



“Consiglio regionale della Campania”

XI LEGISLATURA

DISEGNO DI LEGGE

N. REGISTRO GENERALE 234 del 10/05/2022

Schema di regolamento in attuazione dell’articolo 15 della legge regionale 26 ottobre 2021, n. 17, recante “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”

Firmato da:

Allegato A

Schema di regolamento in attuazione dell'articolo 15 della legge regionale 26 ottobre 2021, n. 17, recante “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”.

Art. 1 (Oggetto)

1. Il presente regolamento, in attuazione della legge regionale 26 ottobre 2021, n. 17 (“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”), di seguito legge regionale, disciplina:

- a) le modalità e i criteri per l'iscrizione, la tenuta, la pubblicazione e l'aggiornamento del Registro delle imprese virtuose in materia retributiva di genere di cui all'articolo 3 della legge regionale;
- b) i criteri e le modalità per la concessione dei contributi previsti dalla legge regionale;
- c) le iniziative per la celebrazione della giornata regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro di cui all'articolo 4 della legge regionale;
- d) le modalità e i criteri per il riconoscimento delle agevolazioni e delle premialità di cui all'articolo 6 della legge regionale;
- e) i criteri e le modalità per l'accesso al fondo di cui all'articolo 11 della legge regionale.

Art. 2 (Finalità)

1. In conformità con l'articolo 1 della legge regionale, il presente regolamento promuove la parità di genere, quale presupposto per un sistema più equo di cittadinanza e convivenza e per lo sviluppo socio-economico del territorio, nell'ottica della diffusione di condizioni di pari opportunità e dello sviluppo della personalità, secondo le aspirazioni e le inclinazioni di ciascun individuo, incentivando l'affermazione di un nuovo ruolo delle donne nella società e la diffusione di una cultura antidiscriminatoria ed inclusiva.

Art. 3 (Registro regionale delle imprese virtuose in materia retributiva di genere)

1. Il Registro regionale delle imprese virtuose in materia retributiva di genere, di seguito Registro, è istituito presso la Direzione generale della Giunta regionale competente in materia di lavoro, con provvedimento direttoriale della medesima Direzione, adottato di concerto, per i profili di competenza, con la Direzione generale della Giunta regionale competente in materia di attività produttive.

2. Ai sensi dell'articolo 3, comma 2, della legge regionale, possono richiedere l'iscrizione al Registro le imprese pubbliche e private e le imprese sociali con meno di cento dipendenti, compresi gli enti strumentali o controllati, le società partecipate e le aziende speciali di enti pubblici, che rendano conoscibili e diffondano i dati relativi alla situazione del personale maschile e femminile, con particolare attenzione ai dati relativi alla formazione, alla promozione di percorsi professionali, ai passaggi di categoria o di qualifica, alla retribuzione effettivamente corrisposta, con le modalità e secondo i criteri stabiliti dall'articolo 4.

Art. 4 (Modalità e criteri per l'iscrizione nel Registro)

