

Repubblica Italiana
Regione Trentino-Alto Adige

VOTO

L'articolo 37 della Costituzione italiana recita: "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."

Così dovrebbe essere nella realtà, ma una lunga storia di discriminazioni e barriere ha tenuto le donne, a lungo, lontane dai livelli apicali sia nel mondo del lavoro che nella vita politica. Una statistica riportata dal Sole 24 Ore ha evidenziato come le donne presenti nel top management in Italia nel 2017 rappresentavano circa il 22 per cento dei dirigenti totali contro il 78,04 per cento degli uomini. In Trentino (fonte INPS) su 700 manager solo 70 sono donne.

In Italia lavora solo il 46 per cento delle donne, ma se si arrivasse ad un livello di occupazione femminile pari al 60 per cento, (sei donne su dieci al lavoro), l'Italia beneficerebbe di un aumento di circa il +7 per cento del PIL, a testimoniare quanto l'intero sistema economico del Paese potrebbe trarre vantaggio da una maggior partecipazione femminile al mondo del lavoro.

Altro tema particolarmente attuale è quello della disparità di retribuzione tra uomini e donne, il cosiddetto "gender pay gap", che indica appunto la differenza salariale, a parità di lavoro svolto, tra uomini e donne.

Secondo il Global Gender Gap Report 2017, su 144 Paesi esaminati, l'Italia si colloca al 126esimo posto per la disparità retributiva tra uomini e donne, e al 118esimo per la partecipazione delle donne all'economia. Nelle aziende italiane, dato Eurostat, le donne guadagnano il 17,9 per cento in meno degli uomini. In Trentino, secondo i dati INPS, mediamente il salario femminile è inferiore del 10-

BEGEHRENSANTRAG

Artikel 37 der italienischen Verfassung sieht Folgendes vor: „Die arbeitende Frau hat dieselben Rechte und bei gleicher Arbeitsleistung denselben Lohn, die dem Arbeiter zustehen. Die Arbeitsbedingungen müssen die Erfüllung ihrer wesentlichen Aufgabe im Dienst der Familie gestatten und der Mutter und dem Kind einen besonderen, angemessenen Schutz gewährleisten.“

So sollte sich demnach die Realität darbieten, doch eine fortwährende Ungleichbehandlung und zahlreiche Hürden haben die Frauen lange von den Spitzenpositionen, sowohl im Bereich der Arbeit als auch der Politik, fern gehalten. Eine von der Wirtschaftszeitung „Sole 24 Ore“ veröffentlichte Statistik zeigt auf, dass im Jahr 2017 in Italien nur zirka 22 Prozent der Führungspositionen von Frauen eingenommen worden sind, während die restlichen 78,04 Prozent von Männern bekleidet wurden. Im Trentino (Angaben des INPS-NISF) kommen auf 700 Manager nur 70 Frauen.

In Italien sind nur 46 Prozent der Frauen berufstätig, doch eine Frauenbeschäftigung von 60 Prozent (was 6 arbeitenden Frauen von 10 entspricht) würde Italien einen Anstieg des Bruttoinlandsprodukts um zirka 7 Prozent beschieren. Dies belegt, dass eine höhere weibliche Beschäftigungsrate dem gesamten Wirtschaftssystem des Landes zum Vorteil gereichen würde.

Ein anderes, höchst aktuelles Thema ist jenes der ungleichen Entlohnung von Männern und Frauen, der so genannte „gender pay gap“, sprich das geschlechterspezifische Lohngefälle zwischen Männern und Frauen bei gleicher Arbeitsleistung.

Laut dem Global Gender Gap Report 2017 nimmt Italien im Ranking der Lohnungleichheiten zwischen Männern und Frauen von den 144 untersuchten Ländern Platz 126 ein, zudem belegt es den 118. Platz was die Teilhabe der Frauen am Wirtschaftsleben anbelangt. In den italienischen Unternehmen verdienen Frauen Eurostat-Daten zufolge 17,9 Prozent weniger als Männer. Im

15 per cento rispetto a quello maschile.

Permangono i divari tra lavoratrici e lavoratori che – a parità di competenze – sono pagati di più e hanno maggiori possibilità di fare carriera. Non solo: spesso le donne sono penalizzate anche quando hanno una preparazione e una cultura maggiori.

