

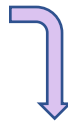
Proposta di legge regionale n. 182 dell'11 settembre 2019 concernente:

*“Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i sessi, il sostegno dell’occupazione e dell’imprenditoria femminile di qualità, nonché per la valorizzazione delle competenze delle donne”.*

La proposta di legge detta disposizioni finalizzate a garantire:

- il rispetto del principio di **parità retributiva** tra i sessi e il contrasto ai differenziali retributivi di genere;
- **la permanenza, il reinserimento e l’affermazione** delle donne, sia lavoratrici dipendenti che libere professioniste, nel mercato del lavoro;
- la valorizzazione delle **competenze** delle donne;
- **la conciliazione dei tempi di vita** e dei tempi di lavoro e l’equa distribuzione delle responsabilità di **cura familiare**;
- la diffusione di una cultura organizzativa non discriminatoria nelle imprese;
- la garanzia di regole per l’equa rappresentanza dei generi nell’accesso agli organi di amministrazione e di controllo.

Nello specifico, il testo si compone di 22 articoli e 6 capi, si rivolge alle lavoratrici dipendenti e autonome e prevede



<b>Art.1</b> <i>(Finalità ed oggetto)</i>	La legge promuove l'affermazione professionale delle donne nella società e la diffusione di una cultura antidiscriminatoria a tutti i livelli, riconoscendo la parità di genere quale fondamento per un sistema equo di cittadinanza e convivenza, nonché per lo sviluppo socio-economico del territorio
<b>Art. 2</b> <i>(Strumenti per l’attuazione della parità retributiva tra uomini e donne e la rimozione dei differenziali retributivi di genere)</i>	Si prevede azioni per il superamento della differenziazione retributiva basata sul genere, favorendo, anche con benefici economici, le aziende pubbliche e private con meno di cento dipendenti che rendono accessibili i dati relativi alla situazione del personale maschile e femminile e la creazione di reti di imprese che diffondono modelli organizzativi di lavoro paritario

<p><b>Art. 3</b>  <i>(Registro regionale delle imprese virtuose che attuino la retribuzione di genere)</i></p>	<p>Si prevede quale strumento cardine per il superamento della differenziazione retributiva basata sul genere retributiva tra uomini e donne l'istituzione del Registro regionale delle imprese virtuose presso l'assessorato competente in materia di lavoro. L'iscrizione al Registro costituisce requisito per l'accesso al sistema di premialità nonché titolo preferenziale negli appalti pubblici di competenza della Regione e degli enti da essa dipendenti e controllati</p>
<p><b>Art.4</b>  <i>(Modifiche alla legge regionale 19 marzo 2014, n.4 "Riordino delle disposizioni per contrastare la violenza contro le donne in quanto basata sul genere e per la promozione di una cultura del rispetto dei diritti umani fondamentali e delle differenze tra uomo e donna" e successive modifiche)</i></p>	<p>Sono introdotte modifiche alla L.R. 4/2014 dirette a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Art.8 (Osservatorio regionale sulle pari opportunità e la violenza sulle donne)</b>        -integrare la composizione dell'Osservatorio con "l'assessore regionale competente in materia di lavoro o suo delegato" e con "il presidente della commissione consiliare regionale competente in materia di lavoro o suo delegato";</li> <li>• <b>Art.9 (Compiti e funzioni dell'Osservatorio)</b>        -implementare i compiti dell'Osservatorio con quello di "raccolgere i dati relativi alla parità retributiva nelle imprese operanti sul territorio regionale elaborati dalle direzioni regionali competenti in materia di lavoro e attività produttive, anche avvalendosi dei dati forniti dalle Camere di commercio";</li> </ul>
<p><b>Art.5</b>  <i>(Giornata regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro)</i></p>	<p>Si prevede l'istituzione di un'apposita giornata di sensibilizzazione ed educazione contro le discriminazioni di genere sul lavoro, fissata al 7 giugno dell'anno, nel corso della quale è assegnato un premio alle imprese iscritte al registro regionale che si siano distinte nell'attuazione delle migliori pratiche nella riduzione del differenziale retributivo ovvero in azioni innovative per la parità di genere.</p>

