Bur n. 23 del 18/02/2022

(Codice interno: 470140)

LEGGE REGIONALE 15 febbraio 2022, n. 3

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

Il Consiglio regionale ha approvato

Il Presidente della Giunta regionale

p r o m u l g a

la seguente legge regionale:

CAPO I
Disposizioni generali

Art. 1
Finalità e obiettivi.

1. La Regione del Veneto riconosce la parità di genere quale presupposto fondamentale per un sistema equo e inclusivo di convivenza civile finalizzato al progresso sociale e allo sviluppo socio-economico del suo territorio e, nell'ottica della diffusione delle pari opportunità e dello sviluppo della personalità secondo le aspirazioni e le inclinazioni di ciascuna persona, promuove l'affermazione del 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, dagli articoli 3, 37, 51, primo comma, 117, settimo comma, della Costituzione e dagli articoli 6 e 34, comma 3, dello Statuto.

2. La Regione, in particolare, nel rispetto di quanto stabilito dall'articolo 37, comma 1, della Costituzione, riconosce che la parità retributiva tra i sessi incide positivamente sul progresso della società e favorisce il pieno sviluppo della persona e l'effettiva partecipazione delle donne all'organizzazione politica, economica e sociale.

3. Per il raggiungimento delle finalità di cui ai commi 1 e 2, la presente legge detta disposizioni per favorire:

a) la parità retributiva tra i sessi e il contrasto ai differenziali retributivi di genere;
b) la permanenza, il reinserimento e l'affermazione delle donne, sia lavoratrici dipendenti o autonome che libere professioniste, nel mondo del lavoro;
c) la diffusione di una cultura organizzativa antidiscriminatoria nei luoghi di lavoro;
d) la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nonché l'equa distribuzione delle responsabilità di cura familiare.

4. La Regione attua i principi e le finalità della presente legge in raccordo con le istituzioni di parità e antidiscriminatorie locali, regionali, nazionali ed internazionali, promuovendo la collaborazione con gli enti locali e il dialogo con le parti sociali e con l'associazionismo.

5. La Regione, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 1 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", opera affinché la parità di trattamento e la parità di opportunità tra donne e uomini sia garantita in tutti i campi, con particolare riferimento all'occupazione, al lavoro e ai livelli della retribuzione. A tal fine assicura che l'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini sia tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli dell'attività legislativa, di governo e amministrativa.

6. La Regione riconosce il bilancio di genere quale strumento diretto ad analizzare il diverso impatto sulla condizione di donne e uomini in ogni settore di intervento normativo.

CAPO II
Strumenti per l'attuazione della parità retributiva tra donne e uomini

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 e l'effettiva partecipazione delle donne all'organizzazione politica, economica e sociale.

2. Al fine di superare la differenziazione retributiva basata sul genere, la Regione, fermo restando quanto previsto dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 198 del 2006 favorisce, sia l'attribuzione di benefici economici sia, mediante un sistema di premialità, le imprese pubbliche e private con sede legale e operanti sul territorio regionale che rendono conoscibili 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.

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

4. La Regione promuove la diffusione di buone pratiche tra le imprese e gli enti locali e favorisce progetti di sensibilizzazione sulla parità retributiva, anche attraverso la creazione di reti di imprese che si distinguono per modelli organizzativi di lavoro paritario.

Art. 3
Registro regionale delle imprese virtuose in materia retributiva di genere e di pari opportunità nel lavoro.

1. Al fine di favorire comportamenti virtuosi delle imprese in ordine alla parità retributiva e alle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini è istituito presso la struttura della Giunta regionale 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, nonché i professionisti e i lavoratori autonomi iscritti agli ordini professionali e quelli aderenti alle associazioni professionali, contenute nell'elenco di cui all'articolo 2, comma 7, della legge 14 gennaio 2013, n. 4 "Disposizioni in materia di professioni non organizzate" e in possesso dell'attestazione rilasciata ai sensi della medesima legge, sulla base delle modalità e dei criteri stabiliti nella presente legge e nel regolamento di cui all'articolo 10.

3. L'iscrizione al Registro avviene esclusivamente in modalità telematica attraverso la compilazione on line di un modello predisposto dalla struttura della Giunta regionale competente in materia.

4. Le imprese pubbliche e private che dimostrino la redazione e la trasmissione, a titolo obbligatorio o su base volontaria, del rapporto sulla situazione del personale di cui dell'articolo 46 del decreto legislativo n. 198 del 2006 hanno diritto all'iscrizione al Registro.

