

Regione Lazio

Leggi Regionali

Legge Regionale 10 giugno 2021, n. 7

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. Modifiche alla legge regionale 19 marzo 2014, n. 4 di riordino delle disposizioni per contrastare la violenza contro le donne

IL CONSIGLIO REGIONALE**ha approvato****IL PRESIDENTE DELLA REGIONE****p r o m u l g a****la seguente legge:****CAPO I****DISPOSIZIONI GENERALI****Art. 1****(Finalità e oggetto)**

1. La Regione riconosce la parità di genere come uno dei valori fondamentali di cittadinanza e di convivenza, oltreché un principio cardine per lo sviluppo socio economico del territorio. Opera, in tal senso, per la rimozione degli ostacoli che impediscono una piena uguaglianza formale e sostanziale tra uomini e donne nella partecipazione alla vita economica e sociale, promuovendo l'affermazione di un rafforzato ruolo delle donne nella società e la diffusione di una cultura antidiscriminatoria a tutti i livelli.

2. La Regione, in linea con quanto previsto dall'articolo 1 del 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) e successive modifiche, opera affinché la parità di trattamento e la parità di opportunità tra donne e uomini sia assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione. A tal fine, come richiesto dall'articolo 1, comma 3, del d.lgs. 198/2006 e successive modifiche assicura che l'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini sia tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli, dell'attività politica, legislativa e amministrativa.

3. La Regione e tutti gli enti pubblici da essa dipendenti, ivi compresi gli enti del servizio sanitario regionale, adottano annualmente il bilancio di genere quale strumento diretto ad analizzare il diverso impatto sulla condizione di donne e uomini in ogni settore di intervento normativo.

4. Per le finalità di cui ai commi 1 e 2, la presente legge detta disposizioni per favorire:
- a) il rispetto del principio di parità retributiva tra i sessi e il contrasto ai differenziali retributivi di genere;
 - b) la permanenza, il reinserimento e l'affermazione delle donne, sia lavoratrici dipendenti che libere professioniste, nel mercato del lavoro;
 - c) la valorizzazione delle competenze delle donne;

- d) la conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro e l'equa distribuzione delle responsabilità di cura familiare;
- e) la diffusione di una cultura organizzativa non discriminatoria nelle imprese.

CAPO II

STRUMENTI PER L'ATTUAZIONE DELLA PARITÀ RETRIBUTIVA TRA UOMINI E DONNE E LA RIMOZIONE DEI DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI DI GENERE

Art. 2

(Azioni per il superamento della differenziazione retributiva basata sul genere)

1. La Regione riconosce che la differenziazione retributiva basata sul genere incide negativamente sul progresso paritario della società e impedisce il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione delle donne all'organizzazione politica, economica e sociale.
2. Al fine di superare la differenziazione retributiva basata sul genere la Regione, fermo restando quanto previsto dall'articolo 46 del d.lgs. 198/2006 e successive modifiche, favorisce, mediante un sistema di premialità, ai sensi dell'articolo 3, comma 2:
 - a) le aziende pubbliche e private con meno di cento dipendenti che rendono conoscibile e diffondono, anche attraverso un approccio analitico interdisciplinare per la valutazione e la misurazione del *gender gap*, i dati relativi alla situazione del personale maschile e femminile, con particolare attenzione a quelli relativi alla formazione, alla promozione professionale, ai passaggi di categoria o di qualifica, alla retribuzione effettivamente corrisposta;
 - b) il perseguimento della parità retributiva attraverso la creazione di reti di imprese volte alla diffusione di modelli organizzativi di lavoro paritario.
3. La Regione favorisce progetti di sensibilizzazione sulla parità retributiva e di adozioni delle buone pratiche in materia.

Art. 3

(Registro regionale delle aziende virtuose che attuano la retribuzione di genere)

1. È istituito, presso la direzione regionale competente in materia di lavoro, il Registro regionale delle aziende virtuose che attuano la retribuzione di genere, di seguito denominato Registro, al quale possono iscriversi le aziende di cui all'articolo 2, comma 2, lettera a), operanti sul territorio regionale, sulla base delle modalità e dei criteri stabiliti dal regolamento di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a).
2. La Regione prevede, nell'attribuzione dei benefici economici, comunque denominati, erogati dalla Regione, un sistema di premialità a favore delle aziende iscritte nel Registro.
3. Per la finalità di cui al comma 2, nel rispetto della normativa comunitaria e statale vigente in materia di contratti pubblici, negli appalti pubblici per l'affidamento e l'esecuzione di lavori, servizi e forniture di competenza della Regione o degli enti dalla stessa dipendenti o comunque controllati, è promossa l'introduzione di criteri premiali volti ad attribuire un punteggio tecnico alle aziende che dimostrino l'iscrizione nel Registro o la redazione e trasmissione, ai sensi dell'articolo 46 del d.lgs. 198/2006 e successive modifiche, del rapporto sulla situazione del personale da cui si evince il minor aggravio retributivo tra uomo e donna.

