

## PARTE PRIMA

**Leggi e regolamenti regionali**

LEGGE REGIONALE 6 ottobre 2021, n. 35

**“Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i generi, il sostegno dell’occupazione e dell’imprenditoria femminile”.**

IL CONSIGLIO REGIONALE HA APPROVATO

IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA REGIONALE

PROMULGA LA SEGUENTE LEGGE:

**Art. 1****Oggetto e finalità**

1. La Regione riconosce che la parità di genere, sancita dagli articoli 3 e 37 della Costituzione italiana, individuata come Obiettivo 5 dell’Agenda 2030 dell’Organizzazione delle nazioni unite (ONU) per lo sviluppo sostenibile, è il presupposto per un sistema equo di cittadinanza e convivenza e per lo sviluppo socio-economico del territorio.
2. La Regione, in coerenza con le strategie nazionali in materia di parità di genere, riconosce, altresì, che il diritto alla parità retributiva tra donne e uomini per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore è uno dei principi fondamentali sanciti dall’ordinamento europeo e che il superamento della differenziazione retributiva basata sul genere rappresenta uno strumento per garantire il pieno sviluppo della persona umana e l’effettiva partecipazione delle donne all’organizzazione sociale, economica e politica.
3. La Regione valorizza la centralità del ruolo delle donne nella società e promuove la diffusione di una cultura paritaria a tutti i livelli, operando nel rispetto delle identità e nella valorizzazione delle differenze di genere.
4. Ai fini di cui ai commi 1, 2 e 3 le presenti disposizioni favoriscono:
  - a) il rispetto del principio di parità retributiva tra i generi e il contrasto ai differenziali retributivi di genere;
  - b) la permanenza, il reinserimento e l’affermazione delle donne, sia lavoratrici dipendenti che libere professioniste, nel mercato del lavoro;
  - c) la valorizzazione delle abilità, dei saperi e delle competenze delle donne;
  - d) l’uso degli strumenti e delle misure per la conciliazione dei tempi di vita ed i tempi di lavoro e per il sostegno del lavoro di cura.

**CAPO I****Strumenti a sostegno della parità retributiva****Art. 2****Azioni per il superamento della differenziazione retributiva basata sul genere**

1. Al fine di perseguire l’effettiva attuazione del principio di parità retributiva, secondo quanto stabilito

dal Piano di azione dell'Unione europea per il 2017-2019 (Affrontare il problema del divario retributivo di genere), 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), favorisce, anche mediante la concessione di benefici economici:

- a) le imprese, incluse quelle a partecipazione pubblica, le società cooperative e gli enti del terzo settore, con meno di cento dipendenti che rendono conoscibile, tramite strumenti telematici liberamente accessibili e che aggiornano con cadenza annuale, i dati relativi alla situazione del personale distinte, in relazione al genere, con particolare attenzione a quelli relativi alla formazione, alla promozione professionale, ai passaggi di categoria o qualifica, alla retribuzione effettivamente corrisposta;
- b) la diffusione di buone pratiche attraverso la creazione di reti di imprese che si distinguono per il perseguimento e l'attuazione della parità retributiva.

### **Art. 3**

#### **Elenco 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 la struttura regionale competente in materia di lavoro, l'elenco delle imprese virtuose in materia, di seguito denominato elenco.
2. All'elenco possono iscriversi i soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), in possesso dei requisiti stabiliti dalla deliberazione della Giunta regionale di cui all'articolo 16, che attuano la parità retributiva tra donne e uomini.
3. A favore dei soggetti iscritti nell'elenco è previsto un sistema di premialità, nell'attribuzione dei benefici economici comunque denominati ed erogati, come declinato nell'articolo 5, comma 4, e disciplinato nella deliberazione della Giunta regionale di cui all'articolo 16.

### **Art. 4**

#### **Istituzione della giornata regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro**

1. Al fine di favorire comportamenti virtuosi in ordine alla parità retributiva, si istituisce la giornata regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro da celebrarsi ogni anno il giorno 9 febbraio, ove saranno premiate le aziende iscritte nell'elenco di cui all'articolo 3, che si saranno particolarmente distinte per aver messo in pratica particolari e innovative azioni in materia di parità.