5. Fermo restando quanto previsto dal comma 4, i soggetti che intendono iscriversi al Registro, al momento dell'iscrizione e successivamente con cadenza biennale, rendono conoscibili in via telematica, in particolare:

a) i dati relativi al numero dei lavoratori occupati e assunti nel corso dell'anno distinti per sesso, le differenze tra retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso, l'inquadramento contrattuale, la distribuzione fra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e parziale, l'importo della retribuzione complessiva corrisposta e delle componenti accessorie del salario, delle indennità, dei bonus e di ogni altro beneficio riconosciuto;
b) i dati sui processi di selezione e reclutamento del personale, sulle procedure relative alla formazione professionale, agli strumenti e alle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

6. La Giunta regionale garantisce consona pubblicità dell'iscrizione al Registro sui propri siti istituzionali.

CAPO III
Strumenti per il sostegno alla sfera lavorativa delle donne

Art. 4
Misure a favore del lavoro delle donne.

1. La Regione riconosce il lavoro quale fattore di sviluppo individuale e sociale della persona e promuove, nell'ambito delle proprie competenze, interventi volti a contrastare il fenomeno delle molestie sul lavoro, ai sensi dell'articolo 26 del decreto legislativo n. 198 del 2006, l'abbandono lavorativo delle donne derivante da ogni comportamento o forma di pressione, posti in essere dal datore di lavoro, volti ad ottenere le dimissioni volontarie, 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, nel rispetto delle vigenti normative di settore, adotta atti di indirizzo nei confronti delle strutture e degli enti strumentali regionali e delle società controllate, per inserire nei bandi e negli avvisi pubblici clausole che prevedano:

a) l'introduzione di un sistema di premialità, anche nell'attribuzione di benefici economici, a favore dei soggetti iscritti nel Registro;
b) il divieto all'iscrizione o la cancellazione dal Registro per i cinque anni successivi alla pubblicazione della sentenza passata in giudicato per le imprese e i soggetti che vengono condannati, 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 pari opportunità e 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 decreto legislativo n. 198 del 2006.

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 Veneto, nonché con le articolazioni regionali dei servizi ispettivi nazionali e con le organizzazioni sindacali datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, per la trasmissione alla competente struttura della Giunta regionale dei dati di cui al comma 2, per i conseguenti adempimenti.

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 le imprese e i soggetti con sede legale e operanti sul territorio regionale iscritti al Registro.

2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche alla legge regionale 20 gennaio 2000, n. 1 "Interventi per la promozione di nuove imprese e di innovazione dell'imprenditoria femminile".

3. La Giunta regionale, nell'ambito delle politiche attive volte a promuovere l'occupazione, favorisce le azioni di sostegno e di consulenza dirette a facilitare l'inserimento e il reinserimento delle donne nel mondo del lavoro. A tali fini possono essere attivati, anche attraverso la stipulazione di protocolli di intesa con università e centri di ricerca, specifici percorsi formativi, finalizzati anche a colmare il divario di competenze, rivolti a donne che risultino in stato di disoccupazione.

4. Nell'ambito degli interventi di cui all'articolo 33 della legge regionale 13 marzo 2009, n. 3 "Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro", la Regione assicura alle donne, attraverso i servizi per il lavoro e le relative articolazioni sul territorio regionale, l'erogazione di servizi e di misure specifiche di politica attiva del lavoro, quali l'orientamento specialistico e l'accompagnamento al lavoro, favorendo l'incrocio tra la domanda e l'offerta nonché promuovendo l'accompagnamento al lavoro autonomo, l'orientamento all'autoimpiego e alle start up. A tali fini nel sito internet istituzionale della Giunta regionale è istituita una specifica sezione, denominata "Sportello Donna", all'interno della quale sono resi fruibili avvisi, bandi e qualsiasi informazione utile a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, pubblico e privato, nonché diffondere le opportunità di formazione, nel rispetto della normativa sulla parità di trattamento retributivo e di pari opportunità.

Art. 6
Misure per il reinserimento sociale e lavorativo delle donne vittime di violenza.

