



“Consiglio regionale della Campania”

XI LEGISLATURA

PROPOSTA DI LEGGE

N. REGISTRO GENERALE 63 del 09/03/2021

**DISPOSIZIONI PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ RETRIBUTIVA TRA I SESSI, IL
SOSTEGNO DELL'OCUPAZIONE E DELL'IMPRENDITORIA FEMMINILE DI QUALITÀ,
NONCHÉ PER LA VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE DELLE DONNE**

Firmato da: Loredana Raia

PROPOSTA DI LEGGE

“DISPOSIZIONI PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ RETRIBUTIVA TRA I SESSI, IL SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE E DELL'IMPRESORIALITÀ FEMMINILE DI QUALITÀ, NONCHÉ PER LA VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE DELLE DONNE”

DI INIZIATIVA DELLA CONSIGLIERA

LOREDANA RAIA

RELAZIONE

Il presupposto della proposta di legge è che senza parità di genere non si può raggiungere un sistema equo di cittadinanza, né può esserci un reale sviluppo socioeconomico del territorio. È la parità tra i sessi, in ogni settore in cui si sviluppa la personalità di ciascun essere umano, l'unica strada per ridisegnare un nuovo modello di società basato su equilibrati e rispettosi rapporti tra uomini e donne.

Nella nostra Costituzione vi è un vero e proprio diritto soggettivo della lavoratrice alla parità di trattamento da parte del datore di lavoro, il quale è obbligato alla non discriminazione per sesso e al quale, quindi, è vietato attuare condizioni di lavoro e di retribuzione inferiori rispetto al trattamento della generalità dei lavoratori.

L'art. 3, al comma 1, detta il cosiddetto principio di eguaglianza formale secondo cui tutti i cittadini sono eguali davanti alla legge; il successivo comma 2 detta quello di eguaglianza sostanziale che implica la doverosità dell'intervento dello Stato che, tenendo conto della diseguaglianza di fatto delle condizioni delle lavoratrici, soprattutto se madri, deve tendere alla rimozione degli ostacoli che favoriscono la discriminazione di genere.

L'art. 37 Cost. sancisce, ancora, che "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".

Nonostante il portato della Costituzione e dell'infrastruttura normativa a supporto della qualità del lavoro delle donne sia di gran pregio, la realtà, purtroppo, è ben diversa.

I dati Istat ci riportano uno spaccato molto critico sul Lavoro nel suo complesso, ma ancor di più i dati risultano agghiaccianti per le donne: a dicembre 2020 l'occupazione torna a diminuire, interrompendo la tendenza positiva che tra luglio e novembre aveva portato a un recupero di 220 mila occupati e il calo occupazionale è concentrato sulle donne coinvolgendo sia dipendenti che autonome.

I lavoratori scendono di 101 mila unità e di questi 99 mila sono donne. Il tasso di occupazione delle donne a dicembre cala di 0,5 punti e cresce quello di inattività (+0,4 punti). La maggiore fragilità del lavoro femminile è dovuta al fatto che in percentuale le

donne sono maggiormente occupate nei servizi, in lavori precari o per i quali è possibile licenziare (a cominciare dal lavoro domestico).

La crisi economica dovuta al Covid ha aggravato ulteriormente la situazione, colpendo soprattutto donne e giovani. Nel terzo trimestre del 2020, le donne occupate in Italia sono 9.534.000, nel Mezzogiorno sono 2.215.000 e in Campania solo 564.000, registrando un decremento complessivo rispetto al terzo trimestre del 2019 di oltre 2.000 unità a fronte della riduzione nazionale di 344.000 unità e nel Mezzogiorno di 84.000 unità. Come dire che in Campania pesa quasi il 3% del decremento complessivo dell'occupazione femminile nel Mezzogiorno.

La disoccupazione femminile aumenta di oltre 6.000 unità dal terzo trimestre 2019 al terzo trimestre 2020 in Campania, su un incremento totale della disoccupazione femminile nel Mezzogiorno di 25.000 unità e in Italia di 111.000 unità.