Art. 4**(Giornata regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro)**

1. È istituita la “Giornata regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro” da celebrarsi, ogni anno, il 7 giugno al fine di promuovere l’educazione, l’informazione e la sensibilizzazione, su tutto il territorio regionale, in materia di discriminazione sul lavoro basata sul sesso. La Regione, durante lo svolgimento della Giornata regionale, assegna un premio di riconoscimento alle aziende iscritte al Registro, che si siano particolarmente distinte nell’ambito della riduzione dei differenziali retributivi di genere o abbiano messo in pratica particolari e innovative azioni in materia di parità.

2. La Giornata di cui al comma 1 è realizzata in collaborazione con l’Osservatorio regionale sulle pari opportunità e la violenza sulle donne di cui all’articolo 8 della l.r. 4/2014 e, previa intesa, con la consiglieria regionale di parità di cui all’articolo 12 del d.lgs. 198/2006 e successive modifiche.

3. Per le finalità di cui al presente articolo, la Regione promuove idonee iniziative finalizzate all’informazione e alla sensibilizzazione sulla “Giornata regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro” attraverso l’organizzazione di campagne d’informazione, di convegni, di studi e dibattiti.

CAPO III**STRUMENTI PER IL SOSTEGNO ALLA SFERA
LAVORATIVA DELLE DONNE****Art. 5****(Misure per contrastare l’abbandono lavorativo delle donne)**

1. La Regione riconosce il lavoro come fattore di sviluppo individuale e sociale della persona e promuove interventi volti a contrastare il fenomeno delle molestie sul luogo di lavoro, ai sensi dell’articolo 26 del d.lgs. 198/2006 e successive modifiche e in ottemperanza della Convenzione ILO 190/2019, nonché ogni comportamento illecito o forma di pressione, posti in essere dal datore di lavoro, volte ad ottenere le dimissioni volontarie da parte delle donne che si trovino nel periodo compreso tra il congedo di maternità obbligatorio di cui all’articolo 16, comma 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53) e successive modifiche, e il primo triennio di puerperio.

2. Ai fini di cui al comma 1, la Giunta regionale adotta atti di indirizzo nei confronti delle competenti strutture regionali, degli enti strumentali e delle società controllate, disponendo in particolare, nei bandi e avvisi pubblici, clausole che prevedono:

- a) la revoca dei benefici, anche economici, alle imprese che, nel quinquennio successivo all’erogazione dei benefici da parte della Regione, vengono condannate con sentenza passata in giudicato nell’ambito di giudizi aventi ad 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 nonché per le discriminazioni per molestia o molestia sessuale sui luoghi di lavoro ai sensi dell’articolo 26 del d.lgs. 198/2006 e successive modifiche;
- b) l’esclusione delle imprese da qualunque beneficio, comunque erogati o attribuiti dalla Regione, per il biennio successivo alla pubblicazione della sentenza di cui alla lettera a).

Art. 6

(Misure per favorire l'occupazione femminile stabile e di qualità)

1. Nell'ambito della promozione dell'occupazione femminile, la Regione sostiene e valorizza le micro, piccole e medie imprese che assumono donne con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, esclusi i contratti di lavoro domestico.

2. Nel rispetto della normativa vigente e previo avviso pubblico, alle imprese di cui al comma 1, la Regione riconosce:

a) contributi fino ad un importo pari al 100 per cento della spesa sostenuta per i servizi di formazione finalizzati all'acquisizione di nuove competenze da parte delle donne assunte ai sensi del comma 1;

b) una premialità, nella forma di punteggio aggiuntivo, ai fini della valutazione dei progetti presentati nell'ambito di avvisi e bandi regionali.

3. La Giunta regionale, sentite le commissioni consiliari competenti, con il regolamento di cui all'articolo 18, individua le modalità e i criteri per il riconoscimento delle agevolazioni e delle premialità, garantendo la proporzionalità degli stessi al numero di assunzioni effettuate nell'anno precedente la pubblicazione dell'avviso di cui al comma 2.

4. I benefici di cui al comma 2 sono attribuiti nella misura massima stabilita alle imprese pubbliche e private le quali, sulla base del rapporto biennale di cui all'articolo 46 del d.lgs. 198/2006 e successive modifiche, non presentino nessun divario retributivo basato sul genere.

Art. 7

(Formazione regionale per la parità di genere e il reinserimento lavorativo delle donne)

1. La Regione, nell'ambito delle politiche attive volte a promuovere l'occupazione femminile, favorisce, attraverso i centri per l'impiego, azioni di sostegno e di consulenza diretti a facilitare il reinserimento delle donne nel mondo del lavoro anche attraverso specifici percorsi formativi rivolti a donne che risultino in stato di disoccupazione ai sensi della normativa vigente e, in particolare, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 (Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183) e successive modifiche.

2. La Giunta regionale, con deliberazione, stabilisce modalità e criteri per l'organizzazione dei percorsi di cui al comma 1, prevedendo in particolare corsi orientati all'apprendimento delle discipline scientifico-tecnologiche (STEM) e dell'educazione finanziaria e digitale nonché azioni formative di *self empowerment* e *leadership* al femminile, per colmare il divario di competenze tra i generi e favorire l'occupazione femminile in ambiti lavorativi innovativi.

