Legge regionale 15 marzo 2022, n. 7

Misure per il superamento della discriminazione di genere e incentivi per l'occupazione femminile.

(BURC n.41 del 15 marzo 2022)

Art. 1

(Oggetto e finalità)

1. La Regione sostiene il principio di parità di genere in tutte le sue declinazioni e riconosce l'equiparazione dei diritti delle donne rispetto agli uomini e maggiori tutele alle donne lavoratrici per favorire il superamento dei divari di genere nella società, attraverso l'adozione di misure specifiche che tengano conto delle pari opportunità.
2. La Regione promuove, tra gli obiettivi strategici, il principio di parità tra donne e uomini attraverso il rafforzamento delle politiche di uguaglianza delle opportunità per i sessi, riconoscendo che le politiche di pari opportunità sono un obiettivo ineludibile.
3. La Regione favorisce le pari opportunità in tutte le politiche regionali.
4. Ai fini di cui ai commi 1, 2 e 3 la presente legge detta disposizioni per favorire:
   a) l'occupazione femminile anche attraverso il contrasto alle discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, sotto l'aspetto sia dell'accesso al lavoro sia della progressione di carriera, in coerenza con quanto disposto dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246);
   b) l'adozione di strumenti di equilibrio tra vita professionale e familiare;
   c) l'eliminazione delle disparità nella formazione e nel lavoro con riguardo alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, alla carriera e all'imprenditorialità, anche attraverso la qualificazione professionale.

Art. 2

(*Azioni per il superamento delle differenziazioni di genere nei luoghi di lavoro*)

1. La Regione riconosce che le pari opportunità sono parte integrante delle politiche di sviluppo del territorio, promuovendo misure che favoriscano di fatto l'uguaglianza per il raggiungimento di una parità sostanziale mediante l'impiego di azioni positive.
2. Al fine di superare le differenziazioni, anche retributive, basate sul genere, secondo quanto stabilito dal Piano di azione dell'Unione europea sulla parità di genere (GAP III), la Regione, fermo restando quanto previsto dall'articolo 46 del d.lgs. 198/2006, favorisce specifiche azioni positive.

Art. 3

(*Certificazione della parità di genere*)

1. La Regione applica, anche attraverso il Piano di intervento per le politiche di genere di cui all'articolo 11, il Sistema nazionale di certificazione della parità di genere, così come previsto dall'articolo 46-bis del d.lgs. 198/2006, individuando e accompagnando a livello territoriale la crescita di opportunità per le donne all'interno delle imprese, l'uguaglianza delle remunerazioni a parità di lavoro, la presenza di politiche per la diversità di genere, la protezione della maternità.
2. Alle imprese pubbliche e private in possesso della certificazione della parità di genere e che attuano principi di tutela della maternità, gestione della gender diversity, equità remunerativa e processi positivi nella gestione delle risorse umane, opportunità di crescita in azienda per le donne e che utilizzano forme di linguaggio non discriminatorio, così come previsto dalla normativa nazionale ed europea vigente in materia, la Regione riconosce un bollino di parità per

l'applicazione di premialità nell'accesso a strumenti di incentivazione, che saranno individuati nel Piano di cui all'articolo 11.

Art. 4

(*Misure per contrastare i licenziamenti illegittimi*)

1. In conformità all'articolo 26 del d.lgs.198/2006 e in ottemperanza alla Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 del 10 giugno 2019 sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro, la Regione promuove il contrasto al fenomeno delle molestie sui luoghi di lavoro, nonché il divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso per come previsto dall'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), sul matrimonio per come previsto dall'articolo 35 del d.lgs. 198/2006, sulla maternità - anche in caso di adozione o affidamento - e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino per come previsto dall'articolo 54 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).
2. La Giunta regionale, nel Piano di intervento di cui all'articolo 11, dà orientamenti affinché le imprese condannate con sentenza passata in giudicato nell'ambito di giudizi aventi a oggetto le dimissioni ovvero il licenziamento, dichiarati illegittimi in quanto posti in essere in violazione della normativa vigente in materia di tutela della maternità e della paternità, vengano escluse, per il triennio successivo alla condanna, dalla partecipazione a procedure selettive finalizzate alla concessione di benefici economici erogati o attribuiti dalla Regione.
3. Al fine di prevenire e contrastare le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, la Regione promuove la cooperazione istituzionale con gli Ispettorati interregionali del lavoro.