Resilienti, tenaci, pronte anche più degli uomini a mettersi in gioco. È questa la fotografia del milione e 340mila imprese guidate da donne, che emerge dal IV Rapporto sull'imprenditoria femminile, realizzato da Unioncamere.

Queste imprese, che sono il 22% del totale, negli ultimi 5 anni sono cresciute a un ritmo molto più intenso di quelle maschili: +2,9% contro +0,3%. In pratica le imprese femminili hanno contribuito al 75% dell'incremento complessivo di tutte le imprese in Italia. Anche se ancora fortemente concentrate nei settori più tradizionali, le imprese di donne stanno crescendo soprattutto in settori più innovativi e con una intensità maggiore delle imprese maschili. È il caso delle attività professionali scientifiche e tecniche (+17,4% contro +9,3% di quelle maschili) e dell'informatica e telecomunicazioni (+9,1%, contro il +8,9% delle maschili).

La Campania, con un incremento del +5,4%, sino all'emergenza del Covid, era la seconda regione in Italia in cui le aziende al femminile aumentavano oltre la media. Si tratta di un sistema di buona giovane impresa. L'impresa giovanile femminile, infatti, è più attenta all'ambiente, guidata soprattutto dall'etica e dalla responsabilità sociale: la quota delle giovani imprese rosa che investono nel green, mosse dalla consapevolezza dei rischi legati al cambiamento climatico, è superiore a quella dei giovani imprenditori maschi (31% contro 26%). Le giovani imprese femminili offrono maggiori possibilità di smart working ai propri dipendenti (50% tra le femminili contro il 43% di quelle

maschili); hanno adottato in misura maggiore iniziative volte a sostenere la salute e il benessere dei propri lavoratori (72% contro 67%) e sono più propense a sviluppare ulteriormente attività di welfare aziendale nei prossimi tre anni (69% contro 60%). Le giovani imprenditrici danno lavoro di più ai laureati (41% contro 38%) e intessono rapporti più stretti e frequenti con la comunità territoriale (il numero medio di stakeholder con i quali l'impresa giovanile femminile intrattiene rapporti è pari a 3,81, contro 3,58 dei coetanei uomini).

Le giovani donne d'impresa hanno infatti una minore propensione all'innovazione rispetto ai coetanei uomini; investono meno nelle tecnologie digitali di Industria 4.0 (19% contro il 25% delle imprese giovanili maschili); sono meno internazionalizzate (il 9% contro il 13%); hanno un rapporto difficile con il credito (il 46% delle imprese femminili di under 35 si finanzia con capitale proprio o della famiglia).

Inoltre, solo il 20% delle imprese di giovani donne ricorre in misura notevole al credito bancario e, tra tutte le imprese under 35 che lo richiedono, sono più le giovani imprese femminili, rispetto a quelle maschili, a lamentarsi di non aver visto accolta la richiesta o di averla vista soddisfatta solo in parte dalle istituzioni bancarie (8% contro 4%).

Al Sud lavora una donna su 3. La Campania è la terza regione in Italia dove si sono rallentate le nascite di nuove imprese femminili (-965), dopo Lombardia (-1.776), Lazio (-1.222). Nel secondo trimestre del 2020, il numero di nuove imprese femminili è crollato del 42,3%, ben più del -35,2% registrato dalle aziende maschile. Anche nel terzo trimestre, nonostante la ripresa dell'economia, le nuove iscrizioni al registro camerale hanno continuato a scendere, segnando un -4,8%, mentre le nuove imprese maschili sono aumentate dello 0,8%.

In base ai dati della Direzione Nazionale del Lavoro, le dimissioni delle lavoratrici madri nel primo anno di vita del bambino nel 2019 sono aumentate del 4% rispetto al 2018. Alla base restano i problemi da affrontare quando si prova a conciliare carriera e cura della famiglia nei primi anni di vita di un bambino tra costi alti per i nidi e stipendi bassi.