3. Per le finalità di cui al comma 2, la Regione può stipulare protocolli di intesa con università e centri di ricerca.

Art. 8

(Misure per il reinserimento sociale e lavorativo delle donne vittime di violenza)

1. La Regione, nell'ambito degli interventi di cui all'articolo 2, comma 1, lettere f) e h bis), della l.r. 4/2014 e successive modifiche e all'articolo 15 della legge regionale 10 agosto 2016, n. 11 (Sistema integrato degli interventi e dei servizi sociali della Regione Lazio) favorisce il reinserimento sociale e lavorativo delle donne vittime di violenza anche mediante la promozione di protocolli d'intesa stipulati dalle direzioni regionali competenti con il coinvolgimento degli enti locali, dei centri per l'impiego e dei centri antiviolenza inseriti nella mappatura regionale.

2. Al fine di promuovere il reinserimento lavorativo delle donne, la Regione riconosce alle imprese che assumono donne vittime di violenza prese in carico da un centro antiviolenza, una casa rifugio o una casa di semiautonomia inseriti nella mappatura regionale o donne vittime di tratta con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, i benefici di cui all'articolo 6 nella misura massima stabilita dal regolamento di cui all'articolo 18.

3. Nel rispetto della normativa vigente e, previo avviso pubblico annuale, la Regione riconosce contributi agli enti locali finalizzati all'attuazione di progetti che favoriscono percorsi lavorativi dedicati alle donne vittime di violenza di iniziativa degli enti del Terzo settore di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117 (Codice del terzo settore, a norma dell'articolo 1, comma 2, lettera b), della legge 6 giugno 2016, n. 106) e successive modifiche.

Art. 9

(Misure per il reinserimento sociale e lavorativo delle donne con disabilità)

1. La Regione, nell'ambito degli obiettivi di cui agli articoli 4, comma 1, lettera i) e 12, comma 4, della l.r. 11/2016 e successive modifiche, favorisce l'integrazione sociale e lavorativa delle donne con disabilità di cui all'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate), coerentemente con gli articoli 6 e 27 della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, ratificata con la legge 3 marzo 2009, n. 18.

2. Ai fini di cui al comma 1, nel rispetto della normativa vigente, la Regione riconosce alle imprese che assumono donne con disabilità con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, senza esservi tenute ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili) e successive modifiche, i benefici di cui all'articolo 6 nella misura massima stabilita dal regolamento di cui all'articolo 18.

3. Nel rispetto della normativa vigente e, previo avviso pubblico annuale, la Regione riconosce contributi agli enti locali finalizzati all'attuazione di progetti che favoriscono percorsi lavorativi dedicati alle donne con disabilità di iniziativa degli enti del Terzo settore di cui all'articolo 4 del d.lgs. 117/2017 e successive modifiche.

Art. 10

(Sportello donna)

1. La Regione, attraverso i centri per l'impiego, garantisce alle donne l'erogazione di servizi e di misure di politica attiva del lavoro, quali l'orientamento specialistico e l'accompagnamento al lavoro, favorendo l'incrocio fra la domanda e l'offerta di lavoro, e promuove, altresì, l'accompagnamento al lavoro autonomo, l'orientamento individualizzato all'autoimpiego e alle *start up*, al fine di favorire il lavoro femminile nel territorio regionale. Il centro per l'impiego garantisce, altresì, servizi mirati in favore delle donne vittime di violenza prese in carico da un centro antiviolenza, una casa rifugio o una casa di semiautonomia nonché delle donne vittime di tratta.

2. Al fine di promuovere l'inserimento lavorativo delle donne in settori in cui sono sottorappresentate, nell'ambito dei siti istituzionali della Regione e del Consiglio regionale è istituita una specifica sezione denominata "Sportello donna" all'interno della quale sono resi fruibili avvisi, bandi e qualsiasi informazione utile a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro pubblico e privato, nonché a diffondere le opportunità di formazione e carriera, nel rispetto della normativa sulla parità di trattamento retributivo e di pari opportunità. La piattaforma è articolata in aree tematiche.

Art. 11**(Microcredito per donne in situazioni di disagio sociale)**

1. La Regione, nell'ambito del sostegno ai crediti di emergenza di cui all'articolo 1, comma 25, lettera b), della legge regionale 10 settembre 2006, n. 10, relativo all'istituzione di un fondo per il microcredito e la microfinanza, riserva una quota del fondo per il microcredito alle donne in situazioni di disagio sociale.

2. La riserva di cui al comma 1 è, in particolare, rivolta a:

- a) donne disoccupate che non hanno diritto o hanno concluso il periodo di fruizione della indennità mensile di disoccupazione (NASpi) o altre indennità di disoccupazione riconosciute dalla normativa vigente 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 prese in carico da un centro antiviolenza, una casa rifugio o una casa di semiautonomia inseriti nella mappatura regionale;
- c) donne vittime di tratta;
- 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) donne ultrasessantenni prive di sostegno familiare e parentale;
- g) donne ex detenute.