### **Art. 5**

#### **Disposizioni in materia di premialità**

1. Per le finalità di cui al capo I, nei bandi per l'erogazione, da parte della Regione Puglia, in favore di datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, di fondi comunitari, nazionali e regionali e nei capitolati di appalto della Regione Puglia, delle aziende sanitarie, delle società controllate e degli enti partecipati attinenti all'esecuzione di opere o servizi, è inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario, appaltatore o sub appaltatore, nella esecuzione del contratto di applicare e di far applicare, nei confronti dei lavoratori dipendenti o, nel caso di cooperative, dei soci lavoratori, eguale retribuzione tra donne e uomini a parità di inquadramento e mansioni.

2. L'obbligo di cui al comma 1 deve essere osservato per l'intero periodo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni concesse, anche in via indiretta, dalla Regione Puglia e sino all'approvazione della rendicontazione, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
3. La violazione dell'obbligo di cui al comma 1, in sede di esecuzione del contratto, costituisce causa di risoluzione dello stesso stipulato al fine di conseguire i benefici di cui al comma 1.
4. Fermo restando l'osservanza dell'obbligo di cui al comma 1, la premialità prevista in favore dei soggetti iscritti nel richiamato elenco, che applicano la parità retributiva, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, determina l'attribuzione di un punteggio tecnico aggiuntivo pari all'1 per cento di quello totale attribuibile in sede di gara.

## **CAPO II**

### **Strumenti a sostegno del lavoro delle donne**

#### **Art. 6**

#### **Misure rivolte a favorire e sostenere la permanenza delle donne nel mercato del lavoro**

1. La Regione riconosce nel lavoro un fondamentale fattore di sviluppo individuale e sociale della persona e, al fine di favorire la conciliazione tra il lavoro e la cura della famiglia, promuove specifici interventi volti a contrastare il fenomeno delle molestie sul luogo di lavoro, ai sensi dell'articolo 26 del d.lgs. 198/2006 e in ottemperanza della Convenzione ILO 190/2019, nonché ogni comportamento illecito o forma di espressione, posti in essere dal datore di lavoro, volte a ottenere le dimissioni volontarie da parte delle donne che si trovino nel periodo compreso tra il congedo di maternità obbligatorio di cui all'articolo 16, comma 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), e il primo triennio di puerperio.
2. Ai fini di cui al comma 1, la Giunta regionale adotta atti di indirizzo nei confronti delle competenti strutture regionali, degli enti strumentali e delle società controllate, disponendo in particolare, nei bandi e negli avvisi pubblici, clausole che prevedono:
  - a) la sospensione dei benefici, anche economici, alle imprese condannate, in costanza della esecuzione/attuazione dei predetti bandi e avvisi, con sentenza passata in giudicato nell'ambito di giudizi aventi a oggetto le dimissioni oppure il licenziamento dichiarati illegittimi in quanto posti in essere in violazione della normativa vigente in materia di tutela della maternità e della paternità nonché per le discriminazioni per molestia o molestia sessuale sui luoghi di lavoro ai sensi dell'articolo 26 del d.lgs. 198/2006;
  - b) l'esclusione delle imprese da qualunque beneficio, comunque erogato o attribuito dalla Regione, per il biennio successivo alla data di pubblicazione della sentenza di cui alla lettera a).

#### **Art. 7**

#### **Misure per favorire l'occupazione femminile stabile e di qualità**

1. Per la promozione dell'occupazione femminile, la Regione sostiene e valorizza, attraverso specifici interventi e azioni, le imprese che si avvalgono del lavoro femminile privilegiando forme contrattuali stabili, assicurando adeguata remunerazione, con percentuali di incremento del lavoro femminile non inferiore al 10 per cento rispetto al triennio precedente.

2. Nel rispetto della normativa vigente, negli avvisi pubblici adottati dai soggetti individuati nell'articolo 5, comma 1, è riconosciuta una premialità alle imprese di cui al comma 1, nella misura di cui all'articolo 5, comma 4.
3. La premialità di cui al comma 2 è cumulabile a quella di cui all'articolo 3, comma 3, ove ne ricorrano i presupposti.

