

L'Aquila, li 20 luglio 2021

CONSIGLIO REGIONALE DELL'ABRUZZO

PR1



A00005692/PRES-02 20/07/21 CRA

Preg.mo Presidente del Consiglio regionale d'Abruzzo

Dott. Lorenzo SOSPIRI

Via E-mail: [presidenza.consiglio@crabruzzo.it](mailto:presidenza.consiglio@crabruzzo.it)

Oggetto: trasmissione Progetto di Legge, recante "Disposizioni per colmare il differenziale retributivo di genere".

I sottoscritti Consiglieri della Regione Abruzzo sono a trasmettere, ai sensi dell'art. 59 del Regolamento interno per i lavori del Consiglio regionale, il Progetto di Legge di cui in oggetto, corredato da una relazione illustrativa che esplicita le finalità ed il contenuto della stessa, unitamente ad una relazione tecnico-finanziaria che dà conto dei metodi alla base della quantificazione degli oneri e delle modalità della loro copertura con le conseguenti variazioni di bilancio.

Distinti saluti

Marianna Scoccia

Silvio Paolucci

(CARLO DI BENEDETTO)

Peppe (Peppe)  
Pietrucci (PIETRUCCI)

Progetto di Legge, recante  
*"Disposizioni per colmare il differenziale retributivo di genere"*

\*\*\*

**CAPO I  
DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1 (Finalità e oggetto)

**CAPO II  
STRUMENTI PER L'ATTUAZIONE DELLA PARITÀ RETRIBUTIVA TRA UOMINI E DONNE E  
LA RIMOZIONE DEI DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI DI GENERE**

Art. 2 (Azioni per il superamento della differenziazione retributiva basata sul genere)

Art. 3 (Registro regionale delle aziende virtuose che attuano la retribuzione di genere)

Art. 4 (Giornata regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro)

**CAPO III  
STRUMENTI PER IL SOSTEGNO ALLA SFERA LAVORATIVA DELLE DONNE**

Art. 5 (Misure per contrastare l'abbandono lavorativo delle donne)

Art. 6 (Misure per favorire l'occupazione femminile stabile e di qualità)

Art. 7 (Formazione regionale per la parità di genere e il reinserimento lavorativo delle donne)

Art. 8 (Misure per il reinserimento sociale e lavorativo delle donne vittime di violenza)

Art. 9 (Misure per il reinserimento sociale e lavorativo delle donne con disabilità)

Art. 10 (Sportello donna)

Art. 11 (Microcredito per donne in situazioni di disagio sociale)

Art. 12 (Misure per il benessere lavorativo del personale femminile regionale)

**CAPO IV  
STRUMENTI PER LA VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE DELLE DONNE**

Art. 13 (Misure per sostenere l'imprenditorialità femminile)

Art. 14 (Parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo degli enti strumentali e delle società controllate o partecipate dalla Regione)

Art. 15 (Misure per garantire la parità di genere nelle giunte comunali)

**CAPO V  
STRUMENTI PER LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO**

Art. 16 (Buoni per l'acquisto di servizi di baby-sitting e di caregiver. Azioni positive in tema di condivisione delle responsabilità di cura)

Art. 17 (Tempi di vita e tempi di lavoro)

#### **CAPO VI DISPOSIZIONI FINALI**

Art. 18 (Regolamento di attuazione e integrazione)

Art. 19 (Clausola valutativa e clausola di valutazione degli effetti finanziari)

---

Art. 20 (Disposizioni finanziarie)

Art. 21 (Entrata in vigore)

## CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 *(Finalità e oggetto)*

1. La Regione riconosce la parità di genere come uno dei valori fondamentali di cittadinanza e di convivenza, oltretutto un principio cardine per lo sviluppo socio economico del territorio. Opera, in tal senso, per la rimozione degli ostacoli che impediscono una piena uguaglianza formale e sostanziale tra uomini e donne nella partecipazione alla vita economica e sociale, promuovendo l'affermazione di un rafforzato ruolo delle donne nella società e la diffusione di una cultura antidiscriminatoria a tutti i livelli.
2. La Regione, in linea con 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*) e successive modifiche, opera affinché la parità di trattamento e la parità di opportunità tra donne e uomini sia assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione. A tal fine, come richiesto dall'articolo 1, comma 3, del d.lgs. 198/2006 e successive modifiche 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 politica, legislativa e amministrativa.
3. La Regione e tutti gli enti pubblici da essa dipendenti, ivi compresi gli enti del servizio sanitario regionale, adottano annualmente il bilancio di genere quale strumento diretto ad analizzare il diverso impatto sulla condizione di donne e uomini in ogni settore di intervento normativo.
4. Per le finalità di cui ai commi 1 e 2, la presente legge detta disposizioni per favorire:
  - a) il rispetto del principio di 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 che libere professioniste, nel mercato del lavoro;
  - c) la valorizzazione delle competenze delle donne;
  - d) la conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro e l'equa distribuzione delle responsabilità di cura familiare;
  - e) la diffusione di una cultura organizzativa non discriminatoria nelle imprese.

