

REGIONE PIEMONTE

LEGGE REGIONALE 19 maggio 2021, n. 11

Disposizioni per la promozione della parita' retributiva tra i sessi e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualita'.

(GU n.36 del 11-9-2021)

Capo I
Disposizioni generali

(Pubblicata nel Bollettino Ufficiale della Regione Piemonte n. 2053
del 20 maggio 2021)

IL CONSIGLIO REGIONALE

Ha approvato

IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA REGIONALE

Promulga

la seguente legge:

Art. 1

Oggetto e finalita'

1. La Regione riconosce la parita' di genere quale presupposto fondamentale per un sistema equo di cittadinanza e convivenza e per lo sviluppo socio-economico del suo territorio.

2. La Regione, nell'ottica della diffusione delle pari opportunita' e dello sviluppo della personalita' secondo le aspirazioni e le inclinazioni di ciascuna persona, promuove l'affermazione di un nuovo ruolo delle donne nella societa' e la diffusione di una cultura antidiscriminatoria a tutti i livelli, nel rispetto e in attuazione di quanto sancito dagli articoli 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, dall' art. 3 della Costituzione, dall' art. 13 dello Statuto regionale, nonche' dalla legge regionale 23 marzo 2016, n. 5 (Norme in attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della parita' di trattamento nelle materie di competenza regionale).

3. La Regione, nel rispetto di quanto sancito dall' art. 37, comma 1, della Costituzione, riconosce che la parita' retributiva tra i sessi incide positivamente sul progresso paritario della societa' e favorisce il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione delle donne all'organizzazione politica, economica e sociale.

4. Ai fini di cui ai commi 1, 2 e 3, la presente legge detta disposizioni per favorire:

- a) la parita' retributiva tra i sessi;
- b) la permanenza, il reinserimento e l'affermazione delle donne nel mercato del lavoro.

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. Al fine di superare la differenziazione retributiva basata sul genere, la Regione, fermo restando quanto previsto dall' art. 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell' art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246), favorisce, anche nell'attribuzione di benefici economici, le imprese pubbliche e private con sede legale e operanti sul territorio regionale e con meno di cento dipendenti che rendono conoscibile e diffondono i dati relativi alla situazione del personale femminile e maschile, con particolare attenzione a quelli relativi alla tutela della maternità, alla formazione e promozione professionale, alle iniziative per conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro, ai passaggi di categoria o di qualifica, all'equo riconoscimento della qualifica professionale, nonché alla retribuzione effettivamente corrisposta.

2. La Regione, nell'ambito delle proprie competenze in materia di politiche del lavoro, incentiva, altresì, l'incremento dell'occupazione femminile.

3. La Regione promuove, inoltre, 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 e certificazione di pari opportunità di lavoro

1. Al fine di identificare le imprese che attuano comportamenti virtuosi, la Regione riconosce l'attribuzione di una Certificazione di pari opportunità di lavoro in ordine alla parità retributiva tra i sessi e alla promozione delle pari opportunità di lavoro.

2. Le modalità di rilascio della Certificazione di cui al comma 1 da parte della direzione regionale competente in materia di lavoro, nonché le modalità di utilizzo sono disciplinate dal regolamento di cui all'art. 7.

3. Presso la direzione regionale competente in materia di lavoro è istituito il Registro regionale delle imprese certificate in materia retributiva di genere e di pari opportunità di lavoro, di seguito denominato Registro. Sono inserite nel Registro le imprese dotate della Certificazione di cui al comma 1.

Capo III

Strumenti per il sostegno alla sfera lavorativa delle donne

Art. 4

Misure per contrastare l'abbandono lavorativo delle donne

1. La Regione, nel rispetto dell' art. 1 della Costituzione, riconosce il lavoro quale fattore di sviluppo individuale e sociale della persona e promuove, per quanto di propria competenza, interventi volti a contrastare l'abbandono lavorativo delle donne, in particolare le dimissioni in bianco e il licenziamento delle donne che si trovano nel periodo compreso tra il congedo di maternità obbligatorio, di cui all' art. 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' art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53) e il primo

triennio di puerperio, nonche' nei periodi di congedo ai sensi dell'art. 26 del medesimo decreto legislativo.

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 societa' controllate, affinche' nei bandi e avvisi pubblici siano inserite clausole che prevedono:

a) l'introduzione di un sistema di premialita', nell'attribuzione di benefici economici, a favore delle imprese iscritte nel Registro di cui all'art. 3 e la possibilita' per le stesse di utilizzare la Certificazione di cui all'art. 3, comma 1, le cui modalita' di rilascio da parte della direzione regionale competente, nonche' le modalita' di utilizzo e le forme di pubblicita' sono disciplinate dal regolamento di cui all'art. 7;

b) l'esclusione da qualunque beneficio previsto dalla Regione, per le imprese che vengono condannate, con sentenza passata in giudicato, per il triennio successivo alla pubblicazione della sentenza, nell'ambito di giudizi aventi ad oggetto le dimissioni ovvero i licenziamenti dichiarati illegittimi in quanto posti in essere in violazione della normativa vigente in materia di tutela della maternita' e della paternita'.

3. La Regione, anche in collaborazione con la Consigliera regionale di parita', promuove la stipulazione di protocolli d'intesa con i tribunali e le corti di appello in funzione di giudici del lavoro aventi sede in Piemonte, nonche' con le articolazioni regionali dei servizi ispettivi nazionali e con le organizzazioni sindacali datoriali, comparativamente piu' rappresentative a livello nazionale, per la trasmissione dei dati di cui al comma 2 alla struttura competente della Giunta regionale.