3. La Giunta regionale, con il regolamento di cui all'articolo 18, definisce i criteri e le modalità per l'accesso al fondo di cui al comma 1, anche sulla base della condizione reddituale dell'istante.

Art. 12**(Misure per il benessere lavorativo del personale femminile regionale)**

1. La Regione opera per diffondere la parità di genere anche nell'ambito dell'organizzazione, del reclutamento e della gestione del personale regionale.

2. Per la finalità di cui al comma 1, la Regione:

- a) favorisce il superamento degli stereotipi di genere attraverso azioni interne di formazione e sensibilizzazione per la massima valorizzazione del capitale umano in base alle competenze, all'esperienza e al potenziale professionale delle persone;
- b) adotta un'organizzazione del lavoro per favorire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, e la conciliazione dei tempi di lavoro e tempi di vita, ai sensi dell'articolo 57, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche;
- c) sperimenta, nel rispetto della normativa vigente, nell'ambito del pubblico impiego, nuove formule organizzative e diverse articolazioni dell'orario di lavoro volte alla conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro;
- d) favorisce il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi e il rientro dalla maternità mediante l'adozione di misure per il mantenimento delle competenze e il proseguimento della carriera;

- e) verifica il rispetto della normativa in materia di composizione delle commissioni di concorso con l'osservanza del criterio della parità di genere, ai sensi dell'articolo 57, comma 1, lettera a), del d.lgs. 165/2001 e successive modifiche;
 - f) monitora gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale e le relative indennità, al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuove le conseguenti azioni correttive;
 - g) adotta iniziative per favorire il riequilibrio di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi.
3. Per le finalità di cui al presente articolo, la Regione si avvale dell'attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni di cui all'articolo 57, commi da 01 a 05, del d.lgs. 165/2001 e successive modifiche.
4. Al fine di favorire la diffusione su tutto il territorio regionale di buone pratiche per l'affermazione delle pari opportunità, il contrasto ad ogni forma di discriminazione, la conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro, la Regione promuove l'attività del Comitato di cui all'articolo 57, commi da 01 a 05, del d.lgs. 165/2001 e successive modifiche in ogni comune del Lazio, favorendone il coordinamento con quello regionale.

CAPO IV

STRUMENTI PER LA VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE DELLE DONNE

Art. 13

(Misure per sostenere l'imprenditorialità femminile)

1. La Regione, nell'ambito del Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese di cui all'articolo 2, comma 100, lettera a), della legge 23 dicembre 1996, n. 662 (Misure di razionalizzazione della finanza pubblica) e nel rispetto dell'articolo 11, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185 (Misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale) convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, sostiene l'accesso al credito delle piccole e medie imprese del territorio regionale a prevalente partecipazione femminile e delle lavoratrici autonome come individuate nel comma 2.
2. Gli interventi di cui al comma 1 sono riservati a:
- a) società cooperative e società di persone che, da almeno un biennio antecedente la data di entrata in vigore della presente legge, sono costituite in misura non inferiore al 60 per cento da donne;
 - b) società di capitali che, da almeno un biennio antecedente la data di entrata in vigore della presente legge, sono partecipate in misura non inferiore ai due terzi da donne e i cui organi di amministrazione sono costituiti per almeno i due terzi da donne;
 - c) imprese individuali che, da almeno un biennio antecedente la data di entrata in vigore della presente legge, sono costituite da donne ed operano nei settori dell'industria, dell'artigianato, dell'agricoltura, del commercio, del turismo e dei servizi;
 - d) lavoratrici autonome.
3. Gli interventi di cui al comma 1 sono finalizzati a:
- a) sostenere gli investimenti e consolidare la struttura finanziaria e patrimoniale delle imprese femminili di cui al comma 2, con specifica attenzione ai settori a elevata tecnologia;

b) acquisire servizi destinati all'aumento della produttività, all'innovazione organizzativa e tecnologica, alla ricerca di nuovi mercati per il collocamento dei prodotti, al conseguimento di nuove tecniche di produzione, di gestione e di commercializzazione, nonché allo sviluppo di sistemi di qualità.

4. La Giunta regionale, sentite le commissioni consiliari competenti, con il regolamento di cui all'articolo 18, individua le modalità e i criteri per l'accesso agli interventi di cui al comma 1.

5. Negli appalti pubblici per l'affidamento e l'esecuzione di lavori, servizi e forniture di competenza della Regione o degli enti dalla stessa dipendenti o comunque controllati, nonché ai fini della valutazione di progetti presentati nell'ambito di avvisi e bandi regionali, la Regione promuove, nel rispetto della normativa comunitaria e statale vigente in materia di appalti pubblici, l'introduzione di criteri premiali volti ad attribuire un punteggio tecnico alle imprese femminili in possesso dei requisiti di cui al comma 2 o che attestino l'assenza, negli ultimi tre anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazioni di genere ovvero il possesso della certificazione internazionale di *Social Accountability* (SA 8000).