1. Nell'ambito degli interventi di cui alla legge regionale 23 aprile 2013, n. 5 "Interventi regionali per prevenire e contrastare la violenza contro le donne" la Regione favorisce l'inserimento e il reinserimento sociale e lavorativo delle donne vittime di violenza, anche mediante il coinvolgimento degli enti locali, delle aziende unità locali socio-sanitarie (ULSS), delle associazioni e organizzazioni operanti nel settore del sostegno e dell'aiuto alle donne vittime di violenza e delle strutture di accoglienza presenti sul territorio regionale.

2. La Giunta individua le modalità idonee a riconoscere i benefici di cui all'articolo 4, comma 2, lettera a), anche alle imprese che assumono con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato donne vittime di violenza prese in carico dalle

strutture di accoglienza o donne vittime di tratta.

CAPO IV
Strumenti per il benessere lavorativo e per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Art. 7
Misure per il benessere lavorativo del personale femminile regionale.

1. La Regione opera per diffondere la parità di genere, il benessere lavorativo e il contrasto alle discriminazioni anche nell'ambito dell'organizzazione, del reclutamento e della gestione del personale regionale e degli enti strumentali regionali, sviluppando e valorizzando le azioni e gli interventi posti in essere in attuazione delle vigenti normative di settore.

2. Per le finalità di cui al presente articolo, anche attraverso il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) della Regione del Veneto, di cui all'articolo 57, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", sono promosse, in attuazione delle vigenti normative ed in particolare della direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri 26 giugno 2019, n. 2 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", azioni volte ad affermare a tutti i livelli le politiche di pari opportunità e pari trattamento, anche retributivo, di contrasto alle discriminazioni di genere e al superamento degli stereotipi di genere, mediante azioni interne di formazione e sensibilizzazione per la massima valorizzazione del capitale umano in base alle competenze, all'esperienza e al potenziale professionale delle persone. Sono promosse, altresì, azioni per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per la parità nell'accesso al lavoro e alla carriera, nonché per l'equo riconoscimento della qualifica professionale, al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, all'efficienza delle prestazioni e al benessere lavorativo, anche con la sperimentazione, nel rispetto della normativa vigente, di nuove formule organizzative e di diverse articolazioni dell'orario di lavoro, volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A tali fini nonché per individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere conseguenti azioni correttive e iniziative volte a favorire il riequilibrio di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche o dirigenziali, ove sussista un divario fra generi, la Regione si avvale delle attività di monitoraggio degli incarichi e delle relative indennità, conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, incrementando e diversificando le modalità di analisi dei dati rilevati.

3. La Regione favorisce il reinserimento del personale regionale assente dal lavoro per lunghi periodi e il rientro dalla maternità mediante l'adozione di misure per il mantenimento e il rafforzamento delle competenze e per il proseguimento della carriera, anche attraverso azioni di formazione mirata.

4. La Regione riconosce come valore fondante per l'attuazione delle politiche di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni l'attività dei CUG operanti nel Veneto e promuove la formazione, il coordinamento e la messa in rete degli stessi anche attraverso il CUG della Regione del Veneto.

Art. 8
Tempi di vita e di lavoro.

1. La Regione riconosce che l'equa distribuzione delle responsabilità familiari è il presupposto per l'affermazione di buone pratiche territoriali e la diffusione delle pari opportunità.

2. Per le finalità di cui al presente articolo, la Regione incentiva le iniziative di riorganizzazione dei servizi pubblici e privati convenzionati volte a raggiungere la massima flessibilità nell'erogazione delle prestazioni, il coordinamento degli orari e il risparmio di tempo per conciliare le attività familiari con quelle lavorative, 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.

3. Al fine di favorire la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro, la Regione promuove interventi finalizzati al sostegno, anche economico, per la condivisione delle responsabilità di cura all'interno della famiglia.

CAPO V
Campagne formative e informative

Art. 9
Campagne di formazione e informazione per la promozione della parità tra donne e uomini.

1. Al fine di sensibilizzare imprese e cittadini sull'importanza delle pari opportunità, anche in ambito lavorativo, e per accrescere la consapevolezza dei diritti delle donne, la Giunta regionale mediante una attività informativa e di formazione, promuove, tra le imprese e i professionisti, anche in accordo con le organizzazioni sindacali e datoriali regionali maggiormente

rappresentative, l'istituzione e le finalità del Registro, con particolare riguardo alle modalità di sostegno alle politiche di genere, alla tutela della maternità, alla formazione e promozione professionale, alle iniziative per conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro.

2. La Giunta regionale predispone una campagna informativa sulla parità retributiva tra donne e uomini, finalizzata a contrastare la cultura discriminatoria e a promuovere la diffusione delle pari opportunità per l'affermazione delle donne nel mondo del lavoro.