La differenza media tra salari maschili e femminili nell'Unione europea è del 16%, il che corrisponde, per le donne, a circa due mesi di lavoro non retribuito. Le disparità di remunerazione tra uomini e donne non è solo un problema di giustizia sociale, ma anche un ostacolo per la crescita economica dell'intera comunità. Secondo uno studio

della Banca d'Italia, infatti, il Pil italiano potrebbe crescere di oltre mezzo punto l'anno solo grazie alla parità salariale e di 7 punti se venisse dimezzato anche il divario di genere nel tasso d'impiego. In Italia il tasso di occupazione femminile è aumentato di soli 8 punti percentuali in 10 anni (2009-2019) e le donne occupate - prima dell'emergenza sanitaria - risultavano essere poco più della metà (53,8%). La restante parte sembra dover sopportare principalmente il peso della responsabilità di cura dei figli o dei familiari non autosufficienti: tra la popolazione inattiva (inoccupata, ma non in cerca di lavoro), le donne risultano impedito per il loro 39,4% dagli impegni familiari, contro il solo 4% degli uomini, con un gap del 35,4%. L'Italia rimane pure il Paese Ue con più donne inattive per responsabilità di assistenza familiare (15,6%). E quelle che riescono a trovare un lavoro non sembrano ricevere lo stesso trattamento. Secondo il Global Gender Gap Index 2020, uomini e donne godono di sostanziale parità solo sull'aspettativa di vita, sull'istruzione e sul tasso di alfabetizzazione. Ma, a parità di competenze, non corrisponde parità salariale e uguale capacità di partecipazione economica: a tal proposito, l'Italia si trova al 125° posto di una lista di 153 Stati diversi. Le differenze sull'occupazione femminile non si evidenziano solo tra l'Italia e il resto dei Paesi europei, ma anche tra le diverse regioni e province italiane. La regione che registra la performance peggiore è la Campania con il 29,4%, la più virtuosa è il Trentino-Alto Adige (65%). Le province con il miglior tasso di occupazione femminile sono Bologna (68,1%), la Provincia autonoma di Bolzano (67,9%) e Belluno (67,4%); quella che fa peggio in assoluto è Caltanissetta (23,6%), seguita da Crotone (23,9%) e Napoli (26,5%).

Va - comunque- ben sottolineato nell'ambito degli atti di indirizzo e nei luoghi della contrattazione quanto peso abbia nella discriminazione di genere la quota di salario accessorio (e quindi le voci variabili), ben più complesso per le donne da raggiungere e consolidare nelle voci della retribuzione finale mensile. Si pensi, ad esempio, ai passaggi di carriera, alle indennità di valorizzazione professionale, ai benefit collegati a viaggi e spostamenti per motivi di lavoro o al non godimento dei diritti a godere dei benefici eventualmente prodottisi durante il periodo di interruzione dell'attività per motivi legati alla cura e alla conciliazione.

Esistono alla luce dei dati e delle riflessioni suesposte elementi di fragilità su cui occorre invertire la rotta e su cui come legislatori possiamo e dobbiamo intervenire, alla luce

anche delle opportunità e possibilità che nei prossimi mesi si avranno con le risorse del Recovery Plan.

La proposta di legge si pone l'obiettivo di contribuire a incentivare l'occupazione femminile e ridimensionare il divario retributivo tra uomini e donne.

Al centro c'è il lavoro come leva per la libertà e l'autonomia delle donne.

L'occupazione femminile richiede un cambiamento sociale profondo, che l'Italia non è mai riuscita a definire. Sono cambiamenti che però hanno bisogno di trovare sostegno nelle politiche pubbliche e di radicarsi nella società con una diversa impostazione culturale. Le donne sono cambiate. Le conquiste fatte hanno mutato la loro condizione, ma soprattutto le loro aspirazioni, il senso di sé. È una rivoluzione a cui non ha corrisposto una trasformazione del welfare, dell'organizzazione del lavoro, dei tempi, dei rapporti tra i generi nella condivisione dei compiti.