Art. 5

(*Misure di intervento a favore dell'occupazione femminile*)

1. La Regione, nel rispetto della normativa vigente, prevede, negli avvisi per la concessione di finanziamenti erogati a qualsiasi titolo, premialità nella forma di punteggio aggiuntivo:
   a) per le imprese che utilizzano strumenti di equilibrio vita-lavoro, quali, tra gli altri, orario flessibile, lavoro agile, ferie e permessi solidali, banca ore, asilo nido aziendale, campus nei giorni di chiusura delle scuole;
   b) per le imprese che assumono donne con disabilità con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, senza esservi tenute ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili); tale premialità è raddoppiata in caso di acquisto di strumentazioni ad hoc per la singola disabilità o di utilizzo di strumenti quali telelavoro e lavoro agile;
   c) per le imprese che assumono donne vittime di violenza, prese in carico da un servizio sociale, da un Centro antiviolenza, da una Casa accoglienza o rifugio, donne vittime di tratta, donne che possano comunque attestare la loro condizione di vittime o di donne esposte a fenomeni di violenza, oltre agli orfani di vittime di femminicidio, con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato; tale premialità è raddoppiata in caso di utilizzo di servizi e misure di accompagnamento alla fuoriuscita dalla situazione di vittima, quali, tra gli altri, sostegno psicologico alla donna e ai figli minori, voucher per supporto al diritto alla salute, alla casa, all'istruzione e alla formazione.
2. Il Piano di intervento per le politiche di genere di cui all'articolo 11 definisce le modalità e i criteri per il riconoscimento delle premialità di cui al comma 2, garantendo la proporzionalità delle azioni positive intraprese nell'anno precedente.

Art. 6

(*Formazione per l'inserimento e il reinserimento lavorativo*)

1. La Regione, nell'ambito degli indirizzi di programmazione dell'offerta formativa, promuove percorsi rivolti alle donne inoccupate o disoccupate al fine del loro inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, nonché dell'accrescimento delle competenze nei settori economici più innovativi.

Art. 7

(*Spazio Donna*)

1. Presso i Centri per l'impiego regionali è garantito, nell'ambito delle attività di competenza e senza oneri finanziari aggiuntivi a carico del bilancio regionale, il funzionamento di un servizio denominato "Spazio Donna", dedicato alle politiche attive del lavoro rivolte a donne inoccupate o disoccupate.

Art. 8

(*Misure per sostenere l'imprenditoria femminile*)

1. Nel rispetto della normativa vigente, negli avvisi per la concessione a qualsiasi titolo di finanziamenti sono contemplate premialità nella forma di punteggio aggiuntivo in favore di:
   a) società cooperative e società di persone costituite in misura non inferiore al cinquanta per cento da donne;
   b) società di capitali i cui organi di amministrazione sono costituiti per almeno il cinquanta per cento da donne;
   c) imprese individuali gestite da donne operanti nei settori indicati all'articolo 53, comma 1, lettera a) del d.lgs. 198/2006.
2. La Regione, nell'ambito degli indirizzi di programmazione dell'offerta formativa, promuove la formazione imprenditoriale e la qualificazione della professionalità delle donne imprenditrici nel rispetto della normativa vigente e secondo le modalità stabilite nel Piano di cui all'articolo 11.
3. Nell'ambito dei programmi regionali, finanziati a qualsiasi titolo, sono promossi strumenti, servizi e misure per favorire l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità delle donne, con particolare attenzione alle seguenti situazioni di disagio sociale:
   a) donne disoccupate che non hanno diritto o hanno concluso il periodo di fruizione della indennità mensile di disoccupazione di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 (Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183);
   b) donne vittime di violenza;
   c) orfani di vittime di femminicidio;
   d) donne con disabilità;
   e) donne componenti di famiglie monoparentali con figli a carico e prive di sostegno al mantenimento secondo la normativa vigente in materia;
   f) f) donne vittime di tratta;
   g) donne prive di sostegno familiare e parentale;
   h) donne ex detenute o in esecuzione penale esterna.