CAPO VI
Disposizioni finali

Art. 10
Regolamento.

1. La Giunta regionale, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, sentita la commissione consiliare competente, che si esprime entro trenta giorni dalla richiesta di parere decorsi i quali può prescindere dal parere medesimo, adotta, ai sensi dell'articolo 19, comma 2, dello Statuto ed in conformità alla normativa statale in materia, un regolamento che disciplina le misure e gli interventi di cui alla presente legge e in particolare:

a) i parametri minimi, i criteri e i requisiti per il conseguimento dell'iscrizione al Registro da parte delle imprese;
b) le modalità per l'iscrizione, la tenuta, la pubblicazione e l'aggiornamento del Registro;
c) le modalità e i criteri per il riconoscimento dei benefici di cui alla presente legge;
d) ogni altro aspetto necessario ai fini dell'attuazione dalla presente legge.

Art. 11
Clausola valutativa.

1. Il Consiglio regionale esercita il controllo sull'attuazione della presente legge e valuta gli effetti conseguiti, le modalità di attuazione e i 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 legge, rende conto periodicamente al Consiglio sullo stato di attuazione della legge predisponendo annualmente una relazione, da presentare entro il 31 dicembre alla commissione consiliare competente, che descrive e documenta, le azioni e gli interventi progressivamente attivati, indicando i soggetti coinvolti nell'attuazione, i beneficiari raggiunti e le loro caratteristiche, il grado di utilizzo delle risorse messe a disposizione secondo le diverse modalità e finalità previste, il grado di partecipazione alle misure offerte, il grado di soddisfazione della domanda espressa, le eventuali criticità incontrate e le modalità con cui vi si è fatto fronte. Nella relazione sono, in particolare, evidenziate le specifiche misure adottate al fine di prevenire e contrastare il fenomeno della disparità retributiva tra i sessi.

3. La commissione consiliare competente, esaminata la relazione sullo stato di attuazione della legge, può riferire al Consiglio regionale per l'assunzione delle opportune determinazioni.

4. Le relazioni di cui al comma 2 sono rese pubbliche unitamente agli eventuali documenti che ne concludono l'esame e sono pubblicate nel sito internet istituzionale del Consiglio regionale e della Giunta regionale.

Art. 12
Norma finanziaria.

1. Agli oneri derivanti dall'applicazione dell'articolo 9, quantificati in euro 100.000,00 per l'esercizio 2022, si fa fronte con le risorse allocate nella Missione 15 "Politiche per il lavoro e la formazione professionale", Programma 03 "Sostegno all'occupazione", Titolo 1 "Spese correnti", la cui dotazione viene aumentata riducendo contestualmente di pari importo il fondo di cui all'articolo 7, comma 1, della legge regionale 20 dicembre 2021, n. 36 allocato nella Missione 20 "Fondi e accantonamenti", Programma 03 "Altri fondi", Titolo 1 "Spese correnti" del bilancio di previsione 2022-2024.

La presente legge regionale sarà pubblicata nel Bollettino Ufficiale della Regione. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge della Regione veneta.

Venezia, 15 febbraio 2022

Luca Zaia

INDICE

CAPO I - Disposizioni generali

Art. 1 - Finalità e obiettivi.

CAPO II - Strumenti per l'attuazione della parità retributiva tra donne e uomini

Art. 2 - Azioni per il superamento della differenziazione retributiva basata sul genere.
Art. 3 - Registro regionale delle imprese virtuose in materia retributiva di genere e di pari opportunità nel lavoro.

CAPO III - Strumenti per il sostegno alla sfera lavorativa delle donne

Art. 4 - Misure a favore del lavoro delle donne.
Art. 5 - Misure per promuovere l'occupazione femminile stabile e di qualità.
Art. 6 - Misure per il reinserimento sociale e lavorativo delle donne vittime di violenza.

CAPO IV - Strumenti per il benessere lavorativo e per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Art. 7 - Misure per il benessere lavorativo del personale femminile regionale.
Art. 8 - Tempi di vita e di lavoro.

CAPO V - Campagne formative e informative

Art. 9 - Campagne di formazione e informazione per la promozione della parità tra donne e uomini.

CAPO VI - Disposizioni finali

Art. 10 - Regolamento.
Art. 11 - Clausola valutativa.
Art. 12 - Norma finanziaria.