1. Al fine dell'iscrizione nel Registro, i soggetti di cui all'articolo 3, comma 2, presentano apposita domanda alla Direzione generale della Giunta regionale competente in materia di lavoro, che provvede, previa istruttoria e positiva valutazione della domanda, all'iscrizione nel Registro.
2. Ai fini dell'iscrizione nel Registro, i soggetti richiedenti attestano:
 - a) di rientrare tra i soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, lettera a), della legge regionale;
 - b) la parità retributiva tra i sessi a parità di qualifica e mansione e a parità di tipologia contrattuale;
 - c) l'adozione di azioni interne di formazione e sensibilizzazione per la valorizzazione del capitale umano in base alle competenze, all'esperienza professionale ed al potenziale di ciascun dipendente, e per il miglioramento della condizione lavorativa in condizioni di parità tra personale maschile e femminile;
 - d) l'organizzazione dei corsi di formazione e aggiornamento professionale in maniera idonea a garantire l'accesso in condizioni di parità tra personale maschile e femminile e comunque in rapporto proporzionale alla loro presenza sui luoghi di lavoro;
 - e) l'adozione di moduli lavorativi orari, che consentano di conciliare i tempi di vita e i tempi di lavoro;
 - f) l'adozione di strumenti di reinserimento del personale assente per maternità mediante la previsione di specifiche misure per il mantenimento delle competenze e il proseguimento della carriera;
 - g) l'adozione di almeno una delle seguenti misure:
 - 1) istituzione di micronidi nei luoghi di lavoro o stipula di convenzioni con nidi prossimi ai luoghi di lavoro;
 - 2) modelli assicurativi per l'assistenza sanitaria;
 - 3) ausili o sussidi per l'acquisto di beni o servizi di prima necessità;
 - 4) assistenza psicologica o di *counseling*;
 - 5) altre misure specifiche per favorire la parità del personale maschile e femminile;
 - h) il rispetto della normativa vigente in materia previdenziale, di regolarità contributiva e fiscale, di sicurezza sul lavoro, e di tutela del diritto al lavoro delle persone con disabilità;
 - i) di non essere destinatari di provvedimenti di divieto, decadenza, o sospensione di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159 ("Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 13 agosto 2010, n. 136") ovvero di non avere in corso i relativi procedimenti;
 - j) di non avere provvedimenti definitivi per licenziamenti dichiarati illegittimi per violazione della normativa in materia di tutela della maternità o della paternità, per discriminazioni di genere o molestie sui luoghi di lavoro.
3. Il possesso dei requisiti di cui al comma 2 è attestato mediante autocertificazione del legale rappresentante redatta, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, corredata, nel rispetto delle vigenti normative in materia di *privacy* e protezione dei dati personali, da idonea documentazione, nonché dal rapporto sulla situazione del personale femminile e maschile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato di assunzioni di cui all'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 dalla certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46 bis del medesimo decreto legislativo n. 198 del 2006 ovvero, nei casi di legittimo impedimento alla trasmissione del predetto rapporto o certificazione, da una relazione di analogo contenuto.
4. I termini e le modalità di presentazione e trasmissione della domanda di cui al comma 1 e l'eventuale modulistica per la presentazione della stessa, sono definite con il provvedimento di cui all'articolo 3, comma 1. Eventuali variazioni sono definite con analogo provvedimento.
5. I soggetti di cui all'articolo 3, comma 2, sono tenuti a comunicare senza indugio la perdita dei requisiti di cui al comma 2 o qualsiasi variazione ai medesimi. Con il provvedimento di cui all'articolo 3, comma 1, possono essere stabilite modalità di comunicazione o eventuali disposizioni attuative del presente comma.
6. La perdita dei requisiti di cui al comma 2, comunque accertata, anche d'ufficio, o l'accertata mendacità nelle relative dichiarazioni e documentazione rese comporta la cancellazione dal Registro e

la revoca degli eventuali benefici, collegati all'iscrizione nel Registro, attribuiti successivamente al verificarsi della causa di cancellazione.

Art. 5

(Tenuta, monitoraggio, aggiornamento e pubblicità del Registro)

1. La Direzione generale della Giunta regionale competente in materia di lavoro cura la tenuta, il monitoraggio, l'aggiornamento e la pubblicità del Registro provvedendo ad attivare gli adempimenti necessari, ivi inclusi quelli disciplinati dal presente articolo, in raccordo con le strutture regionali competenti.
2. L'elenco delle imprese iscritte nel Registro è aggiornato d'ufficio ed è pubblicato sul sito istituzionale della Giunta regionale con cadenza almeno annuale.
3. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, il rappresentante legale dell'impresa iscritta nel Registro comunica alla Direzione generale competente in materia di lavoro la permanenza dei requisiti di cui all'articolo 4.
4. Salve le verifiche nei casi di cui all'articolo 4, comma 5, la Direzione generale della Giunta regionale competente in materia di lavoro, oltre a verifiche d'ufficio, può effettuare controlli a campione o stabilirne apposito piano con il provvedimento di cui all'articolo 3, comma 1. Nei casi di accertate irregolarità procede ai sensi dell'articolo 4, comma 6.