#### **Art. 8**

##### **Formazione dedicata per il reinserimento lavorativo delle donne disoccupate**

1. Nell'ambito delle misure per la promozione e il sostegno all'occupazione femminile, è assicurata un'offerta formativa adeguata e rispondente all'esigenze formative espresse dal sistema produttivo e imprenditoriale, accreditando specifici percorsi di formazione e riqualificazione rivolti alle donne inoccupate e/o fuoriuscite dal mondo del lavoro e/o in condizioni di fragilità e vulnerabilità, ai fini della valorizzazione delle competenze e per un concreto reinserimento nel mercato del lavoro.
2. Per colmare il divario di competenze tra i generi e favorire l'occupazione femminile in ambiti lavorativi innovativi, i percorsi di formazione e riqualificazione di cui al comma 1, devono essere orientati preferibilmente all'apprendimento delle discipline scientifico-tecnologiche (STEM) e dell'educazione finanziaria e digitale nonché prevedere azioni formative di self empowerment e leadership al femminile.

#### **Art. 9**

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

1. La Regione, nell'ambito delle azioni di cui all'articolo 5 della legge regionale 4 luglio 2014, n. 29 (Norme per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere, il sostegno alle vittime, la promozione della libertà e dell'autodeterminazione delle donne), attiva interventi per il reinserimento sociale e lavorativo delle donne vittime di violenza.
2. La Regione, alle imprese che aderiscono agli accordi di rete con i soggetti istituzionali preposti alla realizzazione delle azioni e degli interventi di cui al comma 1, riconosce i benefici di cui all'articolo 7, comma 2.
3. Nel rispetto della normativa vigente e, previo avviso pubblico annuale, la Regione riconosce contributi alle imprese, agli 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 alle società cooperative per l'attuazione di progetti che favoriscono percorsi lavorativi dedicati alle donne vittime di violenza.

#### **Art. 10**

##### **Sportello donna**

1. La Regione, al fine di favorire il lavoro autonomo e dipendente delle donne senza distinzione di età anagrafica, nonché l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, promuove l'istituzione di un apposito Sportello donna presso i centri per l'impiego del territorio regionale.
2. Ai fini di cui al comma 1, la Regione promuove la stipula di protocolli d'intesa tra i centri per l'impiego, i Comuni e le associazioni di categoria delle imprese e i Centri per l'assistenza tecnica alle imprese (CAT), ricadenti nelle rispettive aree geografiche di competenza.

**Art. 11****Misure per il benessere lavorativo del personale femminile  
nelle pubbliche amministrazioni locali**

1. Al fine di favorire la diffusione su tutto il territorio regionale di buone pratiche per l'affermazione delle pari opportunità, il contrasto a ogni forma di discriminazione, la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, la Regione promuove il coordinamento dei Comitati di cui all'articolo 57, commi 1, 2, 3, 4 e 5 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), istituiti nei Comuni della Puglia, con quello regionale.

**CAPO III****Strumenti per la valorizzazione della competenza delle donne****Art. 12****Misure per sostenere l'imprenditorialità femminile**

1. La Regione, al fine di valorizzare la presenza delle donne nel mondo del lavoro e della vita economica, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettere f) e g), nonché dell'articolo 26, comma 3, della legge regionale 21 marzo 2007, n. 7 (Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia), promuove specifici interventi e azioni volte a favorire:

- a) l'accesso al credito a tassi agevolati, sia alle donne imprenditrici che alle lavoratrici autonome, attraverso anche la stipula di appositi protocolli di intesa con l'Associazione bancaria italiana (ABI);
- b) percorsi di accompagnamento alla creazione e gestione di imprese femminili;
- c) linee di finanziamento dedicate alla creazione di start up a prevalente composizione femminile.

**Art. 13****Parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo degli enti strumentali e delle società controllate o partecipate dalla Regione**

1. La Regione, ai fini di cui all'articolo 1, nonché in coerenza con le azioni positive di cui all'articolo 18 della l.r. 7/2007, riconosce e valorizza le competenze quali elementi per affermare la centralità del ruolo delle donne nella società, assicurando la rappresentanza paritaria tra i generi nei ruoli apicali delle strutture amministrative regionali nonché in tutti gli organi di amministrazione e di controllo degli enti strumentali, delle società controllate o partecipate.

2. A tal fine, nelle nomine e designazioni di competenza regionale ciascun genere è rappresentato in misura non inferiore al 40 per cento, fatte salve le disposizioni più favorevoli in materia di pari opportunità stabilite dalla vigente normativa statale e regionale.

3. In sede di prima applicazione, la misura di cui al comma 2, per l'anno 2021 è calcolata con riferimento alle nomine e alle designazioni effettuate nel periodo intercorrente dalla data di entrata in vigore delle presenti disposizioni al 31 dicembre.

