

INTERROGAZIONE A RISPOSTA ORALE

OGGETTO: Criticità nell'attuazione della LR 10/2025 in materia di incentivi alle certificazioni aziendali: svuotamento delle finalità legate alla parità di genere

VISTI gli articoli 3 e 37 della Costituzione italiana, attraverso i quali si sancisce il principio di uguaglianza formale e sostanziale e la parità di diritti per le lavoratrici, obiettivi che devono guidare l'azione legislativa regionale nella promozione di una cultura aziendale inclusiva;

PREMESSO CHE:

- la Legge Regionale 14 luglio 2025, n. 10 "Misure per la competitività delle imprese attraverso l'ottenimento e il mantenimento di certificazioni" è stata approvata all'unanimità con l'intento di sostenere la competitività delle PMI attraverso contributi per l'acquisizione di certificazioni di qualità;
- all'articolo 1 (Finalità) della succitata legge, si nota come tale norma si inserisce in un quadro normativo volto non solo all'efficientamento dei processi, ma anche alla promozione della responsabilità sociale d'impresa e, specificamente, della parità di genere;
- l'Articolo 4 di suddetta legge, come modificato successivamente dalla LR 19/2025 "Legge di stabilità 2026", stabilisce i criteri per la concessione degli incentivi, includendo esplicitamente il rinnovo, l'adeguamento delle certificazioni esistenti e le attestazioni SOA tra le spese ammissibili;

PRESO ATTO CHE con Delibera di Giunta n. 1280 del 19 settembre 2025 è stato approvato l'Avviso con il quale si definiscono nel dettaglio le spese ammissibili e i criteri per l'anno 2025: nello specifico, l'Articolo 3 del suddetto elenca le categorie di certificazione per cui è possibile presentare domanda: certificazioni dei sistemi di gestione, sulla sicurezza, di prodotti e servizi, delle figure professionali, sulla sostenibilità e diagnosi energetiche;

RILEVATO CHE nonostante le ampie finalità della norma, all'interno del succitato Articolo 3 della Delibera 1280/2025 non compare alcun riferimento esplicito alla parità di genere o a standard specifici come, a titolo esemplificativo, la UNI/PdR 125:2022 tra le tipologie ammissibili;

VERIFICATO CHE dall'analisi dei dati relativi alle 581 domande presentate emerge un quadro di forte squilibrio: delle 209 domande accolte, la quasi totalità delle istanze si concentra esclusivamente su standard tecnici e obbligatori, ben 166 domande non sono state accolte poiché presentate esclusivamente per il rinnovo di certificazioni preesistenti e infine circa 204 domande non sono state istruite per l'esaurimento delle risorse stanziare;

RISCONTRATO CHE tra le certificazioni effettivamente richieste compare, in numero molto ridotto, la ISO 45001, che include indicazioni sul coinvolgimento dei lavoratori e sulla salute mentale, ma va sottolineato che suddetta certificazione rimane uno standard tecnico sulla sicurezza, non sulla discriminazione di genere o sul benessere psicologico;

LETTA la Delibera di Giunta n. 588 del 30 aprile 2026 avente ad oggetto l'adozione preliminare dei criteri e delle modalità per la concessione di misure per la competitività delle imprese attraverso l'adozione e il mantenimento di certificazione di cui alla LR 10/2025 in cui, all'articolo 3 in cui si delineano gli interventi ammissibili e le tipologie di certificazioni, nuovamente non compare alcun riferimento esplicito alla parità di genere o al benessere psicologico dei lavoratori e delle lavoratrici;

CONSIDERATO CHE l'attuale applicazione della Legge rischia di trasformare la misura in un mero supporto burocratico per il mantenimento di certificazioni obbligatorie o consolidate, svuotandola della sua capacità di promuovere la parità di genere o il benessere psicologico dei lavoratori e delle lavoratrici;

CONSIDERATO INFINE CHE la "fuga" fuori regione e all'estero dei giovani è con tutta evidenza collegabile sia alla ricerca di migliori condizioni retributive, che di opportunità di crescita professionale, che infine di condizioni di maggiore qualità in termini di risposte di conciliazione tra compiti di lavoro e cura e in termini di qualità dell'ambiente di lavoro, legata anche all'applicazione di approcci moderni e innovativi nel rapporto con i lavoratori, nell'attenzione al loro benessere psico-fisico, nella gestione del rapporto tra tempo di lavoro e tempo libero e nella gestione degli spazi, tematiche rispetto alle quali è necessario che la Regione assuma il compito di promuovere un cambiamento profondo, premiando le aziende virtuose e sostenendo i processi di innovazione, al fine di rendere più attrattivo il tessuto produttivo regionale e quindi la Regione stessa.

Tutto ciò premesso, la sottoscritta Consigliera regionale

INTERROGA LA GIUNTA REGIONALE:

1. Per sapere per quale ragione, nella stesura dell'Articolo 3 dell'Allegato A alla Delibera 1280/2025, non sia stata inclusa esplicitamente la certificazione per la parità di genere tra gli interventi ammissibili.
2. Se non si ritenga necessario intervenire urgentemente per dare attuazione pratica ai principi degli artt. 3 e 37 della Costituzione, prevedendo nei futuri avvisi riserve di fondi o premialità specifiche per le imprese che investono nel superamento del gender gap nel benessere psicologico dei dipendenti.
3. Quali azioni intenda intraprendere l'Amministrazione per monitorare l'impatto sociale della spesa pubblica, affinché non sia limitata al mero mantenimento degli standard già acquisiti ma favorisca una reale crescita culturale e sociale del tessuto produttivo regionale.

Manuela Celotti

Trieste, 05 maggio 2026