La differenza, chiaramente, non sta solo nel salario: per le donne è anche più difficile trovare lavoro e ottenere contratti a tempo indeterminato rispetto agli uomini. A cinque anni dal conseguimento della laurea solo l'81 per cento delle donne è occupato, rispetto all'89 per cento degli uomini. Le cose non sono diverse sul fronte contrattuale: solo il 52 per cento delle donne ha un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, contro il 61 per cento degli uomini. Le cose si complicano ulteriormente in presenza di figli: in questo caso la percentuale di occupazione scende addirittura al 61 per cento (29 punti percentuali), e solo il 47 per cento ha un contratto a tempo indeterminato.

I motivi per i quali le donne incontrano maggiori difficoltà a lavorare e quindi poter fare carriera, sono diversi. Al mondo femminile, ancora oggi, è delegato quasi interamente il lavoro di cura, di casa e famiglia: un impegno estremamente gravoso, che non è né riconosciuto e tanto meno retribuito. Con questi presupposti è difficile per una donna dedicare tempo alla carriera: non può spostarsi agevolmente in un'altra città o fare la pendolare e passare troppo tempo lontana dalla famiglia. Indipendentemente dalla motivazione che porta molte donne alla decisione, durante la maternità, di lasciare il lavoro (subita per questioni organizzative o scelta consapevolmente), nel momento in cui cercano di rientrarvi, è difficile che le porte si aprano facilmente – peraltro in un mercato del lavoro poco dinamico e competitivo come quello attuale.

Trentino liegt das Gehalt der Frauen laut den Daten des INPS-NISF um 10-15 Prozent unter jenem der Männer.

Das Ungleichgewicht zwischen arbeitenden Frauen und Männern existiert nach wie vor, da die Männer – bei gleicher Arbeit – besser entlohnt werden und außerdem bessere Karrieremöglichkeiten haben. Zudem werden Frauen auch dann benachteiligt, wenn sie eine bessere Aus- und kulturelle Bildung vorweisen können.

Das Ungleichgewicht bezieht sich natürlicherweise nicht nur auf das Gehalt allein: für die Frauen ist es im Vergleich zu den Männern schwieriger, eine Arbeit zu finden und einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu erhalten. Fünf Jahre nach ihrem Hochschulabschluss arbeiten lediglich 81 Prozent der Frauen, während sich der Prozentsatz bei den Männern auf 89 Prozent beläuft. Dasselbe gilt auch in Hinblick auf den Arbeitsvertrag: lediglich 52 Prozent der Frauen können auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bauen, während es bei den Männern 61 Prozent sind. Noch schwieriger gestaltet sich die Lage für Frauen mit Kindern: in diesem Fall sinkt die Beschäftigungsrate auf 61 Prozent (29 Prozentpunkte) und lediglich 47 Prozent der Frauen haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

Die Gründe dafür, warum Frauen Schwierigkeiten haben, einer Arbeit nachzugehen und Karriere zu machen, sind vielfältiger Natur. Die Arbeit in den Bereichen Pflege, Haushalt und Familie lastet immer noch fast zur Gänze auf den Schultern der Frauen: eine große Bürde, die nicht nur nicht geschätzt, sondern auch nicht entlohnt wird. Unter diesen Voraussetzungen ist es für eine Frau schwer, Zeit in die Karriere zu investieren: sie kann nicht ohne weiteres in eine andere Stadt ziehen oder pendeln und sich allzu lang abseits ihrer Familie aufhalten. Unabhängig von den Gründen, welche viele Frauen dazu bewegen, während der Mutterschaft ihre Arbeit aufzugeben (Entscheidung, die aus organisatorischen Gründen oder auch ganz bewusst getroffen wird), stehen diese jedoch dann, wenn sie wieder in die Arbeitswelt zurückkehren möchten, in der

derzeitigen starren und wettbewerbsgeprägten Arbeitswelt vielfach vor verschlossenen Türen.

I datori di lavoro segnalano che il costo sostenuto da un'impresa per un congedo di maternità è pari a circa 6.000 euro in media. In più, vi sono i costi diretti per i riposi giornalieri e le astensioni facoltative dal lavoro, e quelli indiretti e organizzativi: prima dell'inizio del congedo di maternità, è necessario assumere un'altra persona e addestrarla per sostituire la lavoratrice assente; una parte dei compiti della dipendente in congedo è poi suddivisa fra i lavoratori più anziani che possiedono le competenze necessarie, ai quali vanno però probabilmente pagati gli straordinari. Riorganizzare il lavoro per un'assenza per maternità ha dunque un costo per l'azienda, soprattutto per le competenze professionali che vengono a mancare. È quindi comprensibile quanto tutto ciò pesi in particolare sulle piccole e medie imprese. Ed è anche per questo che le aziende, a parità di competenze, preferiscono assumere uomini.