Art. 5

Misure per promuovere l'occupazione femminile stabile e di qualita'

1. La Regione, nell'ambito della promozione dell'occupazione femminile stabile e di qualita', sostiene e valorizza, secondo le modalita' di cui al comma 2, le imprese con sede legale e operanti sul territorio regionale che aderiscono al Registro di cui all'art. 3.

2. Nel rispetto della normativa vigente, in particolare di quanto previsto all' art. 52 della legge regionale 22 dicembre 2008, n. 34 (Norme per la promozione dell'occupazione, della qualita', della sicurezza e regolarita' del lavoro) e previo avviso pubblico, la Regione applica a favore delle imprese di cui al comma 1:

a) una riduzione del 50 per cento dell'aliquota dell'IRAP nel caso di nuove assunzioni di donne lavoratrici per il triennio successivo alla data di sottoscrizione dei relativi contratti di lavoro;

b) una premialita' 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'art. 7, individua le modalita' e i criteri per il riconoscimento dei benefici di cui al comma 2, garantendo la proporzionalita' degli stessi al numero di assunzioni effettuate nell'anno precedente la pubblicazione dell'avviso pubblico.

4. I benefici di cui al comma 2 sono attribuiti nella misura massima stabilita alle imprese pubbliche e private che occupano meno di cento dipendenti le quali, sulla base del rapporto biennale di cui all' art. 46 del decreto legislativo 198/2006 , non presentano nessun divario retributivo basato sul genere.

Capo IV

Disposizioni finali

Art. 6

Notifica all'Unione europea

1. Gli atti emanati in applicazione della presente legge che prevedono l'attivazione di azioni configurabili come aiuti di Stato, ad eccezione dei casi in cui detti aiuti sono erogati in conformita' a quanto previsto dai regolamenti comunitari di esenzione o in regime «de minimis», sono oggetto di notifica ai sensi degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

Art. 7

Regolamento attuativo

1. La Giunta regionale, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, sentita la commissione consiliare competente, adotta un regolamento che contiene la disciplina delle misure e degli interventi di cui alla presente legge e in particolare:

- a) le modalita', i criteri e i requisiti per l'iscrizione, la tenuta, la pubblicazione e l'aggiornamento del Registro di cui all'art. 3;
- b) le modalita' e i criteri per il riconoscimento dei benefici di cui all'art. 5;
- c) ogni altro aspetto necessario ai fini dell'attuazione della presente legge.

Art. 8

Clausola valutativa

1. La Giunta regionale, ai sensi degli articoli 48 e 71, comma 1, dello Statuto regionale, rende conto periodicamente al Consiglio delle modalita' di attuazione della legge e dei risultati ottenuti in termini di promozione della parita' retributiva tra i sessi e di sostegno dell'occupazione femminile stabile e di qualita'.

2. Per la finalita' di cui al comma 1, la Giunta regionale, decorsi due anni dall'entrata in vigore della presente legge e successivamente ogni anno, presenta una relazione alla commissione consiliare competente e al Comitato per la qualita' della normazione e la valutazione delle politiche che fornisce, in particolare, le seguenti informazioni:

- a) la descrizione delle modalita' e dei criteri di iscrizione al Registro di cui all'art. 3, nonche' della sua consistenza;
- b) un quadro del numero di certificazioni rilasciate ai sensi dell'art. 4, comma 2, lettera a) e delle forme di pubblicita' previste, nonche' dei casi di applicazione dell'esclusione dai benefici previsti dall'art. 4, comma 2, lettera b);
- c) una sintesi dei contenuti dei protocolli di intesa stipulati ai sensi dell'art. 4, comma 3;
- d) una descrizione dell'andamento dell'occupazione femminile in Piemonte, con particolare riferimento agli aspetti della stabilita' dei rapporti di lavoro, della parita' retributiva e della tutela della maternita';
- e) i dati e gli elementi idonei ad una valutazione degli effetti finanziari derivanti dall'attuazione delle disposizioni della presente legge;
- f) una descrizione dello stato di attuazione della legge e delle eventuali criticita'.

3. Le relazioni sono rese pubbliche unitamente agli eventuali documenti del Consiglio regionale che ne concludono l'esame.

4. I soggetti coinvolti nell'attuazione della presente legge, pubblici e privati, forniscono le informazioni necessarie all'espletamento delle attivita' previste dai commi 1 e 2.

Art. 9

Norma finanziaria

1. Alle minori entrate di cui alla presente legge, autorizzate nella misura massima di euro 50.000,00 per ciascuna delle annualita' del triennio 2021-2023, si fa fronte mediante un aumento di risorse

di pari importo per ciascuna delle annualita' 2021-2023 iscritte nella missione 01 (Servizi istituzionali, generali e gestionali), programma 01.03 (Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato), titolo 1 (Spese correnti) e corrispondente diminuzione delle risorse iscritte nella missione 20 (Fondi e accantonamenti), programma 20.03 (Altri fondi), titolo 1 (Spese correnti) del bilancio di previsione finanziario 2021-2023.

La presente legge regionale sara' pubblicata nel Bollettino Ufficiale della Regione.

E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge della Regione Piemonte.

Torino, 19 maggio 2021

CIRIO

(Omissis).