

CONSIGLIO REGIONALE DELLA SARDEGNA

PROPOSTA DI LEGGE

N. 320

presentata dai Consiglieri regionali
COMANDINI - PINNA - GANAU - CORRIAS - DERIU - MELONI - MORICONI - PISCEDDA

il 7 aprile 2022

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

RELAZIONE DEI PROPONENTI

COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Art. 3. Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Art. 37. 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.

La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.

La presente proposta di legge, che si regge sulla base di quanto sancito dagli articoli su riportati della Costituzione Italiana, ha lo scopo di rafforzare il concetto 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.

Ma, nonostante quanto sancito dalla Costituzione e dalla normativa a supporto della qualità del lavoro delle donne, la realtà, purtroppo, è ben diversa.

Lo scorso dicembre 2021 l'Istituto nazionale di statistica ha pubblicato i nuovi dati sull'occupazione in Italia relativi al mese di ottobre i quali mostrano che rispetto al mese di settembre sono cresciuti sia gli occupati sia i disoccupati mentre sono diminuiti gli inattivi. Dati che hanno fatto molto parlare perché la crescita dell'occupazione ha riguardato quasi esclusivamente gli uomini, infatti a ottobre i 36mila occupati in più registrati appunto dall'ISTAT in Italia, con un aumento dell'occupazione dello 0,2 per cento, sarebbero quasi tutti uomini.

Rispetto a settembre l'aumento del numero di persone in cerca di lavoro (+2,2 per cento), ha riguardato invece sia gli uomini sia le donne, e soprattutto chi ha più di 24 anni. Il tasso di disoccupazione è salito invece al 9,4 per cento (un aumento di 0,2 punti percentuali), nonostante tra i giovani sia sceso al 28,2 per cento (in diminuzione di 1,4 punti percentuali).

Per quanto riguarda le variazioni su base annua, il numero di occupati rispetto all'ottobre del 2020 è cresciuto dell'1,7 per cento, gli occupati oggi sono 390mila in più rispetto a un anno fa ma la differenza tra uomini e donne rimane comunque piuttosto pronunciata infatti, oltre i due terzi dei nuovi posti di lavoro sono andati a uomini, che hanno ottenuto 271mila nuovi posti di lavoro, mentre le donne appena 118mila. In termini percentuali l'occupazione è aumentata di 2,1 punti per gli uomini e di 1,2 punti per le donne. Dati simili per il calo della disoccupazione: ci sono 117mila disoccupati in meno tra gli uomini e soltanto 22mila tra le donne.

In Italia meno di una donna su due lavora.

Come riportato dal Bilancio di genere 2021, curato dal Dipartimento della ragioneria generale dello Stato, l'occupazione femminile nel 2020, l'anno dello scoppio della pandemia da Covid-19, è calata al 49 per cento, la distanza del tasso di occupazione femminile da quello maschile è arrivata a toccare i 18,2 punti percentuali, contro i "soli" 10,1 punti della media europea.

I dati e i numeri che si leggono sono a dir poco allarmanti, la crisi della pandemia ha notevolmente aumentato le differenze di genere a svantaggio delle donne.

L'occupazione femminile al 49 per cento nel 2020 è il dato peggiore dal 2013, le percentuali sono aumentate dal 46,5 per cento del 2013 fino al 50,1 per cento del 2019, l'anno prima dello scoppio della pandemia. Poi, il crollo di oltre un punto percentuale.

Il tasso di occupazione femminile scende poi ulteriormente tra le donne giovani (33,5 per cento) e le donne che vivono nel Sud Italia (32,5 per cento). E inoltre, si segnala che il tasso delle donne che non studiano, non lavorano e non seguono percorsi di formazione è cresciuto dal 27,9 per cento al 29,3 per cento, contro una media dell'Unione europea del 18 per cento. Infine, segna un brusco aumento anche il numero di donne costrette al lavoro part-time involontario, dal 60,8 per cento del 2019 si è passati al 61,2 per cento del 2020. In Europa questo tasso è al 21,6 per cento, circa tre volte in meno.