Una possibile soluzione, da più parti auspicata e caldeggiata, è la possibilità che lo Stato si "accolli" tutte le spese per la gestione della maternità in azienda, finanziandola con la fiscalità generale: in questo modo il prelievo fiscale generale per ogni contribuente sarebbe contenuto e garantirebbe l'aumento dell'occupazione femminile. Questo significherebbe proteggere, conservare e gestire al meglio le risorse umane e le professionalità all'interno delle aziende e parimenti garantire alle donne maggior accesso al mondo del lavoro.

Die Arbeitgeber verweisen darauf, dass sich die von einem Unternehmen für den Wartestand zu bestreitenden Ausgaben auf durchschnittlich 6.000 Euro belaufen. Hinzugerechnet werden müssen zudem die direkten Kosten für die täglichen Ruhezeiten und die freiwilligen Mutterschaftszeiten, sowie die indirekten und organisatorischen Kosten: vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs muss zwecks Ersetzung der abwesenden Bediensteten eine weitere Person eingestellt und angeleitet werden; ein Teil der von der in den Wartestand wegen Mutterschaft versetzten Bediensteten verrichteten Aufgaben wird unter den dienstälteren Mitarbeitern, welche über die entsprechenden Fachkenntnisse verfügen, aufgeteilt, denen aller Wahrscheinlichkeit nach Überstundenentgelt entrichtet werden muss. Die Umorganisation der Arbeit aufgrund einer Abwesenheit wegen Mutterschaft zieht somit Ausgaben für einen Betrieb nach sich, bedingt in erster Linie durch den Ausfall einer Fachkraft. Es ist auch klar, dass all diese Auswirkungen bei Klein- und Mittelbetrieben stärker ins Gewicht fallen und dass die Betriebe aus diesem Grund bei gleichen Fähigkeiten die Männer den Frauen vorziehen.

Eine mögliche, von mehreren Seiten angestrebte und befürwortete Lösung wäre jene, dass der Staat sämtliche im Betrieb im Zusammenhang mit der Handhabung der Mutterschaft anfallenden Kosten „übernimmt“ und sie über das allgemeine Steueraufkommen deckt: die sich dadurch für jeden Beitragszahler ergebende Steuerlast wäre gering und es könnte eine höhere weibliche Beschäftigungsrate gewährleistet werden. Das menschliche fachkundige Kapital des Betriebes könnte geschützt, dem Betrieb erhalten und bestmöglich eingesetzt werden und gleichzeitig würde den Frauen ein besserer Zugang zur Arbeitswelt ermöglicht.

Quanto sopra premesso,

**il Consiglio regionale
della Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol**

ai sensi dell'articolo 35 dello Statuto di
autonomia,

nella seduta del 17 aprile 2019,
a unanimità di voti legalmente espressi,

**fa voti al Parlamento e al Governo italiano
affinché**

individuino delle politiche fiscali che consentano, in
particolare modo alle piccole imprese, di far fronte
agli oneri derivanti dai costi della maternità,
attualmente in parte a carico delle stesse, tutelando
così al tempo stesso le mamme lavoratrici nel
mantenimento del posto di lavoro.

Dies vorausgeschickt,

**richtet
der Regionalrat
der autonomen Region Trentino-Südtirol**

gemäß Artikel 35 des Autonomiestatuts,

in der Sitzung vom 17. April 2019,
mit gesetzmäßig zum Ausdruck gebrachter
Stimmeneinhelligkeit,

**den Begehrensantrag an das römische
Parlament und an die italienische Regierung,
auf dass**

eine Steuerpolitik ausgearbeitet werde, welche es
allem voran den kleinen Unternehmen ermöglicht,
die sich aus der Mutterschaft ergebenden Ausgaben,
die derzeit teilweise zu ihren Lasten gehen, zu
decken und die gleichzeitig die arbeitenden Mütter
bei der Beibehaltung ihres Arbeitsplatzes schützt.

IL PRESIDENTE/DER PRÄSIDENT
DEL CONSIGLIO REGIONALE/DES REGIONALRATES

f. Roberto/Paccher -