Art. 6

(Criteri e modalità per la concessione di contributi a favore delle imprese)

1. Tramite procedure ad evidenza pubblica, e nel rispetto della normativa unionale, nazionale e regionale di riferimento, le imprese che assumono donne con contratti di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale e indeterminato, esclusi i contratti domestici, possono godere di un contributo, il cui importo è proporzionale al numero delle donne assunte con tali contratti con particolare riguardo a coloro che si trovano in situazione di svantaggio economico e sociale.
2. Il contributo, di cui al comma 1, è progressivamente crescente, fino al raggiungimento dell'importo massimo pari al 100 per cento del valore IRAP applicato al costo lordo annuo della singola unità lavorativa assunta anche in relazione alla tipologia contrattuale, entro i limiti della spesa prevista.
3. Alle imprese di cui al comma 1, ai fini della valutazione dei progetti presentati nell'ambito di avvisi e bandi regionali, è garantito un punteggio aggiuntivo, in proporzione al punteggio massimo conseguibile, con andamento proporzionalmente crescente rispetto al numero di donne assunte con i contratti di cui al comma 1.
4. Le imprese non assoggettate al pagamento dell'IRAP possono godere del contributo, di cui al comma 1, il cui ammontare è calcolato secondo le modalità di cui al comma 2, ridotto del 50 per cento.
5. I benefici di cui ai commi 2, 3 e 4, sono attribuiti sempre nella misura massima prevista alle imprese con meno di cento dipendenti che, sulla base del rapporto biennale di cui all'articolo 46 del decreto legislativo n. 198 del 2006, non presentano nessun divario retributivo sul genere.
6. Alle 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) i benefici di cui ai commi 2, 3 e 4 sono sempre attribuiti nella misura massima prevista.
7. La disposizione di cui al comma 6 si applica, altresì, alle imprese che assumono donne vittime di violenza, prese in carico da un centro antiviolenza, una casa accoglienza o rifugio di cui all'articolo 3 della legge regionale 11 febbraio del 2011, n. 2 (Misure di prevenzione e di contrasto alla violenza di genere), o donne vittime di tratta, e orfani di vittime di femminicidio, con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, escluso il lavoro domestico.

8. Ciascun bando o avviso individua la documentazione necessaria per attestare la sussistenza dei requisiti richiesti nel presente articolo per accedere ai benefici, nonché i criteri per stabilire la progressività di cui ai commi 2, 3 e 4.

Art. 7

(Accesso al fondo per il microcredito)

1. Il fondo per il microcredito istituito dall'articolo 11 della legge regionale è destinato all'avvio o all'esercizio di microimprese o attività di lavoro autonomo per le donne che si trovino in una delle seguenti situazioni:

- a) donne disoccupate, che non hanno diritto all'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) o che ne hanno terminato la fruizione;
- b) donne vittime di violenza;
- c) orfani di vittime di femminicidio;
- d) donne con disabilità;
- e) nuclei familiari monogenitoriali, costituiti da donne con figli a carico e prive di sostegno al mantenimento secondo la disciplina vigente in materia;
- f) donne vittime di tratta;
- g) donne ultrasessantenni prive di assistenza familiare e parentale;
- h) donne *ex* detenute.

2. L'accesso al Fondo avviene sulla base di appositi avvisi pubblici adottati dalla competente Direzione generale della Giunta regionale.

3. Con provvedimento della Direzione generale di cui al comma 2 sono stabiliti, nel rispetto della normativa unionale, statale e regionale di riferimento, il regime applicabile, gli importi minimi e massimi dei finanziamenti, durata e termini di rimborso dei medesimi, nonché criteri di valutazione o modalità di accesso prioritario per i soggetti con reddito ISEE più basso, nonché le modalità e i termini per la presentazione delle domande di accesso al Fondo.

Art. 8

(Iniziative per la celebrazione della giornata Regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro)

1. La Regione, durante lo svolgimento della Giornata regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro, assegna un premio di riconoscimento alle imprese iscritte nel 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 e promuove iniziative di sensibilizzazione attraverso l'organizzazione di convegni e campagne di informazione su tutto il territorio regionale.

Art. 9

(Entrata in vigore)

1. Il presente regolamento entra in vigore decorsi quindici giorni dalla data di pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione Campania.