**CAPO IV****Strumenti a sostegno della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**

**Art. 14****Strumenti e misure per la conciliazione vita-lavoro e  
per il sostegno del lavoro di cura**

1. La Regione, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 15 della l.r. 7/2007, al fine di promuovere e sostenere la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro, nonché un'equa distribuzione del lavoro di cura, programma e finanzia strumenti e misure che siano integrativi e complementari rispetto a quanto disposto dal legislatore nazionale, stabilendone i requisiti di accesso in ragione delle finalità dei singoli interventi.
2. Le imprese che utilizzano il lavoro agile quale modalità ordinaria di organizzazione del personale e delle prestazioni di lavoro, nonché la banca del tempo, la banca delle ore, il telelavoro, accedono ai sistemi premianti di cui all'articolo 5.

**CAPO V****Disposizioni per il monitoraggio e l'attuazione****Art. 15****Monitoraggio**

1. Al fine di assicurare un monitoraggio costante e puntuale dell'attuazione delle presenti disposizioni e dell'effettivo superamento del divario retributivo di genere, nonché l'accesso alle medesime prospettive di carriera, la Regione promuove la stipula di protocolli di intesa con ISTAT, Camere di commercio e altri organismi, al fine di acquisire dati sull'andamento del divario di genere nei livelli retributivi, avvalendosi dell'Ufficio Statistico regionale per l'aggregazione, elaborazione e analisi dei dati acquisiti.

**Art. 16****Misure di attuazione**

1. La Giunta regionale, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore delle presenti disposizioni, previa consultazione con gli Organismi di parità regionale, sentite le Commissioni consiliari permanenti competenti, adotta con propria deliberazione, indirizzi e direttive di attuazione che disciplinano le politiche e gli interventi previsti dalla presente legge e, in particolare:
  - a) le modalità e i criteri per il riconoscimento delle agevolazioni e delle premialità stabilite nei capi I, II, III e IV;
  - b) i requisiti per l'iscrizione, la pubblicazione, la gestione e l'aggiornamento dell'elenco di cui all'articolo 3.

**CAPO VI****Disposizioni finali****Art. 17****Rispetto della normativa dell'Unione europea**

1. I contributi di cui alle presenti disposizioni, ove configurino aiuti di Stato, operano nel rispetto degli

articoli 107, 108 e 109 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE). La Giunta regionale definisce le modalità applicative con riferimento al regime di aiuto prescelto e provvede, ove necessario, alle relative notifiche e comunicazioni alla Commissione europea.

2. La struttura organizzativa che concede le agevolazioni di cui all'articolo 2 adempie agli obblighi imposti dalla normativa europea e statale, anche con riferimento a quanto previsto dall'articolo 52, comma 7, della legge 24 dicembre 2012, n. 234 (Norme generali sulla partecipazione dell'Italia alla formazione e all'attuazione della normativa e delle politiche dell'Unione europea), dandone esplicito riferimento nei relativi atti.

### **Art. 18** **Clausola valutativa**

1. La Giunta regionale, annualmente, predispone e trasmette al Consiglio regionale dettagliata relazione sullo stato di attuazione delle disposizioni di cui alla presente legge, sulle attività poste in essere e le eventuali criticità emerse.

### **Art. 19** **Norma finanziaria**

1. Alla copertura degli oneri derivanti dalla presente legge, quantificati in euro 500 mila per ciascuno degli esercizi 2022, 2023, e per l'esercizio successivo previa approvazione del bilancio pluriennale, si provvede con iscrizione di pari importo, in termini di competenza e cassa, nell'ambito della missione 15, programma 3, titolo 1, del bilancio regionale, e contestuale prelevamento per gli esercizi 2022, 2023 di corrispondente somma dalla missione 20, programma 3, titolo 1, capitolo 1110070 "Fondo globale per il finanziamento di leggi regionali di spesa corrente in corso di adozione".

2. Per gli esercizi finanziari successivi si provvede nei limiti degli stanziamenti stabiliti con le leggi annuali e pluriennali di bilancio.

3. All'attuazione degli interventi di cui alle presenti disposizioni possono concorrere le risorse concernenti i nuovi Programmi cofinanziati con i fondi Strutturali e di investimento europei (SIE) per gli anni 2021-2027.

La presente legge è pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Puglia ai sensi e per gli effetti dell'art. 53, comma 1 della L.R. 12/05/2004, n. 7 "Statuto della Regione Puglia".

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

Data a Bari, addì 06 OTT. 2021

**MICHELE EMILIANO**