gesamtstaatlicher Ebene ermittelten Wert.

Nicht viel anders gestaltet sich die Lage in der autonomen Provinz Bozen, der laut dem Bericht *„Der Gender Pay Gap aus unselbständiger Beschäftigung in der Privatwirtschaft 2017“* des Landesinstituts für Statistik ASTAT mit 65,9 Prozent eine gute Frauenerwerbstätigkeit bescheinigt wird. Was jedoch das Lohngefälle anbelangt, steht „den 110,49 Euro, welche die Männer durchschnittlich pro Tag verdienen, eine Durchschnittsentlohnung der Frauen von 77,22 Euro pro Tag gegenüber. Der Gender Pay Gap beträgt somit 33,27 Euro bzw. 30,1%“. Die Frauen sind zudem im Vergleich zu den Männern in den höchsten Einkommensklassen, die mit höheren Einstufungen einhergehen, unterrepräsentiert: Nur 1,4% der Frauen sind Führungskräfte oder leitende Mitarbeiter gegenüber 4,0% der Männer.

Um den oben angeführten negativen Aspekten zu begegnen, ist am 13. Mai 2020 im Senat der von der Mehrheit vorgelegte Beschlussantrag 1-00227 (Text 4) über die Geschlechtergleichstellung und die Unterstützung der erwerbstätigen Frauen genehmigt worden. Der beschließende Teil umfasst 17 Punkte, von denen unter jenen, welche das Hauptaugenmerk auf die Vorsorge legen, Folgende hervorstechen:

- „11) eine „gesamtstaatliche Strategie für die Geschlechtergleichstellung“ auszuarbeiten, um dem fortwährenden geschlechterbedingten Ungleichgewicht in der Arbeitswelt hinsichtlich Entlohnung, Fürsorge und Pension zu begegnen, das Potential der Frauen in den Unternehmen, der Politik und der Gesellschaft voll auszuschöpfen sowie um zu einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis auf der Ebene der Entscheidungen und der Politik zu gelangen;
- 12) eine gleichberechtigte Karriereentwicklung der Frauen zu gewährleisten, auf dass die so genannte „gläserne Decke“, die Frauen bis dato daran hindert, trotz des Besitzes der dafür notwendigen Fähigkeiten Führungspositionen einzunehmen, durchbrochen werde, indem jegliche Form von Diskriminierung beseitigt und eine Organisations- und Kultur des Respekts der Geschlechtervielfalt gefördert wird, die in unserer Arbeitswelt leider allzu oft nicht gegeben ist;“.

Auf regionale Ebene ist das bei der Abteilung II – Örtliche Körperschaften, Vorsorge und Ordnungsbefugnisse angesiedelte Amt für Sozialfürsorge und für die Ordnung der ÖBPB für den Bereich Vorsorge zuständig. Genanntes Amt verwaltet unter anderem das „Familienpaket und die Sozialfürsorge“, mit dem die Region eine Reihe von Maßnahmen zugunsten jener vorgesehen hat, die Schwierigkeiten haben sich eine Pension aufzubauen, wobei jenen, die „Versicherungslücken“ infolge der Geburt der Kinder oder der Pflege von pflegebedürftigen Familienangehörigen aufweisen Unterstützung bei der freiwilligen Einzahlung der Versicherungsbeiträge gewährt wird.

Angeichts der in Trentino-Südtirol zwischen Männern und Frauen bestehenden Gehaltsunterschiede und in Anbetracht des daraus resultierenden Rentengefälles, wäre es angebracht, dahingehend tätig zu werden, auf dass diese Entlohnungsunterschiede reduziert bzw. wünschenswerterweise beseitigt werden. Zudem wird es für angemessen angesehen, in Zusammenarbeit mit dem Amt für Sozialfürsorge und für die Ordnung der ÖBPB der Region eine

Erhebung durchzuführen, mit dem Ziel, für diejenigen, die Opfer von Gewalt geworden und die laut Landesgesetz der Provinz Trient Nr. 6 vom 9. März 2020 „*Maßnahmen zur Vorbeugung der Geschlechtergewalt und zum Schutz der Frauen, die Gewalt erfahren haben*“ vorgesehene Selbstbestimmungszulage beziehen, eine Beihilfe für die Einzahlung der Vorsorgebeiträge vorzusehen. Genannte Zulage ist mit dem Landesgesetz Nr. 3 vom 9. Februar 2021 „*Abänderung des Landesgesetzes Nr. 6 vom 9. März 2020 („Maßnahmen zur Vorbeugung der Geschlechtergewalt und zum Schutz der Frauen, die Gewalt erfahren haben)*“ für Frauen, die Gewalt erfahren haben, eingeführt worden.

In der Provinz Bozen ist mit dem Landesgesetz Nr. 10 vom 6. November 1989 als Sozial- und Fürsorgedienst das „Frauenhaus“ zugunsten von Frauen errichtet worden, die von physischer oder psychischer Gewalt bedroht sind oder bereits Gewalt erlitten haben. Der Dienst bietet den Frauen unmittelbar Hilfe, Schutz und Beratung an, und zwar auch in Zusammenarbeit mit den Sozialhilfe- und Gesundheitseinrichtungen; im Besonderen bietet er die ganztägige Unterbringung in Einrichtungen an, wo den Frauen geholfen wird, ihre größten Probleme zu überwinden und sich in der Gesellschaft wieder zurechtzufinden. Aber auch die Gesetzesbestimmungen der Provinz Bozen sehen keinerlei Art von Beistand für die Vorsorge von Frauen, die Gewalt erlitten haben, vor.

All dies vorausgeschickt,

**verpflichtet der Regionalrat von Trentino-Südtirol
die Regionalregierung,**

1. die Einführung von Maßnahmen zwecks Abdeckung der Vorsorgebeiträge zugunsten von Frauen abzuwägen, denen die laut Landesgesetz der Provinz Trient Nr. 6 vom 9. März 2010 „*Maßnahmen zur Vorbeugung der Geschlechtergewalt und zum Schutz der Frauen, die Gewalt erfahren haben*“ vorgesehene Selbstbestimmungszulage zuerkannt wird, sowie zugunsten der Frauen, die in der Provinz Bozen die vom Sozial- und Fürsorgedienst im Rahmen des „Frauenhauses“ angebotenen Unterstützungen erhalten;
2. Initiativen in Erwägung zu ziehen - auch durch die Einsetzung eines Expertentisches bestehend aus der Kommission für Chancengleichheit von Frauen und Männern der Provinz Trient, dem Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen der Provinz Bozen und den zuständigen Ämtern der Region, allem voran dem Amt für die Sozialfürsorge und die Ordnung der ÖBPB -, um Maßnahmen im Bereich der Ergänzungsvorsorge einzuführen, damit die Unterschiede in der Ruhestandsbesoldung zwischen Frauen und Männern verringert werden, mit einem besonderen Augenmerk auf die sozialen Kategorien, die niedrige Einkommen und Pensionen beziehen.

Gez.: DIE REGIONALRATSABGEORDNETEN
Alex MARINI
Diego NICOLINI