## CAPO II STRUMENTI PER L'ATTUAZIONE DELLA PARITÀ RETRIBUTIVA TRA UOMINI E DONNE E LA RIMOZIONE DEI DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI DI GENERE

### 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 la Regione, fermo restando quanto previsto dall'articolo 46 del d.lgs. 198/2006 e successive modifiche, favorisce, mediante un sistema di premialità, ai sensi dell'articolo 3, comma 2:
  - a) le aziende pubbliche e private con meno di cento dipendenti che rendono conoscibile e diffondono, anche attraverso un approccio analitico interdisciplinare per la valutazione e la misurazione del *gender gap*, 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) il perseguimento della parità retributiva attraverso la creazione di reti di imprese volte alla diffusione di modelli organizzativi di lavoro paritario.
3. La Regione favorisce progetti di sensibilizzazione sulla parità retributiva e di adozioni delle buone pratiche in materia.

#### **Art. 3**

*(Registro regionale delle aziende virtuose che attuano la retribuzione di genere)*

1. È istituito, presso il Dipartimento regionale competente in materia di lavoro, il Registro regionale delle aziende virtuose che attuano la retribuzione di genere, di seguito denominato Registro, al quale possono iscriversi le aziende di cui all'articolo 2, comma 2, lettera a), operanti sul territorio regionale, sulla base delle modalità e dei criteri stabiliti dal regolamento di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a).
2. La Regione prevede, nell'attribuzione dei benefici economici, comunque denominati, erogati dalla Regione, un sistema di premialità a favore delle aziende iscritte nel Registro.
3. Per la finalità di cui al comma 2, nel rispetto della normativa comunitaria e statale vigente in materia di contratti pubblici, negli appalti pubblici per l'affidamento e l'esecuzione di lavori, servizi e forniture di competenza della Regione o degli enti dalla stessa dipendenti o comunque controllati, è promossa l'introduzione di criteri premiali volti ad attribuire un punteggio tecnico alle aziende che dimostrino l'iscrizione nel Registro o la redazione e trasmissione, ai sensi dell'articolo 46 del d.lgs. 198/2006 e successive modifiche, del rapporto sulla situazione del personale da cui si evince il minor aggravio retributivo tra uomo e donna.

#### **Art. 4**

*(Giornata regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro)*

1. È istituita la "Giornata regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro" da celebrarsi, ogni anno, il 7 giugno al fine di promuovere l'educazione, l'informazione e la sensibilizzazione, su tutto il territorio regionale, in materia di discriminazione sul lavoro basata sul sesso. La Regione, durante lo svolgimento della Giornata regionale, assegna un premio di riconoscimento alle aziende iscritte al Registro, che si siano particolarmente distinte nell'ambito della riduzione dei differenziali retributivi di genere o abbiano messo in pratica particolari e innovative azioni in materia di parità.
2. La Giornata di cui al comma 1 è realizzata in collaborazione con la Commissione regionale per la realizzazione delle pari opportunità e della parità giuridica e sostanziale tra donne e uomini di cui alla L.R. 14 giugno 2012, n. 26 (Istituzione della Commissione regionale per la realizzazione delle pari opportunità e della parità giuridica e sostanziale tra donne e uomini).
3. Per le finalità di cui al presente articolo, la Regione promuove idonee iniziative finalizzate all'informazione e alla sensibilizzazione sulla "Giornata regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro" attraverso l'organizzazione di campagne d'informazione, di convegni, di studi e dibattiti.

### **CAPO III**

#### **STRUMENTI PER IL SOSTEGNO ALLA SFERA LAVORATIVA DELLE DONNE**

#### **Art. 5**

*(Misure per contrastare l'abbandono lavorativo delle donne)*

1. La Regione riconosce il lavoro come fattore di sviluppo individuale e sociale della persona e promuove interventi volti a contrastare il fenomeno delle molestie sul luogo di lavoro, ai sensi dell'articolo 26 del d.lgs. 198/2006 e successive modifiche e in ottemperanza della Convenzione ILO 190/2019, nonché ogni comportamento illecito o forma di pressione, posti in essere dal datore di lavoro, volte ad 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 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 competenti strutture regionali, degli enti strumentali e delle società controllate, affinché nei bandi e avvisi pubblici siano inserite 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 nonché per le discriminazioni per molestia o molestia sessuale sui luoghi di lavoro ai sensi dell'articolo 26 del d.lgs. 198/2006 e successive modifiche;
  - b) l'esclusione delle imprese da qualunque beneficio, comunque erogati o attribuiti dalla Regione, per il biennio successivo alla pubblicazione della sentenza di cui alla lettera a).

#### **Art. 6**

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

1. Nell'ambito della promozione dell'occupazione femminile, la Regione sostiene e valorizza le micro, piccole e medie 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 della spesa sostenuta per i servizi di formazione finalizzati all'acquisizione di nuove competenze da parte delle donne assunte ai sensi del comma 1;
  - b) una premialità, nella forma di punteggio aggiuntivo, ai fini della valutazione dei progetti presentati nell'ambito di avvisi e bandi regionali.
3. 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 le quali, sulla base del rapporto biennale di cui all'articolo 46 del d.lgs. 198/2006 e successive modifiche, non presentino nessun divario retributivo basato sul genere.