Tra le più penalizzate durante la pandemia ci sono le mamme, il tasso di occupazione delle donne con figli sotto ai 5 anni risulta essere più basso di oltre il 25 per cento di quello delle altre donne coetanee senza figli, questo dato sottolinea una discriminazione nella discriminazione. Il Bilancio di genere 2021, inoltre, racconta che "le lavoratrici continuano ad essere penalizzate da una minore domanda di lavoro di tipo permanente: nonostante rappresentino circa il 42 per cento della forza lavoro,

incidono solo per un terzo sul saldo delle posizioni a tempo indeterminato". Inoltre, la pandemia ha rallentato notevolmente anche la crescita delle imprese femminili in Italia, infatti dopo un costante aumento a partire dal 2014, come dimostra il Bilancio di genere 2021, nel 2020 le imprese femminili rappresentano il 21,9 per cento del totale (in calo di circa 4mila unità rispetto all'anno precedente) e rispetto a quelle maschili sono di piccole dimensioni, per lo più localizzate nel Mezzogiorno e molto più giovani. Per quanto riguarda infine le società quotate, le donne rappresentano solo il 38,8 per cento dei componenti dei consigli di amministrazione. È doveroso poi sottolineare, 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 Piano nazionale di resistenza e resilienza.

Affinché tutto questo sia possibile, è necessario quanto fondamentale un cambiamento sociale profondo, cambiamenti che hanno bisogno di trovare sostegno nelle politiche pubbliche e di radicarsi nella società con una diversa impostazione culturale. La società tutta è cambiata e le donne grazie alle loro aspirazioni, alle loro competenze, alla loro forza e alle loro battaglie sono state protagoniste di grandi conquiste cambiando la propria condizione, ma soprattutto ottenendo un ruolo sociale consapevole del senso di sé ma, vi sono ancora barriere e disuguaglianze molto resistenti che tengono le donne un passo indietro, e la pandemia ha evidenziato con quanta facilità si possono vanificare conquiste che hanno richiesto anni di battaglie. Le donne sono risultate fra i soggetti più colpiti dalla pandemia in termini di disoccupazione e condizioni di lavoro precarie, e quanto mai vulnerabili di fronte alle violenze domestiche. Affinché il cambiamento avvenga concretamente l'uguaglianza deve essere al centro di tutte le politiche europee.

Per superare il divario di genere, i punti chiave sono il superamento in termini retributivi, l'equilibrio di genere nelle posizioni apicali e nei processi decisionali, le pari opportunità nella vita politica, l'entrata in vigore della Direttiva sull'equilibrio tra vita privata e professionale, la lotta alla tratta di essere umani, allo sfruttamento sessuale e del lavoro, e l'eliminazione della violenza contro la donna e la violenza di genere.

La presente proposta di legge, quindi, oltre lo scopo di rafforzare il concetto su esposto, che senza parità di genere non si può raggiungere un sistema equo di cittadinanza, né può esserci un reale sviluppo socioeconomico del territorio, si pone l'obiettivo di contribuire ad incentivare l'occupazione femminile dove al centro c'è il lavoro come leva per la libertà e l'autonomia delle donne.

La proposta di legge è composta da 6 capi e 18 articoli.

Il capo I, denominato "Disposizioni generali", esplicita l'oggetto e le finalità della legge (articolo 1).

Il capo II, denominato "Strumenti per l'attuazione della parità retributiva tra i sessi" istituisce: l'impegno della Regione Sardegna a favorire la parità retributiva nelle aziende presenti nel territorio regionale anche attraverso benefici economici (articolo 2); un registro delle aziende virtuose che applicano la parità salariale (articolo 3); istituisce la Giornata regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro da realizzare insieme alla Consigliera regionale di parità (articolo 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 Regione Sardegna, i servizi ispettivi regionali e le organizzazioni sindacali per il monitoraggio e la raccolta dati riferiti a detta fattispecie (articolo 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 (articolo 6); l'introduzione di corsi di formazione specifica per le donne che abbiano perso il lavoro, favorendone il reinserimento lavorativo (articolo 7); l'istituzione di un apposito " Sportello donna" presso i centri per l'impiego della Sardegna 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 (articolo 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 (articolo 9); fatto salvo da quanto già stabilito dalla normativa nazionale e in linea con la strategia dell'Unione europea per la parità di genere 2020/2025, 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 (articolo 10); istituzione di un fondo regionale per il sostegno alle donne in situazione di disagio sociale (articolo 11); infine, si favorisce la parità di genere anche nell'ambito dell'organizzazione, del reclutamento e della gestione del personale regionale (articolo 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 (articolo 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 (articolo 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 (articolo 15).