	<b>60 mila euro nel triennio 2021-2023 (20 mila per ciascuna annualità)</b>
<b>Art.6</b> <i>(Misure per contrastare l'abbandono lavorativo delle donne)</i>	<p>Si prevede il contrasto al fenomeno delle molestie sul luogo di lavoro – in ottemperanza alla Convenzione ILO- ed ogni forma di pressione nei confronti delle lavoratrici dirette ad indurle alle dimissioni volontarie, nel periodo compreso tra il congedo di maternità obbligatorio ed il primo triennio di puerperio. Nello specifico, si prevede l'adozione da parte della Giunta regionale di atti di indirizzo diretti non solo alle strutture regionali ma anche agli enti strumentali e alle società controllate ai fini dell'introduzione, nei bandi e negli avvisi pubblici, di clausole che prevedano misure sanzionatorie- quali la revoca o l'esclusione da qualunque benefici nei confronti delle imprese che siano state condannate per dimissioni o licenziamento illegittimi, in violazione della normativa vigente in materia di tutela della maternità e della paternità nonché per molestia o molestia sessuale sui luoghi di lavoro</p>
<b>Art. 7</b> <i>(Misure per favorire l'occupazione femminile stabile e di qualità)</i>	<p>Si prevede il <b>sostegno delle micro, piccole e medie imprese che assumono donne con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato</b>, esclusi quelli di lavoro domestico, attraverso la concessione di contributi economici e punteggi aggiuntivi nei bandi e negli avvisi pubblici.</p> <p>Prevista la possibilità di concedere contributi a fondo perduto fino ad un importo pari al 100% della spesa sostenuta per la formazione delle neoassunte</p> <p><b>1,5 milioni di euro per il biennio 2021-2022 (500 mila il primo anno e un milione il secondo)</b></p>
<b>Art. 8</b> <i>(Formazione regionale per la parità di genere e per l'inserimento lavorativo delle donne)</i>	<p>Si prevede che la Regione, attraverso i centri per l'impiego, promuove il reinserimento lavorativo delle donne, anche attraverso un'offerta formativa</p>

	<p>regionale diretta a rafforzare la presenza delle donne in ambiti innovativi, come le discipline scientifico-tecnologiche (STEM), l'educazione finanziaria e digitale con percorsi rivolti a donne che abbiano perso il posto di lavoro.</p> <p>Particolari riconoscimenti sono previsti per le imprese che assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminate donne vittime di violenza e donne con disabilità.</p>
<p><b>Art.9</b> <i>(Misure per il reinserimento sociale e lavorativo delle donne vittime di violenza)</i></p>	<p>Si prevede misure specifiche per favorire il reinserimento sociale e lavorativo delle donne vittime di violenza anche mediante la promozione di protocolli d'intesa stipulati dalle strutture regionali con il concorso degli enti locali, i centri per l'impiego e i centri antiviolenza. Particolari riconoscimenti sono previsti per le imprese che assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato donne vittime di violenza- prese in carico da un centro antiviolenza, da una casa rifugio o da una casa di semi autonomia – ovvero donne vittime di tratta.</p> <p><b>300 mila euro nel triennio 2021-2023 (100 mila per ciascuna annualità) – dotazione anche dell'articolo 10</b></p>
<p><b>Art. 10</b> <i>(Misure per il reinserimento sociale e lavorativo delle donne con disabilità)</i></p>	<p>Favorisce <b>l'integrazione sociale e lavorativa delle donne con disabilità</b>, attraverso il riconoscimento alle imprese che e assumono a tempo indeterminato, senza esservi tenute ai sensi della l. 68/99 (<i>Norme per il diritto al lavoro dei disabili</i>) contributi economici e punteggi aggiuntivi nei bandi e negli avvisi pubblici. Sono previsti, inoltre, contributi agli enti locali, con una dotazione di <b>300 mila euro nel triennio 2021-2023</b>, per l'attuazione di progetti di iniziativa degli enti del Terzo settore</p>
<p><b>Art.11</b> <i>(Sportello donna)</i></p>	<p>Si prevede che la Regione promuova, attraverso i centri per l'impiego misure di accompagnamento ed orientamento al lavoro autonomo o alle <i>start up</i>, istituendo nell'ambito dei siti istituzionali della</p>