#### **Art. 7**

*(Formazione regionale per la parità di genere e il reinserimento lavorativo delle donne)*

1. La Regione, nell'ambito delle politiche attive volte a promuovere l'occupazione femminile, favorisce, attraverso i centri per l'impiego, azioni di sostegno e di consulenza diretti a facilitare il reinserimento delle donne nel mondo del lavoro anche attraverso specifici percorsi formativi rivolti a donne che risultino in stato di disoccupazione ai sensi della normativa vigente e, in particolare, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 (*Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*) e successive modifiche.
2. La Giunta regionale, con deliberazione, stabilisce modalità e criteri per l'organizzazione dei percorsi di cui al comma 1, prevedendo in particolare corsi orientati all'apprendimento delle discipline scientifico-tecnologiche (STEM) e dell'educazione finanziaria e digitale nonché

azioni formative di *self empowerment* e *leadership* al femminile, per colmare il divario di competenze tra i generi e favorire l'occupazione femminile in ambiti lavorativi innovativi.

3. Per le finalità di cui al comma 2, la Regione può stipulare protocolli di intesa con università e centri di ricerca.

#### **Art. 8**

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

1. La Regione favorisce inoltre il reinserimento sociale e lavorativo delle donne vittime di violenza anche mediante la promozione di protocolli d'intesa stipulati dai Dipartimenti regionali competenti con il coinvolgimento degli enti locali, dei centri per l'impiego e dei centri antiviolenza e delle case di accoglienza di cui alla L.R. 20 ottobre 2006, n. 31 (Disposizioni per la promozione ed il sostegno dei centri antiviolenza e delle case di accoglienza per le donne maltrattate).
2. Al fine di promuovere il reinserimento lavorativo delle donne, la Regione riconosce alle imprese che assumono donne vittime di violenza prese in carico da un centro antiviolenza o una casa di accoglienza [ ... ] o donne vittime di tratta con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, i benefici di cui all'articolo 6 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. 9**

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

1. La Regione 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*), coerentemente con gli articoli 6 e 27 della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, ratificata con la legge 3 marzo 2009, n. 18.
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 6 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. 117/2017 e successive modifiche.

#### **Art. 10**

*(Sportello donna)*

1. La Regione, attraverso i centri per l'impiego, garantisce alle donne l'erogazione di servizi e di misure di politica attiva del lavoro, quali l'orientamento specialistico e l'accompagnamento al lavoro, favorendo l'incrocio fra la domanda e l'offerta di lavoro, e promuove, altresì, l'accompagnamento al lavoro autonomo, l'orientamento individualizzato all'autoimpiego e alle *start up*, al fine di favorire il lavoro femminile nel territorio regionale. Il centro per l'impiego garantisce, altresì, servizi mirati in favore delle donne vittime di violenza prese in carico da un centro antiviolenza o una casa di accoglienza, nonché delle donne vittime di tratta.

2. Al fine di promuovere l'inserimento lavorativo delle donne in settori in cui sono sottorappresentate, nell'ambito dei siti istituzionali della Regione e del Consiglio 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 a diffondere le opportunità di formazione e carriera, nel rispetto della normativa sulla parità di trattamento retributivo e di pari opportunità. La piattaforma è articolata in aree tematiche.

#### **Art. 11**

*(Microcredito per donne in situazioni di disagio sociale)*

1. La Regione, nell'ambito di nuovi avvisi relativi alla gestione del Fondo microcredito FSE di cui alle D.G.R. n. 744/2010 e D.G.R. n. 846/2010, relative all'istituzione di strumenti di ingegneria finanziaria finalizzati a migliorare l'accesso al credito di microimprese per realizzare nuovi investimenti e di persone svantaggiate per incentivare il lavoro autonomo, riserva una quota della dotazione finanziaria per il microcredito alle donne in situazioni di disagio sociale non inferiore al 10 per cento dell'intero importo.
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 (NASpi) o altre indennità di disoccupazione riconosciute dalla normativa vigente di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 (*Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*);
  - b) donne vittime di violenza prese in carico da un centro antiviolenza o da una casa di accoglienza [ ... ];
  - c) donne vittime di tratta;
  - d) donne con disabilità;
  - e) donne componenti di famiglie monoparentali con figli a carico e prive di sostegno al mantenimento secondo la normativa vigente in materia;
  - f) donne ultrasessantenni prive di sostegno familiare e parentale;
  - g) donne ex detenute.
3. Il regolamento di cui all'articolo 18 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. 12**

*(Misure per il benessere lavorativo del personale femminile regionale)*

1. La Regione opera per diffondere la parità di genere anche nell'ambito dell'organizzazione, del reclutamento e della gestione del personale regionale.
2. Per la finalità 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, all'esperienza e al 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;



- c) sperimenta, nel rispetto della normativa vigente, nell'ambito del pubblico impiego, nuove formule organizzative e diverse articolazioni dell'orario di lavoro volte alla conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro;
  - d) favorisce il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi e il 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. 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. 165/2001 e successive modifiche.
  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 tempi di lavoro, la Regione promuove l'attività del Comitato di cui all'articolo 57, commi da 01 a 05, del d.lgs. 165/2001 e successive modifiche in ogni comune dell'Abruzzo, favorendone il coordinamento con quello regionale.

#### CAPO IV STRUMENTI PER LA VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE DELLE DONNE

##### Art. 13

*(Misure per sostenere l'imprenditorialità femminile)*

1. La Regione, nell'ambito del Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese di cui all'articolo 2, comma 100, lettera a), della legge 23 dicembre 1996, n. 662 (*Misure di razionalizzazione della finanza pubblica*) e nel rispetto dell'articolo 11, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185 (*Misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale*) convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, sostiene l'accesso al credito delle piccole e medie imprese del territorio regionale a prevalente partecipazione femminile e delle lavoratrici autonome come individuate nel comma 2.
2. Gli interventi di cui al comma 1 sono riservati a:
  - a) società cooperative e società di persone che, da almeno un biennio antecedente la data di entrata in vigore della presente legge, sono costituite in misura non inferiore al 60 per cento da donne;
  - b) società di capitali che, da almeno un biennio antecedente la data di entrata in vigore della presente legge, sono partecipate in misura non inferiore ai due terzi da donne e i cui organi di amministrazione sono costituiti per almeno i due terzi da donne;
  - c) imprese individuali che, da almeno un biennio antecedente la data di entrata in vigore della presente legge, sono costituite da donne ed operano nei settori dell'industria, dell'artigianato, dell'agricoltura, del commercio, del turismo e dei servizi;
  - d) lavoratrici autonome.
3. Gli interventi di cui al comma 1 sono finalizzati a:

- a) sostenere gli investimenti e consolidare la struttura finanziaria e patrimoniale delle imprese femminili di cui al comma 2, con specifica attenzione ai settori a elevata tecnologia;
  - b) acquisire servizi destinati all'aumento della produttività, all'innovazione organizzativa e tecnologica, alla ricerca di nuovi mercati per il collocamento dei prodotti, al conseguimento di nuove tecniche di produzione, di gestione e di commercializzazione, nonché allo sviluppo di sistemi di qualità.
4. Il regolamento di cui all'articolo 18, individua le modalità e i criteri per l'accesso agli interventi di cui al comma 1.
  5. Negli appalti pubblici per l'affidamento e l'esecuzione di lavori, servizi e forniture di competenza della Regione o degli enti dalla stessa dipendenti o comunque controllati, nonché ai fini della valutazione di progetti presentati nell'ambito di avvisi e bandi regionali, la Regione promuove, nel rispetto della normativa comunitaria e statale vigente in materia di appalti pubblici, l'introduzione di criteri premiali volti ad attribuire un punteggio tecnico alle imprese femminili in possesso dei requisiti di cui al comma 2 o che attestino l'assenza, negli ultimi tre anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazioni di genere ovvero il possesso della certificazione internazionale di *Social Accountability* (SA 8000).
  6. La Regione, anche in collaborazione con il sistema camerale e gli organismi statali e locali che operano a tutela dell'imprenditoria femminile, promuove programmi e iniziative per la formazione e la diffusione di una cultura imprenditoriale tra la popolazione femminile.
  7. La Regione, gli enti strumentali e le società controllate, nel rispetto della normativa vigente, promuovono nell'affidamento e nell'esecuzione degli incarichi conferiti a professionisti la parità di genere.

#### **Art. 14**

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

1. In attuazione dell'articolo 117, comma settimo, della Costituzione e dell'articolo 6 dello Statuto della Regione Abruzzo, la Regione riconosce le competenze femminili quali elementi per affermare un nuovo ruolo della donna nella società e garantisce l'equilibrio tra i generi all'interno degli organi di amministrazione e di controllo degli enti strumentali, delle società controllate o partecipate dalla Regione. A tal fine, nelle nomine e designazioni di competenza regionale nessuno dei due generi può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi, fatte salve le disposizioni più favorevoli in materia di pari opportunità stabilite dalla vigente normativa statale e regionale.
2. Per gli organi collegiali di esclusiva nomina o designazione regionale la misura dei due terzi è calcolata con riferimento a ciascun organo. Qualora non siano state presentate candidature sufficienti a garantire il rispetto di tale misura, ferma restando la possibilità di riaprire i termini per la presentazione di nuove candidature, l'organo competente alla nomina o designazione prescinde da tale misura, purché nel corso dell'anno garantisca nelle successive nomine o designazioni un numero maggiore di persone del genere sottorappresentato, in modo da garantire il riequilibrio della presenza dei due generi.
3. Nel caso in cui alla Regione competa nominare o designare organi monocratici o solo una parte dell'organo collegiale, la misura dei due terzi è calcolata con riferimento al numero complessivo delle designazioni o nomine effettuate nel corso dell'anno.
4. In sede di prima applicazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, per l'anno 2021, la misura dei due terzi è calcolata con riferimento alle nomine e alle designazioni effettuate nel periodo intercorrente dalla data di entrata in vigore della presente legge al 31 dicembre 2021.

#### **Art. 15**

*(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 comunali, come previsto dall'articolo 46 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (*Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali*) e successive modifiche e dall'articolo 1, comma 137, della legge 7 aprile 2014, n. 56 (*Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni*).
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, che i comuni con popolazione superiore ai 3.000 abitanti non possono partecipare a bandi e avvisi pubblici qualora violino l'articolo 1, comma 137, della l. 56/2014.
3. Ai fini di cui al comma 2, la Regione promuove la stipula di un protocollo di intesa con l'Associazione nazionale comuni italiani dell'Abruzzo (ANCI Abruzzo) per il monitoraggio e la relazione, con cadenza biennale, della composizione delle giunte comunali da trasmettere alle strutture regionali degli enti strumentali e delle società controllate che gestiscono gli avvisi e i bandi.
4. La Regione promuove, d'intesa con l'ANCI Abruzzo, l'istituzione di un riconoscimento definito "*Certificazione di equità di genere*" da assegnare ai comuni che, all'esito della relazione di cui al comma 3, siano identificati come virtuosi.

## CAPO V

### STRUMENTI PER LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO

#### Art. 16

*(Buoni per l'acquisto di servizi di baby-sitting e di caregiver. Azioni positive in tema di condivisione delle responsabilità di cura)*

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, 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.lgs. 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.
4. Al fine di favorire un'equilibrata condivisione delle responsabilità di cura dei figli di età inferiore ai dodici anni, la Regione, in via sperimentale e in attuazione dell'articolo 6 dello Statuto della Regione Abruzzo, concede apposito contributo, consistente in un buono, a favore dei padri lavoratori che usufruiscono del congedo parentale di cui all'articolo 32 del d.lgs. 151/2001 e successive modifiche, in alternativa alla madre lavoratrice.
5. Al fine di favorire l'attività di cura che le donne lavoratrici in qualità di *caregiver* prestano nei confronti di persone non autosufficienti è riconosciuto alle stesse un buono quale indennizzo dell'attività svolta nel rispetto della normativa regionale vigente in materia.
6. Il buono di cui al comma 5 è riconosciuto alle lavoratrici che utilizzano permessi non retribuiti per lo svolgimento dell'attività di cura.
7. I buoni di cui al presente articolo sono riconosciuti ai nuclei familiari con reddito ISEE non superiore a 20.000,00 euro.
8. I contributi di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti dalla normativa vigente per le medesime finalità.
9. I criteri e le modalità per la concessione e la revoca dei buoni di cui al presente articolo sono stabiliti dal regolamento di cui all'articolo 18.

#### Art. 17

*(Tempi di vita e tempi di lavoro)*

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 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 emanati 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*), la costituzione di banche del tempo e di ogni iniziativa volta ad armonizzare i tempi delle città con i tempi di cura della famiglia quale, in particolare, la creazione sul territorio di centri di *coworking*;
  - d) promuove l'utilizzo di procedure telematiche che consentono una migliore fruizione dei servizi *on line* rivolti alle famiglie.

## CAPO VI DISPOSIZIONI FINALI

### Art. 18

*(Regolamento di attuazione e integrazione)*

1. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, la Giunta regionale presenta al Consiglio regionale una proposta di 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;
  - b) i criteri preferenziali a favore di aziende iscritte nel Registro;
  - c) i criteri e le modalità per la concessione dei contributi previsti dalla presente legge;
  - d) le modalità per la partecipazione al programma delle iniziative per la celebrazione della Giornata di cui all'articolo 4;
  - e) le modalità e i criteri per il riconoscimento delle premialità di cui agli articoli 3, comma 2, e 6;
  - f) i criteri e le modalità per l'accesso al fondo di cui all'articolo 11;
  - g) i criteri e le modalità per l'accesso agli interventi di cui all'articolo 13;
  - h) i criteri e le modalità per la concessione dei buoni di cui all'articolo 16.

### Art. 19

*(Clausola valutativa e clausola di valutazione degli effetti finanziari)*

1. Il Consiglio regionale esercita il monitoraggio sull'attuazione della presente legge e valuta i risultati conseguiti. A tal fine, entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge e successivamente con cadenza annuale, la Giunta regionale presenta al Comitato per la legislazione una relazione sullo stato di attuazione della presente legge che riferisca, in particolare:

- a) sugli interventi realizzati, con una descrizione dei contenuti, delle modalità attuative, dei soggetti coinvolti e dei beneficiari raggiunti;
  - b) sui risultati degli interventi realizzati rispetto alle finalità della legge, con l'indicazione degli ambiti territoriali maggiormente interessati;
  - c) sulle eventuali criticità incontrate nel corso dell'attuazione degli interventi e sulle misure adottate per farvi fronte.
2. La Giunta regionale, sulla base del monitoraggio effettuato dai Dipartimenti regionale competenti in materia di Lavoro e di Bilancio, in raccordo con la Direzione Generale, presenta alla commissione consiliare competente in materia di bilancio, con cadenza annuale, una relazione che illustri:
- a) gli obiettivi programmati e le variabili socioeconomiche di riferimento in relazione agli strumenti previsti per l'attuazione degli interventi;
  - b) l'ammontare delle risorse finanziarie impiegate e di quelle eventualmente disponibili per la concessione dei contributi e degli incentivi previsti;
  - c) la tipologia e il numero dei beneficiari dei contributi e degli incentivi concessi.

#### **Art. 20**

##### *(Disposizioni finanziarie)*

1. Per l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 4, è autorizzata la spesa di euro 20.000,00 per ciascuna annualità del triennio 2021-2023, a cui si fa fronte con le risorse di apposito stanziamento sul capitolo di nuova istituzione denominato "Spese per la Giornata regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro" alla Missione 15, Programma 03, Titolo 1 dello stato di previsione della Spesa del bilancio regionale pluriennale 2021-2023.
2. Per l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 6, è autorizzata la spesa di euro 200.000,00 per l'esercizio 2021 ed euro 400.000,00 per ciascuna annualità del biennio 2022-2023, a cui si fa fronte con le risorse di apposito stanziamento sul capitolo di nuova istituzione denominato "Politiche per il lavoro e la formazione professionale" alla Missione 15, Programma 04, Titolo 1 dello stato di previsione della Spesa del bilancio regionale pluriennale 2021-2023.
3. Per l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 8, comma 3 e all'art. 9, comma 3, è autorizzata la spesa di euro 50.000,00 per ciascuna annualità del triennio 2021-2023, a cui si fa fronte con le risorse di apposito stanziamento sul capitolo di nuova istituzione denominato "Fondo per la realizzazione di percorsi lavorativi dedicati alle donne vittime di violenza ed alle donne con disabilità di iniziativa degli enti del Terzo settore" alla Missione 15, Programma 03, Titolo 1 dello stato di previsione della Spesa del bilancio regionale pluriennale 2021-2023.
4. Per l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 13, è autorizzata la spesa di euro 300.000,00 per l'esercizio 2021 ed euro 500.000,00 per ciascuna annualità del biennio 2022-2023, a cui si fa fronte con le risorse di apposito stanziamento sul capitolo di nuova istituzione denominato "Fondo per sostenere l'imprenditoria femminile" alla Missione 14, Programma 01, Titolo 2 dello stato di previsione della Spesa del bilancio regionale pluriennale 2021-2023.
5. Per l'applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 16 e 17, è autorizzata la spesa di euro 300.000,00 per l'esercizio 2021 ed euro 600.000,00 per ciascuna annualità del biennio 2022-2023, a cui si fa fronte con le risorse di apposito stanziamento sul capitolo di nuova istituzione denominato "Fondo per promuovere e favorire la conciliazione tra i tempi di vita e tempi di lavoro" alla Missione 15, Programma 03, Titolo 1 dello stato di previsione della Spesa del bilancio regionale pluriennale 2021-2023.
6. Dall'applicazione delle restanti disposizioni non derivano oneri aggiuntivi a carico del bilancio regionale. All'attuazione si provvede a valere sulle risorse umane, strumentali e finanziarie già previste a legislazione vigente.
7. La copertura della spesa relativa all'esercizio 2021 di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5, determinata complessivamente in euro 870.000,00 è assicurata in attuazione di quanto disposto dall'articolo

6 della l.r. 1/2021, mediante applicazione per il corrispondente importo dell'avanzo di cui al Fondo ex articolo 111 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19), convertito con legge 17 luglio 2020, n. 77, e successive modifiche, come determinato in sede di Rendiconto per l'esercizio 2020. La Giunta regionale provvede, con la variazione di cui all'articolo 6 della l.r. 1/2021, all'istituzione dei nuovi capitoli di spesa ed alla loro corrispettiva dotazione di risorse finanziarie come indicato espressamente ai medesimi commi 1, 2, 3, 4 e 5.

8. La copertura della spesa relativa agli esercizi 2022 e 2023 di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5, determinata complessivamente in euro 1.570.000,00 per ciascuna annualità del biennio 2022-2023, è assicurata con la contestuale riduzione della Missione 20, Programma 03, Titolo 1, capitolo di spesa 324001, per gli anni 2022 e 2023 e per gli importi come espressamente indicati nei medesimi commi 1, 2, 3, 4 e 5, del bilancio regionale 2021-2023, esercizi 2022 e 2023.
9. Per gli anni successivi al 2023, si provvede, nel rispetto degli equilibri di bilancio, con le rispettive leggi di bilancio.
10. Le azioni di cui alla presente legge possono essere cofinanziate con altre risorse regionali e statali, allocate e trasferite per finalità coerenti con gli obiettivi della presente legge.
11. La Giunta regionale, i Dipartimenti regionali competenti in materia di Lavoro e Sviluppo Economico adottano tutti gli atti necessari per dare attuazione alla presente legge.

#### Art. 21

(Entrata in vigore)

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

Marianna Scoccia



Silvio Paolucci

  
  
(Mario)  
  
(Di Benedetto)  
  
(Pepe)  
  
(Paolucci)

## RELAZIONE

La proposta di legge contiene *"Disposizioni per colmare il differenziale retributivo di genere"*.

Il presupposto di tale proposta di legge consiste in ciò che senza parità di genere non può raggiungersi un sistema equo di cittadinanza e convivenza, né può esserci un reale sviluppo socio-economico del territorio. È la parità tra i sessi, in ogni settore in cui si sviluppa la personalità di ciascun essere umano, l'unica strada per ridisegnare un nuovo modello di società basato su equilibrati rapporti tra donne e uomini.

Anche se la nostra Costituzione sancisce l'uguaglianza di ogni cittadina e ogni cittadino davanti alla legge (art. 3 Cost.) - stabilendo in principio che non può esservi discriminazione basata sul sesso - e benché sia espressamente previsto che *"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 realtà è, purtroppo, ben diversa.

Secondo un recente studio dell'Eurostat, le donne italiane, nelle aziende private, percepiscono all'incirca il 20,7 per cento in meno rispetto ai colleghi uomini. In Abruzzo ad oggi le donne sono 657.747, rappresentano il 51,2 per cento della popolazione regionale, pari a 1.285.256 persone, ma, nonostante tale superiorità numerica non vivono ancora situazioni paritarie dal punto di vista sia professionale, sia personale. Il tasso di occupazione<sup>1</sup> femminile nella Regione Abruzzo, infatti, si ferma al 46,4% (Italia, 2020, 49%), a fronte di un tasso di occupazione maschile pari al 68,7% (Italia, 2020, 67,2%), mentre il reddito medio in Abruzzo - così come sottolinea anche *Il Sole 24 Ore* - è per le donne di quasi 8mila euro in meno rispetto agli uomini (21.197 euro per gli uomini, contro i 13.281 euro per le donne).

Ferma restando la minore retribuzione riconosciuta alle donne nel settore privato, le ragioni di tale divario non sono immediatamente percepibili, avendo peraltro origini apparentemente innocue. Alle donne, infatti, viene spesso offerto un impiego *part - time* sul presupposto che un lavoro a tempo pieno non sarebbe compatibile con le attività di cura familiare. Tale "segregazione" oraria esclude automaticamente molte donne da funzioni e ruoli di primo livello che, il più delle volte, richiedono un impegno *full- time*.

Allo stesso modo, sono ancora le donne a subire le conseguenze di una gravidanza al rientro sul posto di lavoro. Il tempo dedicato alla famiglia e al puerperio si traduce in perdita della posizione raggiunta prima dell'astensione obbligatoria, nonché in un mancato aggiornamento dei cambiamenti che, nel frattempo, potrebbero aver avuto luogo presso il datore di lavoro.

Questa situazione si riflette, com'è ovvio, sui più diversi ambiti della vita quotidiana. Si pensi all'assunzione di ruoli apicali in società pubbliche o a partecipazione pubblica, nonché alla partecipazione delle donne nelle giunte comunali.

In tale contesto, il legislatore non può rimanere fermo, dovendo intervenire, per quanto possibile, a cambiare la situazione anche approfittando degli spazi messi a disposizione della normativa nazionale.

In particolare, la l'iniziativa legislativa consta di sei Capi e di ventuno articoli.

<sup>1</sup> Fonte: nostra elaborazione su dati I.Stat

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 uomini e donne e la rimozione dei differenziali retributivi di genere*", 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); istituisce la Giornata regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro da realizzare insieme alla Commissione regionale per la realizzazione delle pari opportunità e della parità giuridica e sostanziale tra donne e uomini di cui alla L.R. 14 giugno 2012, n. 26 (art. 4).

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, nonché l'esclusione delle imprese da qualunque beneficio erogato dalla Regione per il biennio successivo alla pubblicazione della Sentenza di condanna per i motivi predetti (art. 5); riconosce benefici economici alle imprese che assumono donne con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, fino ad un massimo del 100 per cento della spesa sostenuta per i servizi di formazione finalizzati all'acquisizione di nuove competenze da parte delle donne assunte, unitamente ad una premialità per le medesime imprese, nella forma di punteggio aggiuntivo, ai fini della valutazione dei progetti presentati nell'ambito di avvisi e bandi regionali (art.6); favorisce, attraverso i centri per l'impiego, azioni di sostegno e di consulenza per facilitare il reinserimento lavorativo delle donne nel mondo del lavoro mediante specifici percorsi formativi rivolti a donne che risultino in stato di disoccupazione (art. 7); sostiene il reinserimento sociale e lavorativo delle donne vittime di violenza prese in carico da un centro di antiviolenza o da una casa di accoglienza o donne vittime di tratta e favorisce altresì l'integrazione sociale e lavorativa delle donne con disabilità, attraverso i benefici di cui all'articolo 6 alle imprese che assumono con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, nonché attraverso contributi agli enti locali per l'attuazione di progetti che favoriscano percorsi lavorativi dedicati a tali donne (art. 8 e 9); promuove l'istituzione di un apposito "*Sportello Donna*" presso i Centri per l'Impiego del territorio regionale per garantire alle donne l'erogazione di servizi e di misure di politica attiva del lavoro, quali l'orientamento specialistico e l'accompagnamento al lavoro, favorendo l'incrocio fra la domanda e l'offerta di lavoro, ma anche sostenendo l'accompagnamento al lavoro autonomo mediante l'orientamento individualizzato all'autoimpiego e alle *start-up*. All'interno dei siti istituzionali della Giunta e del Consiglio regionale vengono inoltre create delle sezioni dedicate all'interno delle quali sono resi fruibili, in piattaforme tematiche, avvisi, bandi e qualsiasi altra informazione utile a diffondere le opportunità di formazione e di carriera e a favorire l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro sia pubblico che privato (art. 10); riserva nell'ambito di nuovi avvisi relativi alla gestione del Fondo microcredito FSE una quota dell'intera dotazione finanziaria, nella misura non inferiore al 10 per cento, alle donne in situazioni di disagio sociale (art. 11); opera per diffondere la parità di genere nell'ambito dell'organizzazione del reclutamento e della gestione del personale regionale sia della Giunta che del Consiglio, avvalendosi dell'attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 12);

Il Capo IV, denominato "*Strumenti per la valorizzazione delle competenze delle donne*", detta disposizioni per: sostenere l'imprenditorialità femminile, attraverso il sostegno all'accesso al credito delle PMI presenti sul territorio regionale a prevalente partecipazione femminile e delle lavoratrici autonome, nell'ambito del Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese di cui



all'art. 2, comma 100, della Legge 23 dicembre 1996, n. 662, e l'introduzione di criteri premiali volti ad attribuire un punteggio tecnico alle imprese femminili nell'ambito di appalti pubblici per l'affidamento e l'esecuzione di lavori, servizi e forniture di competenza della Regione o degli Enti dalla stessa dipendenti o comunque controllati, nonché ai fini della valutazione di progetti presentati nell'ambito di avvisi e bandi regionali; promuovere nell'affidamento e nell'esecuzione degli incarichi conferiti a professionisti la parità di genere (art. 13); fare in modo che venga garantito l'equilibrio tra i generi negli organi di amministrazione e di controllo e stabilendo che il genere meno rappresentato deve ottenere almeno un terzo degli amministratori che compongono l'organo (art. 14); 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 riconoscimento definito "*Certificazione di equità di genere*" (art. 15);

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. 16); 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. 17).