Secondo un recente studio dell'Eurostat, le donne italiane, nelle aziende private, percepiscono all'incirca il 20,7 per cento in meno rispetto agli uomini. Alle donne, infatti, viene spesso offerto un impiego part-time sul presupposto che un lavoro a tempo pieno non sarebbe compatibile con le attività di cura familiare, escludendole da funzioni e ruoli di primo livello che, il più delle volte, richiedono un impiego full-time.

Allo stesso modo, sono ancora le donne a subire le conseguenze di una gravidanza al rientro sul posto di lavoro. Il tempo dedicato alla famiglia e il puerperio si traduce in perdita della posizione raggiunta prima dell'estensione obbligatoria, nonché in un mancato aggiornamento dei cambiamenti che, nel frattempo, potrebbero avere avuto luogo presso il datore di lavoro. Questa situazione si riflette, come è ovvio, sui più diversi ambiti della vita quotidiana. Si pensi all'assunzione di ruoli apicali in società pubbliche o a partecipazione pubblica, nonché alla partecipazione delle donne nelle giunte comunali.

In tale contesto il legislatore non può rimanere fermo ma ha il dovere di intervenire, in linea con la normativa nazionale.

In particolare, la proposta di legge è composta da 6 Capi e 16 articoli

Il Capo I, denominato " Disposizioni Generali", esplicita l'oggetto e le finalità della legge (art.1)

Il Capo II, denominato "Strumenti per l'attuazione della parità retributiva tra i sessi" istituisce: l'impegno della Regione a favorire la parità retributiva nelle aziende della Campania anche attraverso benefici economici (at.2); un registro delle aziende virtuose che applicano la parità salariale (art.3); istituisce la Giornata regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro da realizzare insieme alla Consigliera regionale di parità (art.4)

Il Capo III, denominato "Strumenti per il sostegno alla sfera lavorativa delle Donne" è composto di 8 articoli e prevede: la revoca dei benefici alle aziende che siano state condannate 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 o paternità, favorendo la stipula di protocolli di intesa con gli Uffici Giudiziari della Campania, i servizi ispettivi regionali e le organizzazioni sindacali per il monitoraggio e la raccolta dati riferiti a detta fattispecie (art.5); il riconoscimento di benefici economici e sgravi IRAP alle aziende che assumono donne con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, esclusi i contratti di lavoro domestico (art.6); l'introduzione di corsi di formazione specifica per le donne che abbiano perso il lavoro, favorendone il reinserimento lavorativo (art.7); l'istituzione di un apposito " Sportello Donna" presso i Centri per l'Impiego della Campania la stipula di protocolli di intesa con i Comuni, con le organizzazioni sindacali e datoriali e con l'articolazione regionale dell'Ispettorato nazionale del Lavoro per conoscere e monitorare le esigenze lavorative dei territori di riferimento (art.8); il riconoscimento di benefici economici e sgravi IRAP alle imprese che assumono donne disabili coinvolgendo mediante avvisi pubblici dedicati anche gli Enti del Terzo Settore che intendano attuare progetti per tali categorie (art.9); fatta salva la normativa già prevista dalla legge regionale n.34 del 2017 recante "Interventi per favorire l'autonomia personale, sociale ed economica delle donne vittime di violenza di genere e dei loro figli ed azioni di recupero rivolte agli uomini autori della violenza" e nel rispetto della normativa nazionale, ai fini di promuovere il reinserimento lavorativo delle donne, la Regione riconosce benefici alle imprese che assumono donne vittime di violenza con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato (art.10); istituzione di

un Fondo regionale per il sostegno alle donne in situazione di disagio sociale (art.11). Infine, si favorisce la parità di genere anche nell'ambito dell'organizzazione, del reclutamento e della gestione del personale regionale (art.12).

Il Capo IV, denominato "Strumenti per valorizzazione delle competenza delle donne", detta disposizioni per: istituire un Fondo e promuovere la stipula di protocolli di intesa con l'Associazione Bancaria Italiana per consentire l'accesso al credito bancario a tassi di interesse agevolati alle imprese femminili (art.13).

