

REGIONE PIEMONTE - LEGGE REGIONALE

Legge regionale 19 maggio 2021, n. 11

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

Il Consiglio regionale ha approvato

IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA REGIONALE

Promulga

la seguente legge:

Capo I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1.

(Oggetto e finalità)

1. La Regione riconosce la parità 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 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, nel rispetto e in attuazione di quanto sancito dagli articoli 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, dall'articolo 3 della Costituzione, dall'articolo 13 dello Statuto regionale, nonché dalla legge regionale 23 marzo 2016, n. 5 (Norme in attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della parità di trattamento nelle materie di competenza regionale).

3. La Regione, nel rispetto di quanto sancito dall'articolo 37, comma 1, della Costituzione, riconosce che la parità retributiva tra i sessi incide positivamente sul progresso paritario della società 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 parità 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'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 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'articolo 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'articolo 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'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 e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53) e il primo triennio di puerperio, nonché nei periodi di congedo ai sensi dell'articolo 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 società controllate, affinché nei bandi e avvisi pubblici siano inserite clausole che prevedono:

a) l'introduzione di un sistema di premialità, nell'attribuzione di benefici economici, a favore delle imprese iscritte nel Registro di cui all'articolo 3 e la possibilità per le stesse di utilizzare la Certificazione di cui all'articolo 3, comma 1, le cui modalità di rilascio da parte della direzione regionale competente, nonché le modalità di utilizzo e le forme di pubblicità sono disciplinate dal regolamento di cui all'articolo 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 maternità e della paternità.

3. La Regione, anche in collaborazione con la Consigliera regionale di parità, 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, nonché con le articolazioni regionali dei servizi ispettivi nazionali e con le organizzazioni sindacali datoriali, comparativamente più 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 qualità)

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

2. Nel rispetto della normativa vigente, in particolare di quanto previsto all'articolo 52 della legge regionale 22 dicembre 2008, n. 34 (Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, della sicurezza e regolarità 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 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 7, individua le modalità e i criteri per il riconoscimento dei benefici di cui al comma 2, garantendo la proporzionalità 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'articolo 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 conformità 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 modalità, i criteri e i requisiti per l'iscrizione, la tenuta, la pubblicazione e l'aggiornamento del Registro di cui all'articolo 3;

b) le modalità e i criteri per il riconoscimento dei benefici di cui all'articolo 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 modalità di attuazione della legge e dei risultati ottenuti in

termini di promozione della parità retributiva tra i sessi e di sostegno dell'occupazione femminile stabile e di qualità.

2. Per la finalità 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 qualità della normazione e la valutazione delle politiche che fornisce, in particolare, le seguenti informazioni:

a) la descrizione delle modalità e dei criteri di iscrizione al Registro di cui all'articolo 3, nonché della sua consistenza;

b) un quadro del numero di certificazioni rilasciate ai sensi dell'articolo 4, comma 2, lettera a) e delle forme di pubblicità previste, nonché dei casi di applicazione dell'esclusione dai benefici previsti dall'articolo 4, comma 2, lettera b);

c) una sintesi dei contenuti dei protocolli di intesa stipulati ai sensi dell'articolo 4, comma 3;

d) una descrizione dell'andamento dell'occupazione femminile in Piemonte, con particolare riferimento agli aspetti della stabilità dei rapporti di lavoro, della parità retributiva e della tutela della maternità;

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 criticità.

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 attività 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 annualità del triennio 2021-2023, si fa fronte mediante un aumento di risorse di pari importo per ciascuna delle annualità 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 sarà pubblicata nel Bollettino Ufficiale della Regione.

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

Data a Torino, addì 19 maggio 2021

Alberto Cirio

LAVORI PREPARATORI

Proposta di legge n. 101

"Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i sessi e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità"

- Presentata dalla Consigliera e dai Consiglieri regionali Avetta, Canalis, Gallo, Magliano, Ravetti, Rossi, Valle il 23 giugno 2020.
- Assegnata in sede referente alla I Commissione permanente e in sede consultiva al Comitato per la qualità della normazione e la valutazione delle politiche il 26 giugno 2020.
- Sul testo sono state effettuate consultazioni.
- Testo licenziato all'unanimità dalla I Commissione referente il 30 marzo 2021 con relazione di Andrea CANE, Francesca FREDIANI, Domenico RAVETTI, Sean SACCO.
- Approvata in Aula l'11 maggio 2021, con emendamenti sul testo, con 37 voti favorevoli.

NOTE

Il testo delle note qui pubblicato è redatto a cura della Direzione Processo Legislativo del Consiglio regionale al solo scopo di facilitare la lettura delle disposizioni di legge modificate o alle quali è operato il rinvio. Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi qui trascritti. I testi delle leggi regionali, nella versione storica e nella versione coordinata vigente, sono anche reperibili nella Banca Dati ARIANNA sul sito www.consiglioregionale.piemonte.it.