6. La Regione, anche in collaborazione con il sistema camerale e gli organismi statali e locali che operano a tutela dell'imprenditoria femminile, promuove programmi e iniziative per la formazione e la diffusione di una cultura imprenditoriale tra la popolazione femminile.

7. La Regione, gli enti strumentali e le società controllate, nel rispetto della normativa vigente, promuovono nell'affidamento e nell'esecuzione degli incarichi conferiti a professionisti la parità di genere.

Art. 14

(Parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo degli enti strumentali e delle società controllate o partecipate dalla Regione)

1. In attuazione dell'articolo 117, comma settimo, della Costituzione e dell'articolo 6, comma 6, dello Statuto, la Regione riconosce le competenze femminili quali elementi per affermare un nuovo ruolo della donna nella società e garantisce 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 stabilite dalla vigente normativa statale e regionale.

2. Per gli organi collegiali di esclusiva nomina o designazione regionale la misura dei due terzi è calcolata con riferimento a ciascun organo. Qualora non siano state presentate candidature sufficienti a garantire il rispetto di tale misura, ferma restando la possibilità di riaprire i termini per la presentazione di nuove candidature, l'organo competente alla nomina o designazione prescinde da tale misura, purché nel corso dell'anno garantisca nelle successive nomine o designazioni un numero maggiore di persone del genere sottorappresentato, in modo da garantire il riequilibrio della presenza dei due generi.

3. Nel caso in cui alla Regione competa nominare o designare organi monocratici o solo una parte dell'organo collegiale, la misura dei due terzi è calcolata con riferimento al numero complessivo delle designazioni o nomine effettuate nel corso dell'anno.

4. In sede di prima applicazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, per l'anno 2021, la misura dei due terzi è calcolata con riferimento alle nomine e alle designazioni effettuate nel periodo intercorrente dalla data di entrata in vigore della presente legge al 31 dicembre 2021.

Art. 15**(Misure per garantire la parità di genere nelle giunte comunali)**

1. La Regione sostiene la partecipazione delle donne alla vita politica e amministrativa, promuovendone la presenza all'interno delle giunte comunali, come previsto dall'articolo 46 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali) e successive modifiche e dall'articolo 1, comma 137, della legge 7 aprile 2014, n. 56 (Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni).

2. Ai fini di cui al comma 1, la Giunta regionale adotta atti di indirizzo nei confronti delle competenti strutture regionali, degli enti strumentali e delle società controllate, prevedendo, in particolare, che i comuni con popolazione superiore ai 3.000 abitanti non possono partecipare a bandi e avvisi pubblici qualora violino l'articolo 1, comma 137, della l. 56/2014.

3. Ai fini di cui al comma 2, la Regione promuove la stipula di un protocollo di intesa con l'Associazione nazionale comuni italiani del Lazio (ANCI Lazio) per il monitoraggio e la relazione, con cadenza biennale, della composizione delle giunte comunali da trasmettere alle strutture regionali degli enti strumentali e delle società controllate che gestiscono gli avvisi e i bandi.

4. La Regione promuove, d'intesa con l'ANCI Lazio, l'istituzione di un riconoscimento definito "Certificazione di equità di genere" da assegnare ai comuni che, all'esito della relazione di cui al comma 3, siano identificati come virtuosi.

CAPO V**STRUMENTI PER LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO****Art. 16****(Buoni per l'acquisto di servizi di baby-sitting e di caregiver. Azioni positive in tema di condivisione delle responsabilità di cura)**

1. Al fine di promuovere la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro, la Regione istituisce un buono per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* domestici, di seguito denominato buono.

2. Il buono è concesso, previo avviso pubblico con cadenza annuale, alle madri lavoratrici, anche autonome, o imprenditrici, per gli undici mesi successivi al periodo di congedo obbligatorio di maternità ovvero al congedo parentale previsto dall'articolo 32, comma 1, lettera a), del d.lgs. 151/2001 e successive modifiche.

3. Il buono può essere erogato esclusivamente per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* attivati nel rispetto della normativa vigente in materia di lavoro e di previdenza sociale.

4. Al fine di favorire un'equilibrata condivisione delle responsabilità di cura dei figli di età inferiore ai dodici anni, la Regione, in via sperimentale e in attuazione dell'articolo 6, comma 6, dello Statuto, concede apposito contributo, consistente in un buono, a favore dei padri lavoratori che usufruiscono del congedo parentale di cui all'articolo 32 del d.lgs. 151/2001 e successive modifiche, in alternativa alla madre lavoratrice.

5. Al fine di favorire l'attività di cura che le donne lavoratrici in qualità di *caregiver* prestano nei confronti di persone non autosufficienti è riconosciuto alle stesse un buono quale indennizzo dell'attività svolta nel rispetto della normativa regionale vigente in materia.

6. Il buono di cui al comma 5 è riconosciuto alle lavoratrici che utilizzano permessi non retribuiti per lo svolgimento dell'attività di cura.

7. I buoni di cui al presente articolo sono riconosciuti ai nuclei familiari con reddito ISEE non superiore a 20.000,00 euro.