Il Capo V, denominato "Strumenti per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro" riconosce buoni e voucher per il pagamento del servizio di baby-sitting e per la figura del caregiver (art.14); incentiva l'affermazione di buone pratiche territoriali e la diffusione delle pari opportunità al fine di favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (art.15)

Il Capo VI, denominato "Disposizioni finali", detta disposizioni relative al regolamento di attuazione della legge e alle coperture di bilancio. (art.16).

CAPO I

Disposizioni generali

Art.1

(Oggetto e finalità)

1. La Regione riconosce che la parità di genere è il presupposto per un sistema equo di cittadinanza e convivenza e per lo sviluppo socio-economico del territorio.
2. La Regione, nell'ottica della diffusione delle pari opportunità e dello sviluppo della personalità secondo le aspirazioni e le inclinazioni di ciascuna persona, promuove l'affermazione di un nuovo ruolo delle donne nella società e la diffusione di una cultura antidiscriminatoria a tutti i livelli.
3. Ai fini di cui al comma 1 e 2, la presente legge detta disposizioni per favorire:
 - a) la parità retributiva tra i sessi;
 - b) la permanenza, il reinserimento, e l'affermazione delle donne nel mercato del lavoro;
 - c) la valorizzazione delle competenze delle donne;
 - d) la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e l'equa distribuzione delle responsabilità di cura familiare.

CAPO II

Strumenti per l'attuazione della parità retributiva tra i sessi

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 secondo quanto stabilito dal Piano di azione dell'Unione Europea, la Regione, fermo restando quanto previsto dall'articolo 46 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, favorisce, anche mediante la concessione di benefici economici:

a) le imprese pubbliche e private con meno di cento dipendenti, compreso Enti strumentali o controllati, società partecipate e aziende speciali di Enti pubblici, che rendono conoscibile e diffondono 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) la diffusione di buone pratiche tra le imprese e gli enti locali attraverso la creazione di reti di imprese che si distinguono per il perseguimento della parità retributiva.

Art.3

(Registro regionale delle imprese virtuose in materia retributiva di genere)

1. Al fine di favorire comportamenti virtuosi in ordine alla parità retributiva da parte delle imprese che operano sul territorio regionale, è istituito presso l'assessorato competente in materia di lavoro il Registro delle imprese virtuose in materia retributiva di genere, di seguito denominato Registro.
2. Al Registro possono iscriversi le imprese di cui all'articolo 2, comma 2, lettera a) che attuano la parità retributiva tra donne e uomini in possesso dei requisiti stabiliti dal regolamento di cui all'articolo 16 che individua criteri e modalità per la costituzione, l'aggiornamento e la pubblicazione dell'elenco delle imprese virtuose di cui al comma 1
3. La Regione prevede, nell'attribuzione dei benefici economici, comunque denominati ed erogati dalla Regione, un sistema di premialità a favore delle imprese iscritte nel Registro cui al comma 1.

Art.4

(Giornata regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro)

1. E' istituita la "Giornata regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro" da celebrarsi ogni anno il al fine di promuovere la cultura di genere, l'educazione, l'informazione e la sensibilizzazione in materia di discriminazione sul lavoro basata sul sesso su tutto il territorio regionale.

CAPO III

Strumenti per il sostegno alla sfera lavorativa delle donne

Art.5

(Misure per contrastare l'abbandono lavorativo delle donne)