	<p>Regione una specifica sezione denominata "sportello donna" - articolata in aree tematiche- nella quale far confluire avvisi, bandi e tutte le informazioni per favorire l'inserimento lavorativo nei settori in cui le donne sono sottorappresentate.</p>
<p><b>Art.12</b> <i>(Microcredito per donne in situazione di disagio sociale)</i></p>	<p>È prevista, nell'ambito del sostegno ai crediti di emergenza (art. 1, comma 25, lettera b), della legge regionale 10 settembre 2006, n. 10), la riserva di una quota del fondo per il microcredito e la microfinanza a favore di determinate donne in situazione di disagio sociale.</p> <p><b>600 mila euro per il triennio 2021-2023 (200 mila per ciascuna annualità) concernenti la riserva a valere sul Fondo del microcredito per le donne in situazioni di disagio sociale</b></p>
<p><b>Art.13</b> <i>(Misure per la diffusione del benessere lavorativo del personale femminile regionale)</i></p>	<p>Sono previste una serie di azioni specifiche per la diffusione effettiva della parità di genere all'interno dell'organizzazione, del reclutamento e della gestione del personale regionale. A tal fine la Regione si avvale dell'attività del CUG e ne promuove l'attività in ogni comune del Lazio, favorendone il coordinamento con quello regionale.</p>
<p><b>Art.14</b> <i>(Misure per sostenere l'imprenditoria femminile)</i></p>	<p>Si prevedono diversi strumenti per la valorizzazione delle competenze delle donne quali, in particolare, l'istituzione di una serie di agevolazioni per <b>sostenere l'imprenditorialità femminile</b> e per la diffusione di una cultura imprenditoriale tra la popolazione femminile. Negli appalti pubblici di competenza della Regione o degli enti dipendenti o controllati costituisce titolo preferenziale per le imprese il possesso di determinati requisiti ovvero la dimostrazione dell'assenza di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazioni di genere ovvero il possesso della certificazione internazionale di <i>Social Accountability</i> (SA 8000).</p> <p><b>2,5 milioni di euro nel triennio 2021-2023 (500 mila euro il primo anno e un milione</b></p>

	<p>per ciascuna annualità successiva) per l'apertura di una apposita "Sezione speciale regionale" nell'ambito del Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese di cui all'articolo 2, comma 100, lettera a), della legge n. 662/1996.</p>
<p><b>Art.15</b> <i>(Parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo degli enti strumentali e delle società controllate o partecipate dalla Regione)</i></p>	<p>Si prevede che sia garantito l'equilibrio tra i generi all'interno degli organi di amministrazione e di controllo degli enti strumentali, delle società controllate o partecipate dalla Regione. A tal fine, nelle nomine e designazioni di competenza regionale, nessuno dei due generi può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi, fatte salve le disposizioni più favorevoli in materia di pari opportunità.</p>
<p><b>Art.16</b> <i>(Misure per garantire la parità di genere nelle giunte comunali)</i></p>	<p>È volto a favorire la partecipazione delle donne alla vita politica e amministrativa, promuovendone la presenza all'interno delle giunte dei comuni. A tal fine è previsto che la Regione promuova, d'intesa con ANCI Lazio, l'istituzione di un apposito riconoscimento "Certificazione di equità di genere" da assegnare ai Comuni identificati come virtuosi nella composizione delle giunte comunali.</p>
<p><b>Art.17</b> <i>(Buoni per l'acquisto di servizi di baby-sitting e di caregiver. Azioni positive in tema di condivisione delle responsabilità di cura)</i></p>	<p>Al fine di poter conciliare i tempi di vita e di lavoro si prevede</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'istituzione di un <b>buono per l'acquisto di servizi di baby-sitting e di indennizzo del caregiver</b> di persone non autosufficienti nel rispetto della normativa vigente in materia di lavoro e di previdenza sociale. I buoni sono riconosciuti ai nuclei familiari con reddito ISEE non superiore a 20.000,00 euro.</li> <li>- Per un'equilibrata condivisione delle responsabilità di cura dei figli di età inferiore ai dodici anni, si stabilisce che la Regione, in via sperimentale, conceda un <b>buono anche ai padri lavoratori che usufruiscono del congedo parentale</b>, in alternativa alla madre lavoratrice.</li> </ul>

	<b>2,7 milioni di euro nel biennio 2022-2023 (400 mila euro il primo anno, 900 mila per il secondo e 1,4 milioni di euro per il terzo)</b>
<b>Art.18</b> <i>(Tempi di vita e di lavoro)</i>	Si prevedono misure specifiche per promuovere l'equa distribuzione delle responsabilità e per favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro
<b>Art. 19</b> <i>(Regolamento di attuazione e integrazione)</i>	Nell'ambito delle disposizioni finali si rinvia ad un regolamento di attuazione ed integrazione la disciplina delle politiche e degli interventi previsti dalla legge;
<b>Art.20</b> <i>(Clausola valutativa)</i>	Si prevede il monitoraggio da parte del Consiglio regionale sull'attuazione della legge e sui risultati conseguiti sulla base di un'apposita relazione annuale trasmessa dalla Giunta regionale
<b>Art. 21</b> <i>(Disposizione finanziaria)</i>	*



\*Per l'attuazione degli interventi previsti, **la Giunta ha stanziato 7,66 milioni di euro per il triennio 2021-2023** che, insieme alle risorse provenienti dalla programmazione comunitaria 2014-2020 (fondi Fse e Fesr), andranno a finanziare molteplici misure multisettoriali e destinate ad un'ampia platea di soggetti beneficiari. Ecco nel dettaglio la ripartizione delle risorse stanziate: