

XI LEGISLATURA



CONSIGLIO
REGIONALE
DEL LAZIO

PROPOSTA DI LEGGE

N. 182 dell'11 settembre 2019

DI INIZIATIVA DEL CONSIGLIERE

MATTIA

***“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”***

ASSEGNATA ALLE COMMISSIONI: IX – IV – I – VII - XI

ALTRI PARERI RICHIESTI: Consulta femminile regionale per le pari opportunità

PROPOSTA DI LEGGE REGIONALE CONCERNENTE

“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”

di iniziativa della Consigliera

Eleonora MATTIA



Il Capo I, denominato “*Disposizioni generali*”, esplicita l’oggetto e le finalità della legge (art. 1).

Il Capo II, rubricato “*Strumenti per l’attuazione della parità retributiva tra i sessi*”, stabilisce, in via di principio, l’impegno della Regione a favorire la parità retributiva nelle aziende ricadenti nel territorio di sua competenza anche attraverso benefici economici (art. 2); istituisce un registro delle aziende virtuose, ovvero quelle aziende che applicano la parità salariale (art. 3); prevede che l’Osservatorio regionale sulle pari opportunità e la violenza sulle donne si cui all’articolo 8 della l.r. 19 marzo 2014, n. 4 (Riordino delle disposizioni per contrastare la violenza contro le donne in quanto basata sul genere e per la promozione di una cultura del rispetto dei diritti umani fondamentali e delle differenze tra uomo e donna) sia composto anche dall’Assessore regionale al lavoro e da chi presiede la Commissione consiliare competente sulla stessa materia, attribuendo allo stesso specifici compiti in materia di lavoro e di parità retributiva (art. 4); istituisce la Giornata regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro da realizzare insieme alla Consiglieria regionale di parità (art. 5).

Il Capo III, denominato “*Strumenti per il sostegno alla sfera lavorativa delle donne*”, consta di otto articoli: 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 e della paternità, favorendo la stipulazione di protocolli di intesa con gli Uffici giudiziari del Lazio, i servizi ispettivi regionali e le organizzazioni sindacali per il monitoraggio e la raccolta di dati riferiti a dette fattispecie (art. 6); b) riconosce benefici economici e sgravi IRAP alle aziende che assumono donne con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, esclusi i contratti di lavoro domestico (art. 7); introduce corsi di formazione specifica per le donne che abbiano perso il lavoro, favorendone il reinserimento lavorativo (art. 8); riconosce sgravi IRAP e benefici economici alle imprese che assumono donne vittime di violenza e donne disabili, coinvolgendo mediante avvisi pubblici dedicati anche gli Enti del Terzo Settore che intendano attuare progetti dedicati a tali categorie (artt. 9 e 10); promuove l’istituzione di un apposito “*Sportello Donna*” presso i Centri per l’Impiego del territorio regionale e la stipula di protocolli d’intesa con i Comuni per conoscere le esigenze lavorative dei territori di riferimento (art. 11); riserva un apposito Fondo regionale per il sostegno a donne vittime di violenza, donne con disabilità; donne componenti di famiglie monoparentali con figli a carico (art. 12); favorisce la parità di genere anche nell’ambito dell’organizzazione, del reclutamento e della gestione del personale regionale (art. 13).

Il Capo IV, denominato “*Strumenti per la valorizzazione delle competenze delle donne*”, detta disposizioni per: istituire un fondo e promuovere la stipulazione di protocolli di intesa con l’Associazione Bancaria Italiana per consentire l’accesso al credito bancario a tassi di interessi agevolati alle imprese femminili (art. 14); fare in modo che gli statuti degli enti e delle società regionali prevedano l’equilibrio tra i generi negli organi di amministrazione e di controllo e stabiliscano che il genere meno rappresentato deve



ottenere almeno un terzo degli amministratori che compongono il consiglio, riservando altresì la metà delle cariche societarie di nomina regionale a persone di genere femminile (art. 15); introdurre misure per assicurare l'osservanza della normativa nazionale sulla presenza del genere meno rappresentato nelle Giunte attraverso la collaborazione con l'ANCI, oltreché la spontanea applicazione della stessa normativa da parte dei comuni alla stessa non vincolati, istituendo un fondo per la copertura delle spese processuali sostenute ai fini di sanzionare giudizialmente la violazione degli obblighi di legge (art. 16).

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* (art. 17); incentiva 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 (art. 18).

Il Capo VI, dedicato alle “*Disposizioni finali*”, detta disposizioni relative al regolamento di attuazione della legge, alla relazione annuale sugli effetti prodotti dalla legge, al finanziamento della stessa, nonché alla sua entrata in vigore (artt. 19, 20, 21 e 22).



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 dei tempi 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 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) e successive modifiche, favorisce, anche mediante la concessione di benefici economici:
 - a) le imprese pubbliche e private con meno di cento dipendenti 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.

Handwritten signature

631116102-611145200-EMIC111
CR1-RES-PRO
UFFICIALE.00254711-09-2019-11-17-44

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, 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 18 che individua criteri e modalità per la costituzione, l'aggiornamento e la pubblicazione dell'elenco delle imprese virtuose di cui al comma 1 anche sulla base della relazione biennale dell'Osservatorio regionale sulle pari opportunità e la violenza sulle donne di cui all'articolo 9, comma 1, lettera b) della legge regionale 19 marzo 2014, n. 4 (Riordino delle disposizioni per contrastare la violenza contro le donne in quanto basata sul genere e per la promozione di una cultura del rispetto dei diritti umani fondamentali e delle differenze tra uomo e donna) e successive modifiche.
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

(Modifiche agli articoli 8 e 9 della legge regionale 19 marzo 2014, n. 4 (Riordino delle disposizioni per contrastare la violenza contro le donne in quanto basata sul genere e per la promozione di una cultura del rispetto dei diritti umani fondamentali e delle differenze tra uomo e donna))

1. La Regione riconosce che la parità di trattamento sui luoghi di lavoro costituisce il presupposto per l'affermazione di un nuovo ruolo della donna nella società e per la promozione di una cultura del rispetto dei diritti umani fondamentali e delle differenze tra uomo e donna.
2. Ai fini di cui al comma 1, alla l.r. n. 4/2014 sono apportate le seguenti modifiche:
 - a) dopo la lettera a) del comma 3 dell'articolo 8 è inserita la seguente: "*a bis) assessore regionale competente in materia di lavoro o suo delegato*";
 - b) dopo la lettera b) del comma 3 dell'articolo 8 è inserita la seguente: "*b bis) presidente della commissione consiliare regionale competente in materia di lavoro o suo delegato*";
 - c) alla lettera a) del comma 1 dell'articolo 9, dopo le parole "*pari opportunità*", sono inserite le seguenti: "*, con particolare riferimento alla situazione della parità retributiva nelle imprese aventi sede e operanti nel territorio regionale*";
 - d) alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 9, le parole "*anche in relazione ai dati ed alle analisi di cui alla lettera a)*", sono sostituite dalle seguenti: "*nonché una relazione biennale sulla situazione della parità retributiva nelle imprese aventi sede e operanti nel territorio regionale, anche in relazione ai dati ed alle analisi di cui alla lettera a)*";
 - e) alla lettera e) del comma 1 dell'articolo 9, sono in fine aggiunte le seguenti: "*, con particolare riferimento alla situazione della parità retributiva nelle imprese aventi sede e operanti nel territorio regionale*".



Art. 5

(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 7 giugno al fine di promuovere l’educazione, l’informazione e la sensibilizzazione in materia di discriminazione sul lavoro basata sul sesso su tutto il territorio regionale.
2. La giornata è realizzata in collaborazione con la consigliera regionale di parità di cui all’articolo 12 del d.lgs 198/2006.



Capo III

Strumenti per il sostegno alla sfera lavorativa delle donne

Art. 6

(Misure per contrastare l'abbandono lavorativo delle donne)

1. La Regione riconosce il lavoro come fondamento della Repubblica e come fattore di sviluppo individuale e sociale della persona, 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 obbligatorio 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 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 ed 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, vengono 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, 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 nel Lazio, 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 Segreteria generale della Giunta regionale.



Art. 7

(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 indeterminato, esclusi i contratti di lavoro domestico.
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 di imposta, 2020, 2021, 2022;
 - 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 18, individua le modalità e i criteri per il riconoscimento delle agevolazioni e delle premialità, garantendo la proporzionalità degli stessi al numero di assunzioni effettuate nell'anno precedente la pubblicazione dell'avviso di cui al comma 2.
4. 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 d.lgs. n. 198/2006 e successive modifiche, non presentino nessun divario retributivo basato sul genere.



Art. 8

(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 a donne che abbiano perso il posto di lavoro ai fini del loro reinserimento nel mercato del lavoro.



Art. 9

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

1. La Regione, nell'ambito degli interventi di cui all'articolo 2, comma 1, lettera f) della l. r. n. 4/2014 e di cui all'articolo 15 della legge regionale 10 agosto 2016, n. 11 (Sistema integrato degli interventi e dei servizi sociali della Regione Lazio), favorisce il reinserimento sociale e lavorativo delle donne vittime di violenza.
2. 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 indeterminato i benefici di cui all'articolo 7 nella misura massima stabilita dal regolamento di cui all'articolo 18.
3. 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 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.



Art. 10

(Misure per il reinserimento sociale e lavorativo delle donne con disabilità)

1. La Regione, nell'ambito degli obiettivi di cui all'articolo 4, comma 1, lettera i) della l.r. n. 11/2016, favorisce l'integrazione sociale e lavorativa delle donne con disabilità di cui all'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate) e successive modifiche.
2. Ai fini di cui al comma 1, nel rispetto della normativa vigente, la Regione riconosce alle imprese che assumono donne con disabilità con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, senza esservi tenute ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili) e successive modifiche, i benefici di cui all'articolo 7 nella misura massima stabilita dal regolamento di cui all'articolo 18.
3. 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 con disabilità di iniziativa degli enti del Terzo settore di cui all'articolo 4 del d.lgs. n. 117/2017 e successive modifiche.



Art. 11
(*Sportello Donna*)

1. Al fine di favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, la Regione promuove l'istituzione di un apposito "*Sportello Donna*" presso i Centri per l'Impiego 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, la Regione promuove la stipulazione di uno o più protocolli di intesa tra i Centri per l'Impiego e i comuni, ricadenti nelle rispettive aree geografiche di competenza, per favorire la conoscenza delle esigenze lavorative presenti sul territorio.



Art. 12

(Microcredito per donne in situazioni di disagio personale e sociale)

1. La Regione, nell'ambito del sostegno ai crediti di emergenza di cui all'articolo 1, comma 25, lettera b), della legge regionale 10 settembre 2006, n. 10 (Assestamento del bilancio di previsione della Regione Lazio per l'anno finanziario 2006), riserva una quota del fondo per il microcredito alle donne in situazioni di disagio sociale.
2. La riserva di cui al comma 1 è in particolare rivolta 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 d.lgs. 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, con il regolamento di cui all'articolo 19, definisce i criteri e le modalità per l'accesso al fondo di cui al comma 1, anche sulla base della condizione reddituale dell'istante.



Art. 13

(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 regionale.
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 tempi di vita, ai sensi dell'articolo 57, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche;
 - d) 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;
 - e) 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 d.lgs. n. 165/2001 e successive modifiche;
 - f) 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;
 - g) 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 dell'attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni di cui all'articolo 57, commi da 01 a 05, del d.lgs. n. 165/2001.
4. Al fine di favorire la diffusione su tutto il territorio regionale di buone pratiche per l'affermazione delle pari opportunità, il contrasto ad ogni forma di discriminazione, la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, la Regione promuove l'istituzione del Comitato di cui all'articolo 57, commi da 01 a 05, del d.lgs. n. 165/2001 in ogni comune del Lazio, favorendone il coordinamento con quello regionale.



Capo IV

Strumenti per la valorizzazione delle competenze delle donne

Art. 14

(Misure per sostenere l'imprenditorialità femminile)

1. La Regione, nel rispetto della alla 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:
 - a) istituisce un fondo per la concessione di agevolazioni finanziarie, sotto forma di garanzia;
 - b) promuove la stipulazione di protocolli di intesa con l'Associazione Bancaria Italiana per consentire l'accesso al credito bancario a tassi di interessi agevolati.
3. Gli interventi di cui al comma 2 sono riservati alle imprese nelle quali, da almeno un biennio precedente l'approvazione dell'intervento, le cariche di amministratore unico, di presidente del consiglio di amministrazione, di amministratore delegato è ricoperta da una donna o la maggioranza dei componenti il consiglio di amministrazione è di sesso femminile.
4. La Giunta regionale, con propria deliberazione, sentita la commissione consiliare competente, definisce 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.



Art. 15

(Parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo degli enti strumentali e delle società controllate o partecipate dalla Regione)

1. La Regione riconosce le competenze femminili quali elementi per affermare un nuovo ruolo della donna della società, riequilibrando la presenza di uomini e donne all'interno degli organi di amministrazione e di controllo degli enti strumentali, delle società controllate o partecipate dalla Regione.
2. Gli statuti degli enti e delle società di cui al comma 1 prevedono che la nomina degli organi di amministrazione e di controllo avvenga in modo tale da garantire che il genere meno rappresentato ottenga almeno un terzo dei componenti di ciascun organo ai sensi dell'articolo 2, comma 1 del Decreto del Presidente della Repubblica 30 novembre 2010, n.251.
3. La metà delle cariche societarie di nomina regionale sono riservate a persone di genere femminile.



Art. 16

(Misure per garantire la parità di genere nelle Giunte comunali)

1. La Regione sostiene la partecipazione delle donne alla vita politica e amministrativa, promuovendone la presenza all'interno delle Giunte dei comuni così come previsto dall'articolo 46 del d.lgs 267/2000.
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, prevedendo in particolare, nei bandi ed avvisi pubblici, clausole che prevedono:
 - a) la revoca dei benefici, anche economici, ai comuni con popolazione superiore a 3.000 abitanti che, successivamente all'erogazione dei benefici da parte della Regione, violano l'articolo 1, comma 137, legge 7 aprile 2014, n. 56 (Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni);
 - b) l'esclusione dei comuni che, nel momento della partecipazione al bando o all'avviso, si trovano nella situazione di cui alla lettera a).
 - c) il riconoscimento di una premialità, nella forma di punteggio aggiuntivo, ai comuni con popolazione inferiore a 3.000 abitanti che, pur non essendovi tenuti, garantiscono la parità di genere nella composizione della giunta comunale.
3. Ai fini di cui al comma 2, la Regione promuove la stipulazione di un protocollo di intesa con l'ANCI Lazio per il monitoraggio e la relazione, con cadenza annuale, della composizione della Giunte comunali da trasmettere alle strutture regionali, degli enti strumentali e delle società controllate che gestiscono gli avvisi e i bandi.
4. È altresì istituito un fondo per il rimborso delle spese processuali sostenute per promuovere l'azione giudiziaria per violazione dell'articolo 1, comma 137, legge n. 56/2014. La Giunta regionale, con propria deliberazione, sentita la commissione consiliare competente, definisce i soggetti che possono accedere al fondo, nonché i criteri e le modalità per accedervi.



Capo V

Strumenti per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Art. 17

(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 buono per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* domestici ovvero di indennizzo del *caregiver* di cui alla l.r. n. 11/2016 e successive modifiche, di seguito denominato buono.
2. Il buono è concesso, previo avviso pubblico con cadenza annuale, alle madri lavoratrici, anche autonome, o imprenditrici, 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 d.l.gs. n. 151/2001 e successive modifiche.
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 regionale vigente in materia.



Art. 18

(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 ed avvisi comunque erogati dalla Regione;
- c) promuove, ai sensi dall'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, la costituzione di banche del tempo e di ogni iniziativa volta ad armonizzare i tempi delle città con i tempi di cura della famiglia;
- d) promuove l'utilizzo di procedure telematiche che consentono una migliore fruizione dei servizi on line rivolti alle famiglie.



Capo VI Disposizioni finali

Art. 19

(*Regolamento attuativo*)

1. La Giunta regionale, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, sentita la commissione consiliare competente in materia di pari opportunità, adotta, ai sensi dell'articolo 47, comma 2, lettera b) dello Statuto, un regolamento di attuazione e integrazione 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 5;
 - d) le modalità e i criteri per il riconoscimento delle agevolazioni e delle premialità di cui all'articolo 7;
 - e i criteri e le modalità per l'accesso al fondo di cui all'articolo 14;
 - f) i soggetti che possono accedere al fondo di cui all'articolo 16, comma 4, nonché i criteri e le modalità per accedervi;
 - g) i criteri e le modalità per la concessione del buono di cui all'articolo 17.



Art. 20
(Relazione)

1. La Giunta regionale, entro un anno dall'entrata in vigore del regolamento di cui all'articolo 19 e successivamente con cadenza annuale, riferisce, al comitato al Comitato per il monitoraggio dell'attuazione delle leggi e la valutazione degli effetti delle politiche regionali e alle commissioni consiliari competenti in materia, sullo stato di attuazione degli interventi previsti dalla presente legge.



Art. 21
(Disposizione finanziaria)

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge, quantificati in euro....., si provvede, a decorrere dall'anno 2020, mediante lo stanziamento pari a, euro iscritto a legislazione vigente nell'ambito del bilancio regionale 2020-2022, di cui al programma ... “.....” della missione ... “.....”.



Art. 22

(Entrata in vigore)

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nel Bollettino ufficiale della Regione.