8. I contributi di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti dalla normativa vigente per le medesime finalità.

9. I criteri e le modalità per la concessione e la revoca dei buoni di cui al presente articolo sono stabiliti dal regolamento di cui all'articolo 18.

Art. 17 **(Tempi di vita e tempi di lavoro)**

1. La Regione riconosce che la equa distribuzione delle responsabilità familiari è il presupposto per l'affermazione di buone pratiche territoriali e la diffusione delle pari opportunità e, al fine di favorire la conciliazione tra i tempi di vita e tempi di lavoro:

- a) incentiva le iniziative di riorganizzazione dei servizi pubblici e privati convenzionati, volte a raggiungere la flessibilità delle prestazioni, il coordinamento degli orari e il risparmio di tempo per le attività familiari, favorendo la fruizione dei servizi alle famiglie in cui ciascun genitore lavora o è inserito in un processo di formazione o ricerca attiva di lavoro;
- b) promuove la stipula di accordi e protocolli di intesa con le organizzazioni imprenditoriali e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per l'adozione di moduli lavorativi orari che conciliano i tempi di vita e tempi di lavoro, riconoscendo alle imprese che adottano detti moduli specifiche premialità, sotto forma di punteggio aggiuntivo, ai fini della partecipazione a bandi ed avvisi comunque emanati dalla Regione;
- c) promuove, ai sensi 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), la costituzione di banche del tempo e di ogni iniziativa volta ad armonizzare i tempi delle città con i tempi di cura della famiglia quale, in particolare, la creazione sul territorio di centri di *coworking*;
- d) promuove l'utilizzo di procedure telematiche che consentono una migliore fruizione dei servizi *on line* rivolti alle famiglie.

CAPO VI

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 18 **(Regolamento di attuazione e integrazione)**

1. La Giunta regionale, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentita la commissione consiliare competente in materia di pari opportunità, adotta, ai sensi dell'articolo 47, comma 2, lettera b), dello Statuto, un regolamento di attuazione e integrazione che disciplina le politiche e gli interventi previsti dalla presente legge e in particolare:

- a) le modalità e i criteri per l'iscrizione, la tenuta, la pubblicazione e l'aggiornamento del Registro;
- b) i criteri preferenziali a favore di aziende iscritte nel Registro;
- c) i criteri e le modalità per la concessione dei contributi previsti dalla presente legge;
- d) le modalità per la partecipazione al programma delle iniziative per la celebrazione della Giornata di cui all'articolo 4;

- e) le modalità e i criteri per il riconoscimento delle premialità di cui agli articoli 3, comma 2, e 6;
- f) i criteri e le modalità per l'accesso al fondo di cui all'articolo 11;
- g) i criteri e le modalità per l'accesso agli interventi di cui all'articolo 13;
- h) i criteri e le modalità per la concessione dei buoni di cui all'articolo 16.

Art. 19

(Clausola valutativa e clausola di valutazione degli effetti finanziari)

1. Il Consiglio regionale esercita il monitoraggio sull'attuazione della presente legge e valuta i risultati conseguiti. A tal fine, entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge e successivamente con cadenza annuale, la Giunta regionale presenta al Comitato per il monitoraggio dell'attuazione delle leggi e la valutazione degli effetti delle politiche regionali e alla commissione consiliare competente una relazione sullo stato di attuazione della presente legge che riferisca, in particolare:

- a) sugli interventi realizzati, con una descrizione dei contenuti, delle modalità attuative, dei soggetti coinvolti e dei beneficiari raggiunti;
- b) sui risultati degli interventi realizzati rispetto alle finalità della legge, con l'indicazione degli ambiti territoriali maggiormente interessati;
- c) sulle eventuali criticità incontrate nel corso dell'attuazione degli interventi e sulle misure adottate per farvi fronte.

2. Ai sensi dell'articolo 42 della legge regionale 12 agosto 2020, n. 11 (Legge di contabilità regionale), la Giunta regionale, sulla base del monitoraggio effettuato dalle direzioni regionali competenti per materia, in raccordo con la direzione regionale competente in materia di bilancio, presenta alla commissione consiliare competente in materia di bilancio, con cadenza annuale, una relazione che illustri:

- a) gli obiettivi programmati e le variabili socioeconomiche di riferimento in relazione agli strumenti previsti per l'attuazione degli interventi;
- b) l'ammontare delle risorse finanziarie impiegate e di quelle eventualmente disponibili per la concessione dei contributi e degli incentivi previsti;
- c) la tipologia e il numero dei beneficiari dei contributi e degli incentivi concessi.

Art. 20

(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)

1. La Regione riconosce che la parità di trattamento sui luoghi di lavoro costituisce il presupposto per l'affermazione del ruolo delle donne in tutti i contesti della società e per la promozione di una cultura del rispetto dei diritti umani fondamentali e delle differenze di genere.