1. La Regione, in armonia con i principi dettati dalla Costituzione, riconosce il lavoro come fondamento della Repubblica, come fattore di sviluppo individuale e sociale della persona, come leva per la libertà e l'autonomia delle donne, e promuove interventi volti a contrastare le dimissioni in bianco e il licenziamento delle donne che si trovino nel periodo compreso tra il congedo di maternità obbligatoria di cui all'art.16 , comma 1, 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 strutture competenti regionali, degli enti strumentali e delle società controllate, prevedendo 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;
 - b) l'esclusione delle imprese da qualunque beneficio, comunque erogati o attribuiti dalla Regione, per il quinquennio successivo alla pubblicazione della sentenza di cui alla lettera a).
3. La Regione promuove la stipula di protocolli di intesa con i Tribunali e le Corti di Appello, in funzione di giudici del lavoro, aventi sede in Campania, le articolazioni regionali dei servizi ispettivi nazionali e le organizzazioni sindacali comparativamente

più rappresentative a livello nazionale per la trasmissione dei dati di cui al comma 2 alla Segreteria generale della Giunta regionale.

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 imprese che assumono donne con contratti di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, esclusi i contratti di lavoro domestico con particolare riguardo a coloro che si trovano in situazioni di svantaggio economico e sociale.
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% dell'IRAP relativa ai periodi d'imposta 2021, 2022, 2023;
 - 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 16, 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 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 che occupano meno di 100 dipendenti le quali, sulla base del rapporto biennale di cui all'art.46 del d.lgs n. 198/2006 e successive modifiche, non presentino nessun divario retributivo sul genere.

Art.7

(Formazione dedicata per il reinserimento lavorativo delle donne disoccupate)

1. La Regione, nell'ambito della promozione dell'occupazione femminile, promuove un'offerta formativa regionale con percorsi rivolti alle donne che abbiano perso il posto di lavoro ai fini del loro reinserimento nel mercato del lavoro.

Art.8

(Sportello Donna)

1. Al fine di favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, la Regione promuove l'istituzione di un apposito "Sportello Donna" presso i Centri per l'impiego del territorio regionale.
2. Lo sportello di cui al comma 1 favorisce l'incontro tra domanda e offerta di lavoro volto ad incrementare il lavoro femminile senza distinzione di età anagrafica.
3. Ai fini di cui all'art. 7 e al precedente comma 2, la Regione promuove la stipula di uno o più protocolli di intesa tra i Centri per l'impiego e i Comuni, con le organizzazioni sindacali e datoriali e con l'articolazione regionale dell'Ispettorato nazionale del Lavoro, per conoscere e monitorare i fabbisogni formativi e professionali presenti sui territori.

Art.9

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

1. La Regione, nel rispetto della normativa vigente, riconosce alle imprese che assumono donne con disabilità con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, i benefici di cui all'art.6 nella misura massima stabilita dal regolamento di cui all'art. 16.
2. Nel rispetto della normativa vigente e previo avviso pubblico, 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 n.117/2017 e successive modifiche.

Art.10

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

1. Fatto salvo quanto stabilito dalla regionale n.34/2017 recante "Interventi per favorire l'autonomia personale, sociale ed economica delle donne vittime di violenza di genere e dei loro figli ed azioni di recupero rivolte agli uomini autori della violenza" e nel rispetto della normativa nazionale, ai fini di promuovere il reinserimento lavorativo delle donne, la Regione riconosce alle imprese che assumono donne vittime di violenza con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato i benefici di cui all'art. 6 nella misura massima stabilita dal regolamento di cui all'articolo 16.
2. 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.

Art.11

(Microcredito per donne in situazioni di disagio personale e sociale)

1. La Regione istituisce un fondo per il microcredito destinato alle donne in situazioni di disagio sociale.
2. La riserva di cui al comma 1 è rivolta in particolare a:
 - 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 d.lgs.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) donne con disabilità
 - d) donne componenti di famiglie monoparentali con figli a carico e prive di sostegno al mantenimento secondo la normativa vigente in materia.
- 3) La Giunta regionale, con il regolamento di cui all'art.16, 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, Giunta, Consiglio ed enti strumentali.

2. Ai fini 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, esperienza, 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 di vita

c) favorisce il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi e al rientro dalla maternità, mediante l'adozione di misure per il mantenimento delle competenze e il proseguimento della carriera;

d) 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. n.165/2001 e successive modifiche;

e) 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;

f) 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.