Il capo VI, denominato "Disposizioni finali", detta disposizioni relative al regolamento di attuazione della legge e alle coperture di bilancio (articoli 16 e 17).

TESTO DEL PROPONENTE

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 ai commi 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), 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, tenuto conto anche della certificazione della parità di genere istituita con la legge 5 novembre 2021, n. 162 (Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo), 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 crite-

ri 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. È istituita la "Giornata regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro" da celebrarsi ogni anno il 20 marzo 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'articolo 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 integrazioni, 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, sono 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 Sardegna, 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 Direzione generale della Presidenza - Segreteria della Giunta.

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 per cento dell'IRAP relativa ai periodi d'impo-

- sta 2022, 2023, 2024;
- 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, su proposta dell'Assessore regionale competente per materia, sentita la Commissione consiliare competente e nel rispetto del regolamento di cui all'articolo 16, con deliberazione stabilisce i criteri e le modalità 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. La deliberazione di cui al comma 3 è adottata previo parere della Commissione consiliare competente per materia che si esprime entro dieci giorni.

5. 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'articolo 46 del decreto legislativo n. 198 del 2006, e successive modifiche e integrazioni, 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 di concerto con l'Agenzia sarda per le politiche attive del lavoro (ASPAL) promuove l'istituzione di un

apposito "Sportello donna" presso i Centri per l'impiego (CPI) 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 al comma 2 e all'articolo 7, la Regione promuove la stipula di uno o più protocolli di intesa tra l'ASPAL 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'articolo 6 nella misura massima stabilita dal regolamento di cui all'articolo 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 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 e integrazioni.

Art. 10

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

1. Fatto salvo quanto stabilito dalla normativa nazionale e in linea con la strategia dell'Unione europea per la parità di genere 2020-2025, 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'articolo 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 che comportano un difficile accesso al credito bancario.

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 decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 (Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183);
- b) donne vittime di violenza;
- c) 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, su proposta dell'Assessore regionale competente per materia, sentita la Commissione consiliare competente e nel rispetto del regolamento di cui all'articolo 16, stabilisce 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 dell'amministrazione regionale e degli 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 decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) 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 della collaborazione della Consiglieria di parità e della Commissione 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 regionale:

- 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, su proposta dell'Assessore regionale competente per materia, sentita la Commissione consiliare competente stabilisce i criteri e le modalità per l'accesso agli interventi di cui 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 fondo per la concessione di un buono per l'acquisto di servizi di baby-sitting domestici ovvero di indennizzi del caregiver, di seguito denominato buono.

2. Il buono è concesso, previo avviso pubblico, con cadenza annuale, alle madri lavoratrici, anche autonome, o imprenditrici o professioniste, 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 decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modifiche e integrazioni.

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 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), e successive modifiche e integrazioni, 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 per materia, adotta il 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'articolo 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'articolo 6;
- e) i criteri e le modalità per l'accesso al fondo

- di cui all'articolo 13;
- f) i criteri e le modalità per la concessione del buono di cui all'articolo 14.

Art. 17

Norma finanziaria

1. Agli oneri derivanti dall'applicazione della presente legge, determinati in euro 600.000 per l'anno 2022 e euro 1.600.000 per ciascuno degli anni 2023 e 2024, si fa fronte a valere sulle risorse stanziare in conto della missione 20 - programma 03 - titolo 1 (Fondo nuovi oneri legislativi).

Art. 18

Entrata in vigore

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione nel Bollettino ufficiale della Regione autonoma della Sardegna (BURAS).