Note all'articolo 1

- Il testo vigente dell'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea è il seguente:
"Articolo 21 (Non discriminazione)

1. È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

2. Nell'ambito d'applicazione dei trattati e fatte salve disposizioni specifiche in essi contenute, è vietata qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità."

- Il testo vigente dell'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea è il seguente:
"Articolo 23 (Parità tra donne e uomini)

La parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato."

- Il testo vigente dell'articolo 3 della Costituzione della Repubblica italiana è il seguente:
"Art. 3

1. 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."

- Il testo vigente dell'articolo 13 della legge regionale statutaria 4 marzo 2005, n. 1 (Statuto della Regione Piemonte) è il seguente:

"Art. 13 (Pari opportunità)

1. La Regione garantisce le pari opportunità tra donne e uomini e opera per rimuovere, con apposite leggi e provvedimenti, ogni ostacolo che impedisce la piena parità nella vita sociale, politica, culturale ed economica. 2. La legge assicura uguali condizioni di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive nonché negli enti, negli organi e in tutti gli incarichi di nomina del Consiglio e della Giunta regionale."

- Il testo vigente dell'articolo 37 della Costituzione della Repubblica italiana è il seguente:
"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."

Note all'articolo 2

- Il testo vigente dell'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) è il seguente:

"Art. 46 (Rapporto sulla situazione del personale (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 9, commi 1, 2, 3 e 4)

1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri

fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità, che elaborano i relativi risultati trasmettendoli alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

3. Il rapporto è redatto in conformità alle indicazioni definite nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1 dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto.

4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.”.

Note all'articolo 4

- Il testo vigente dell'articolo 1 della Costituzione della Repubblica italiana è il seguente:

“Art. 1

L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro. La sovranità appartiene al popolo, che la esercita nelle forme e nei limiti della Costituzione.”.

- Il testo vigente dell'articolo 16 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'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53) è il seguente:

“Art. 16 (Divieto di adibire al lavoro le donne - legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4, comma 1 e 4)

1. E' vietato adibire al lavoro le donne:

a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;

b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;

c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'art. 20;

d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.

1.1. In alternativa a quanto disposto dal comma 1, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

1-bis. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute.”.

- Il testo vigente dell'articolo 26 del decreto legislativo 151/2001 è il seguente:

“Art. 26 (Adozioni e affidamenti - legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1)

1. Il congedo di maternità come regolato dal presente Capo spetta, per un periodo massimo di cinque mesi, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore.

2. In caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice.

3. In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.

4. La lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero di cui al comma 3, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità.

5. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero della lavoratrice.

6. Nel caso di affidamento di minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.

6-bis. La disposizione di cui all'articolo 16-bis trova applicazione anche al congedo di maternità disciplinato dal presente articolo.”.

Note all'articolo 5

- Il testo vigente dell'articolo 52 della legge regionale 22 dicembre 2008, n. 34 (Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, della sicurezza e regolarità del lavoro) è il seguente:

“Art. 52 (Azioni positive e priorità negli incentivi)

1. La Regione e gli enti locali, nell'erogazione delle risorse finanziarie, danno priorità alle aziende ed agli enti che attuano al proprio interno azioni positive a favore delle donne.

2. Al fine di conseguire il riconoscimento della priorità di cui al comma 1, le aziende e gli enti presentano alla Regione progetti o documentazione di azioni positive, secondo le modalità stabilite dalla Giunta regionale.

3. La Regione, nell'applicazione dell'articolo 42, dà priorità alle domande presentate da donne. A tal fine, nell'ipotesi di società di persone o di società cooperativa, le donne devono costituire almeno il 60 per cento dei soci e nell'ipotesi di società di capitali i due terzi delle quote di capitale devono essere detenute da donne e l'organo di amministrazione deve essere composto per almeno i due terzi da donne.”.

- Il testo vigente dell'articolo 46 del decreto legislativo 198/2006 è riportato in nota all'articolo 2.

Note all'articolo 8

- Il testo vigente dell'articolo 48 della legge regionale statutaria 1/2005 è il seguente:

“Art. 48 (Qualità della legislazione)

1. I testi normativi della Regione sono improntati ai principi di chiarezza, semplicità e al rispetto delle regole di tecnica legislativa e qualità della normazione.”.

- Il testo vigente dell'articolo 71 della legge regionale statutaria 1/2005 è il seguente:

“Art. 71 (Controlli interni)

1. La Regione, nell'ambito della propria autonomia, istituisce con legge i controlli interni.

2. La Giunta e il Consiglio regionale, nell'ambito delle rispettive competenze, stabiliscono le modalità di effettuazione dei controlli interni.”.