Capo IV

Strumenti per la valorizzazione delle competenze delle donne

Art.13

(Misure per sostenere l'imprenditoria femminile)

1. la Regione, nel rispetto della normativa vigente, valorizza l'imprenditorialità femminile quale elemento per lo sviluppo socio economico del territorio e la diffusione delle pari opportunità.
2. Ai fini di cui al comma 1 la Giunta:
 - a) istituisce un fondo per la concessione di agevolazioni finanziarie, sotto forma di garanzia;
 - b) promuove la stipula di un protocollo di intesa con l'Associazione Bancaria Italiana per consentire l'accesso al credito bancario a tassi agevolati.
3. Gli interventi sono riservati alle imprese nelle quali, da almeno un biennio precedente l'approvazione della misura di sostegno, le cariche di amministratore unico, di Presidente del consiglio di amministrazione, di amministratore delegato è ricoperta da una donna o almeno un terzo dei componenti del consiglio di amministrazione sia di sesso femminile.
4. La Giunta regionale definisce i criteri e le modalità per l'accesso agli interventi al comma 2.
5. Alle imprese che possiedono i requisiti di cui al comma 3 è comunque riconosciuta una premialità nella forma di punteggio aggiuntivo ai fini della valutazione dei progetti presentati nell'ambito di avvisi e bandi regionali.

Capo V

Strumenti per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Art.14

(Buoni per l'acquisto di servizi di baby-sitting e di caregiver)

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 ovvero di indennizzi del caregiver di cui alla legge regionale n. 33 /2017, 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'articolo32, comma 1, lettera a) del d.lgs n.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 e per l'indennizzo dell'attività di caregiver svolta nel rispetto della normativa vigente in materia.

Art.15

(Tempi di cura, tempi di lavoro e tempi delle città)

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 i 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 e avvisi comunque erogati dalla Regione;

c) promuove, ai sensi dell'articolo 27 della legge n.53 /2000(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) e successive modifiche, la costituzione di banche del tempo e di ogni iniziativa volta ad armonizzare i tempi delle città con i tempi di cura e della famiglia;

d) promuove l'utilizzo di procedure telematiche, con particolare riferimento ai servizi pubblici rivolti alle famiglie

CAPO VI

Disposizioni finali

Art.16

(Regolamento attuativo)

1. La Giunta regionale, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, sentita la commissione consiliare competente in materia di pari opportunità, adotta un regolamento di attuazione 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 di cui all'art.3;
- b) i criteri e le modalità per la concessione dei contributi previsti dalla presente legge;
- c) le iniziative per la celebrazione della giornata di cui all'articolo 4;
- d) le modalità e i criteri per il riconoscimento delle agevolazioni e delle premialità di cui all'art.6;
- e) i criteri e le modalità per l'accesso al fondo di cui all'art.13;
- f) i criteri e le modalità per la concessione del buono di cui all'art. 14.

Art.17

Norma finanziaria

1. Il finanziamento degli oneri di cui alla presente legge è pari a 600.000,00 di euro per l'esercizio finanziario 2021, e pari a 1.600.000,00 euro per ciascuno degli esercizi 2022 e 2023.
2. La dotazione finanziaria per il fondo di cui all'articolo 6 è pari a euro 300.000,00 per l'esercizio finanziario 2021 e 1.000.000 euro per ciascuno degli esercizi 2022 e 2023.
3. La dotazione finanziaria per il fondo di cui all'articolo 11 è pari a euro 100.000,00 per l'esercizio finanziario 2021 e 200.000 euro per ciascuno degli esercizi 2022 e 2023.
4. La dotazione finanziaria per il fondo di cui all'articolo 13 è pari a euro 100.000,00 per l'esercizio finanziario 2021 e 200.000 euro per ciascuno degli esercizi 2022 e 2023.
5. La dotazione finanziaria per la concessione dei contributi di cui all'articolo 14 è pari a euro 100.000,00 per l'esercizio finanziario 2021 e 200.000 euro per ciascuno degli esercizi 2022 e 2023.
6. Agli oneri derivanti dall'attuazione di cui ai commi 2 e 3 si fa fronte mediante incremento della Missione 15, Programma 1, titolo 1 e contestuale prelevamento dalla Missione 20, Programma 1, titolo 1 del bilancio di previsione finanziario per il triennio 2021-2023.
7. Agli oneri derivanti dall'attuazione di cui al comma 4 si fa fronte mediante incremento della Missione 14, Programma 1, titolo 1 e contestuale prelevamento dalla Missione 20, Programma 1, titolo 1 del bilancio di previsione finanziario per il triennio 2021-2023.