2. Per le finalità di cui al comma 1 alla l.r. 4/2014 sono apportate le seguenti modifiche:

- a) al comma 3 dell'articolo 8:
 - 1) dopo la lettera a) è inserita la seguente:
“a bis) Assessore regionale competente in materia di lavoro o suo delegato;”;
 - 2) dopo la lettera b) è inserita la seguente:
“b bis) Presidente della commissione consiliare regionale competente in materia di lavoro o un suo delegato;”;
- b) dopo la lettera e) del comma 1 dell'articolo 9 è inserita la seguente:

“e bis) raccoglie 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;”.

Art. 21 **(Disposizioni finanziarie)**

1. Agli oneri derivanti dalla presente legge si provvede:
 - a) in riferimento agli interventi di cui all’articolo 4, concernenti la “Giornata regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro”, mediante l’istituzione nel programma 03 “Sostegno all’occupazione” della missione 15 “Politiche per il lavoro e la formazione professionale”, titolo 1 “Spese correnti”, della voce di spesa denominata: “Spese per la Giornata regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro”, la cui autorizzazione di spesa, pari a euro 20.000,00 per ciascuna annualità del triennio 2021-2023, è derivante dalla corrispondente riduzione delle risorse iscritte nel bilancio regionale 2021-2023, a valere sulle medesime annualità, nel fondo speciale di cui al programma 03 “Altri fondi” della missione 20 “Fondi e accantonamenti”, titolo 1;
 - b) in riferimento agli interventi di cui all’articolo 6, concernenti le misure per favorire l’occupazione femminile stabile e di qualità, a valere sulle risorse del POR Lazio FSE 2014-2020, Asse 1 “Occupazione”, nonché sulle risorse del Programma Operativo FSE, OP4 – Un’Europa più sociale, di cui al programma 04 “Politica regionale unitaria per il lavoro e la formazione professionale” della missione 15 “Politiche per il lavoro e la formazione professionale”, titolo 1, nel limite dell’importo pari a euro 500.000,00 per l’anno 2021 ed euro 1.000.000,00 per l’anno 2022;
 - c) in riferimento agli interventi di cui all’articolo 8, comma 3, e all’articolo 9, comma 3, concernenti le misure per il reinserimento sociale e lavorativo delle donne vittime di violenza e delle donne con disabilità, mediante l’istituzione nel programma 03 della missione 15, titolo 1, del “Fondo per la realizzazione di percorsi lavorativi dedicati alle donne vittime di violenza ed alle donne con disabilità di iniziativa degli enti del Terzo settore”, la cui autorizzazione di spesa, pari a euro 100.000,00 per ciascuna annualità del triennio 2021-2023, è derivante dalla corrispondente riduzione delle risorse iscritte nel bilancio regionale 2021-2023, a valere sulle medesime annualità, nel fondo speciale di cui al programma 03 della missione 20, titolo 1;
 - d) in riferimento agli interventi di cui all’articolo 11, concernenti il microcredito per le donne in situazioni di disagio sociale:
 - 1) a valere sulle risorse pari a euro 200.000,00, per l’anno 2021, di cui al programma 05 “Politica regionale unitaria per lo sviluppo economico e la competitività” della missione 14 “Sviluppo economico e competitività”, titolo 2 “Spese in conto capitale”, già destinate agli interventi in materia di microfinanza, in attuazione della deliberazione del Comitato interministeriale per la programmazione economica (CIPE) 28 luglio 2020, n. 38 “Fondo Sviluppo e Coesione 2014–2020. Riprogrammazione e nuove assegnazioni FSC per emergenza COVID ai sensi degli articoli 241 e 242 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77. Accordo Regione Lazio - Ministro per il sud e la coesione territoriale”;
 - 2) a valere sull’autorizzazione di spesa di cui al “Fondo per la copertura degli interventi in materia di finanza etica e microcredito”, relativa all’articolo 1,