Art. 9

(*Azioni di welfare aziendale*)

1. La Regione, in conformità a quanto disposto dall'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), garantisce:

a) la parità e le pari opportunità tra uomini e donne;
b) l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;
c) un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

2. La Regione, ritenendo gli stereotipi di genere una delle basi culturali su cui si innestano i processi di discriminazione di genere:
   a) attua un'organizzazione del lavoro improntata sul benessere organizzativo, basata su una cultura di genere;
   b) promuove azioni di formazione e aggiornamento professionale al rientro a lavoro dopo la maternità;
   c) favorisce la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita;
   d) monitora sulla corretta applicazione delle normative vigenti in materia di parità di genere.
3. Per le finalità di cui al presente articolo, la Regione si avvale dell'attività del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità di cui all'articolo 57 del d.lgs. 165/2001.

Art. 10

(*Equilibrio tra tempi di vita e di lavoro e benessere collettivo*)

1. In attuazione della normativa vigente in materia, al fine di favorire l'equilibrio tra i tempi dedicati alla propria vita personale e familiare e quelli dedicati all'impegno professionale quale fondamento per lo sviluppo locale e l'inserimento e il reinserimento delle donne nel mercato del lavoro, la Regione:
   a) sostiene l'armonizzazione dei servizi, sia pubblici sia privati, favorendo l'utilizzo di strumenti di conciliazione tra vita e lavoro, così come previsto dall'articolo 27 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);
   b) promuove azioni per favorire la conciliazione tra vita privata e professionale, come l'orario flessibile o il tempo parziale;
   c) favorisce l'adozione di nuovi modelli organizzativi e di gestione del personale attraverso l'introduzione di modelli orari in accordo con le imprese pubbliche e private per riequilibrio dei tempi di vita e di lavoro;
   d) incoraggia l'utilizzo di servizi digitali, con particolare riferimento ai servizi pubblici dedicati alle famiglie e alle fasce più disagiate della cittadinanza.

Art. 11

(*Piano di intervento per le politiche di genere*)

1. La Giunta regionale, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, adotta il Piano di intervento per le politiche di genere per l'attuazione delle misure e degli interventi di cui alla presente legge.

Art. 12

(Relazione sullo stato di attuazione)

1. L'Osservatorio di cui alla legge regionale 23 novembre 2016, n. 38 (Istituzione dell'Osservatorio regionale sulla violenza di genere), annualmente, predispone e trasmette al Consiglio regionale una relazione sullo stato di attuazione della presente legge, sulle attività poste in essere, sul piano di interventi adottato ai sensi dell'articolo 11 e sulle eventuali criticità emerse.

Art. 13
(*Promozione della formazione*)

1. La Giunta regionale si impegna alla sottoscrizione di Protocolli d'intesa con Confindustria, Camere di commercio, Ordini professionali, associazioni del Terzo settore e Uffici scolastici, al fine di predisporre, senza oneri a carico del bilancio regionale, giornate formative presso gli istituti scolastici secondari di primo e secondo grado volte alla sensibilizzazione sulle potenzialità delle donne all'interno del mondo del lavoro. Gli interventi sono mirati al superamento di ogni ostacolo culturale, proveniente dall'ambito familiare o scolastico, e all'affermazione delle donne all'interno del mondo professionale, in modo da accrescerne la consapevolezza sin dall'età scolare.

Art. 14
(*Clausola di invarianza finanziaria*)

1. La presente legge non comporta oneri a carico del bilancio regionale.

Art. 15
(Entrata in vigore)

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione nel Bollettino ufficiale telematico della Regione Calabria.