6. Agli oneri derivanti dall'attuazione di cui al comma 5 si fa fronte mediante incremento della Missione 12, Programma 5, titolo 1 e contestuale prelevamento dalla Missione 20, Programma 1, titolo 1 del bilancio di previsione finanziario per il triennio 2021-2023.

Art. 18

Entrata in vigore

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

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

La presente legge comporta una spesa di euro 500.000,00 di euro per l'esercizio finanziario 2021, e pari a 1.600.000,00 euro per ciascuno degli esercizi 2022 e 2023.

Nello specifico, l'articolo 6 prevede il riconoscimento di contributi alle imprese che assumono donne con contratti di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, esclusi i contratti di lavoro domestico con particolare riguardo a coloro che si trovano in situazioni di svantaggio economico e sociale. La copertura finanziaria prevista è di € 100.000 per l'anno 2021, euro 500.000 per gli anni 2022 e 2023.

La quantificazione dell'onere tiene conto di una misura forfettaria che varia a seconda dei parametri utilizzati e dalla pesatura dei criteri ivi stabiliti; si tratta in ogni caso di un fondo che dovrà necessariamente essere ripartito - con singola assegnazione variabile - alle imprese pubbliche e private che occupano meno di 100 dipendenti le quali, sulla base del rapporto biennale di cui all'art.46 del d.lgs n. 198/2006, non presentino nessun divario retributivo sul genere e in possesso di altri requisiti contenuti nel regolamento di attuazione.

L'art. 9 prevede il riconoscimento alle imprese che assumono donne con disabilità con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, i benefici di cui all'art.6 nella misura massima stabilita dal regolamento di cui all'art. 16. La copertura finanziaria prevista è di € 100.000 per l'anno 2021, euro 300.000 per gli anni 2022 e 2023.

La stima per la copertura finanziaria contenute agli articoli 9 è anche in questo caso necessariamente forfettaria e basata su indicatori relativi ai dati storici.

L'art. 10 prevede il riconoscimento alle imprese che assumono donne vittime di violenza con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato i benefici di cui all'art. 6 nella misura massima stabilita dal regolamento di cui all'articolo 16. La copertura finanziaria prevista è di € 100.000 per l'anno 2021, euro 200.000 per gli anni 2022 e 2023.

L'art. 11 istituisce un fondo per il microcredito destinato alle donne in situazioni di disagio sociale. La copertura finanziaria prevista (forfettaria) è di € 100.000 per l'anno 2021, euro 200.000 per gli anni 2022 e 2023.

L'art. 13 istituisce un fondo per la concessione di agevolazioni finanziarie, sotto forma di garanzia per le imprese nelle quali, da almeno un biennio precedente l'approvazione della misura di sostegno, le cariche di amministratore unico, di Presidente del consiglio di amministrazione, di amministratore delegato è ricoperta da una donna o almeno un terzo dei componenti del consiglio di amministrazione sia di sesso femminile. La copertura finanziaria prevista (forfettaria) è di € 100.000 per l'anno 2021, euro 200.000 per gli anni 2022 e 2023.

L'art. 14 istituisce un buono per l'acquisto di servizi di Baby-sitting domestici ovvero di indennizzi del caregiver di cui alla legge regionale n. 33 /2017. La copertura finanziaria prevista (forfettaria) è di € 100.000 per l'anno 2021, euro 200.000 per gli anni 2022 e 2023