- commi da 20 e 28, della l.r. 10/2006 e successive modifiche, istituita nel programma 01 “Industria, PMI, Artigianato” della missione 14 “Sviluppo economico e competitività”, titolo 2 “Spese in conto capitale”, all’uopo incrementata per euro 200.000,00 per ciascuna annualità 2022 e 2023, mediante la corrispondente riduzione delle risorse iscritte nel bilancio regionale 2021-2023, a valere sulle medesime annualità, nel fondo speciale di cui al programma 03 della missione 20, titolo 2;
- 3) a valere sulle risorse versate all’entrata della Regione nella tipologia 102 “Trasferimenti correnti da Famiglie” del titolo 2 “Trasferimenti correnti” e iscritte nell’apposita voce di spesa di cui al programma 01 della missione 14, titolo 1, ai sensi delle disposizioni di cui all’articolo 1, comma 26, della l.r. 10/2006;
- e) in riferimento agli interventi di cui all’articolo 13, concernenti il sostegno all’imprenditoria femminile nell’ambito del Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese di cui all’articolo 2, comma 100, lettera a), della l. 662/1996, mediante l’istituzione nel programma 01 della missione 14, titolo 2, del “Fondo per sostenere l’imprenditoria femminile”, la cui autorizzazione di spesa pari a euro 500.000,00, per l’anno 2021 ed euro 1.000.000,00 per ciascuna annualità 2022 e 2023, è derivante dalla corrispondente riduzione delle risorse iscritte nel bilancio regionale 2021-2023, a valere sulle medesime annualità, nel fondo speciale di cui al programma 03 della missione 20, titolo 2;
- f) in riferimento agli interventi di cui agli articoli 16 e 17, concernenti i buoni per l’acquisto di servizi di *baby-sitting* e di *caregiver*, le azioni positive in tema di condivisione delle responsabilità di cura e la conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro, mediante l’istituzione nel programma 03 della missione 15, titolo 1, del “Fondo per promuovere e favorire la conciliazione tra i tempi di vita e tempi di lavoro”, la cui autorizzazione di spesa pari a euro 400.000,00 per l’anno 2021, euro 900.000,00 per l’anno 2022 ed euro 1.400.000,00 per l’anno 2023, è derivante dalla corrispondente riduzione delle risorse iscritte nel bilancio regionale 2021-2023, a valere sulle medesime annualità, nel fondo speciale di cui al programma 03 “Altri fondi” della missione 20 “Fondi e accantonamenti”, titolo 1.
2. All’attuazione degli interventi di cui agli articoli 7, 10 e 12, comma 2, lettera a), b), c), d) e g), si provvede senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio regionale, a valere sulle risorse umane, strumentali e finanziarie già previste a legislazione vigente.
3. All’attuazione degli interventi di cui alla presente legge possono concorrere le risorse del POR Lazio FSE 2014- 2020 Asse 2 “Inclusione sociale e lotta alla povertà”, nonché le risorse concernenti i nuovi Programmi cofinanziati con i fondi Strutturali e di Investimento Europei (SIE) per gli anni 2021-2027, specificatamente:
- a) in riferimento agli articoli 7 e 10, le risorse del Programma Operativo FSE, OP4 – Un’Europa più sociale;
- b) in riferimento agli interventi di cui agli articoli 11 e 13, le risorse del Programma Operativo FESR, OP 1 – Un’Europa più intelligente e del Programma Operativo FSE, OP4 – Un’Europa più sociale.
4. All’attuazione degli interventi di cui agli articoli 16 e 17 possono concorrere le risorse derivanti dai trasferimenti statali in favore degli interventi per la conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro, ai sensi della legge 4 agosto 2006, n. 248, di cui al programma 03 della missione 15, titolo 1, nonché le risorse del POR Lazio FSE 2014- 2020 - Asse 2 “Inclusione sociale e lotta alla povertà” e le risorse concernenti i nuovi Programmi cofinanziati con i fondi Strutturali e di Investimento Europei (SIE) per gli anni 2021-2027, specificatamente, il Programma Operativo FSE, OP4 – Un’Europa più sociale.

Art. 22
(Entrata in vigore)

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione sul Bollettino ufficiale della Regione.

La presente legge regionale sarà pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge della Regione Lazio.

Roma, li 10 Giugno 2021

Il Presidente
Nicola Zingaretti

SOMMARIO

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 (Finalità e oggetto)

CAPO II STRUMENTI PER L'ATTUAZIONE DELLA PARITÀ RETRIBUTIVA TRA UOMINI E DONNE E LA RIMOZIONE DEI DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI DI GENERE

Art. 2 (Azioni per il superamento della differenziazione retributiva basata sul genere)

Art. 3 (Registro regionale delle aziende virtuose che attuano la retribuzione di genere)

Art. 4 (Giornata regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro)

CAPO III STRUMENTI PER IL SOSTEGNO ALLA SFERA LAVORATIVA DELLE DONNE

Art. 5 (Misure per contrastare l'abbandono lavorativo delle donne)

Art. 6 (Misure per favorire l'occupazione femminile stabile e di qualità)

Art. 7 (Formazione regionale per la parità di genere e il reinserimento lavorativo delle donne)

Art. 8 (Misure per il reinserimento sociale e lavorativo delle donne vittime di violenza)

Art. 9 (Misure per il reinserimento sociale e lavorativo delle donne con disabilità)

Art. 10 (Sportello donna)

Art. 11 (Microcredito per donne in situazioni di disagio sociale)

Art. 12 (Misure per il benessere lavorativo del personale femminile regionale)

CAPO IV STRUMENTI PER LA VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE DELLE DONNE

Art. 13 (Misure per sostenere l'imprenditorialità femminile)

Art. 14 (Parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo degli enti strumentali e delle società controllate o partecipate dalla Regione)

Art. 15 (Misure per garantire la parità di genere nelle giunte comunali)

CAPO V STRUMENTI PER LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO

- Art. 16** (Buoni per l'acquisto di servizi di baby-sitting e di caregiver. Azioni positive in tema di condivisione delle responsabilità di cura)
- Art. 17** (Tempi di vita e tempi di lavoro)

CAPO VI DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 18** (Regolamento di attuazione e integrazione)
- Art. 19** (Clausola valutativa e clausola di valutazione degli effetti finanziari)
- Art. 20** (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)
- Art. 21** (Disposizioni finanziarie)
- Art. 22** (Entrata in vigore)