Il Capo VI, dedicato alle "*Disposizioni finali*", detta disposizioni relative al regolamento di attuazione della legge, alla clausola di valutazione annuale sugli effetti prodotti dalla legge, al finanziamento della stessa, nonché alla sua entrata in vigore (artt. 18, 19, 20 e 21).

Marianna Scoccia



Silvio Paolucci



**RELAZIONE TECNICA SULLA QUANTIFICAZIONE DEGLI ONERI E SULLE MODALITA' DI  
COPERTURA FINANZIARIA**

*(ai sensi dell'art. 27 della L.R. 25 marzo 2002 n. 3 recante "Ordinamento contabile della Regione Abruzzo")*

**PARTE A**

*Proposta di legge: Disposizioni per colmare il differenziale retributivo di genere  
su iniziativa di: Paolucci, Scoccia ed altri*

**PARTE B****Tipologia della proposta di spesa**

*Segnare la categoria di appartenenza della legge:*

*a) spesa una tantum: stabilisce un intervento specifico i cui effetti si esauriscono nell'ambito dell'unico intervento proposto con copertura finanziaria a carico del solo bilancio corrente.*

*b) leggi di spesa che disciplinano spese a carattere continuativo obbligatorie: quantificano l'onere annuale previsto per ciascuno degli esercizi compresi nel bilancio di previsione ed indicano l'onere a regime (art. 38, co. 1, D. Lgs. 118/2011).*

*c) leggi di spesa che disciplinano spese a carattere continuativo non obbligatorie: quantificano l'onere annuale previsto per ciascuno degli esercizi compresi nel bilancio di previsione ed indicano l'onere a regime (se non si esercita la facoltà del rinvio al bilancio sub d) (art. 38, co. 1, D. Lgs.118/2011).*

*d) leggi di spesa che disciplinano spese a carattere continuativo non obbligatorie: rinviano le quantificazioni dell'onere annuo alla legge di bilancio (art. 38, co. 1, D. Lgs.118/2011).*

*e) leggi di spesa a carattere pluriennale: indicano l'ammontare complessivo della spesa, nonché la quota eventualmente a carico del bilancio in corso e degli esercizi successivi (art. 38, co. 2, D. Lgs. 118/2011).*

X	

## PARTE C

### Quantificazione degli oneri (art. 27 L.R. 3/2002) :

E' indispensabile una analisi qualitativa e quantitativa indicando, per gli articoli che comportano oneri, i dati e i metodi utilizzati per la quantificazione degli oneri e ogni altro elemento utile per l'esame del progetto di legge.

Il totale degli oneri così determinato è riportato nelle tabelle 1) e 2) e distinto tra spesa corrente e spese d'investimento e per gli esercizi del bilancio pluriennale.

#### C.1 Analisi qualitativa:

Si rinvia alla relazione illustrativa del Progetto di Legge

#### C.2 Analisi quantitativa:

La copertura delle maggiori spese di cui al presente progetto di Legge è assicurata: - per l'esercizio 2021, mediante applicazione dell'avanzo di cui al Fondoex art. 111 del Decreto-Legge 19 maggio2020, n. 34, per euro 870.000,00; - per ciascuno degli esercizi 2022-2023, mediante la riduzione della Missione 20, programma 03, titolo I, capitolo 324001.

#### Per le conseguenze finanziarie:

Tabella 1

Articolo Proposta	Titolo	Missione	Programma	Bilancio pluriennale		
				2021	2022	2023
<b>Spesa corrente</b>						
Articolo n.4	1	15	03	20.000	20.000	20.000
Articolo n.6	1	15	04	200.000	400.000	400.000
Articoli n.8-9	1	15	03	50.000	50.000	50.000
Articoli 16 e 17	1	15	03	300.000	600.000	600.000
<b>Totale effetti finanziari spesa corrente</b>				<b>570.000</b>	<b>1.070</b>	<b>1.070</b>
<b>Spesa in conto capitale</b>						
Articolo n.13	2	14	01	300.000	500.000	500.000
Articolo n.				0	0	0
Articolo n.				0	0	0
<b>Totale effetti finanziari spesa c/ capitale</b>				<b>300.000</b>	<b>500.000</b>	<b>500.000</b>
<b>Totale effetti finanziari sul bilancio della Regione</b>				<b>870.000</b>	<b>1.570.000</b>	<b>1.570.000</b>

## PARTE D

### Modalità di copertura finanziaria (art. 27 L.R. 3/2002)

#### Sezione I


D.1 Presenza nella legge della "clausola di salvaguardia".

D.2. Rinvia espressamente alle leggi di bilancio: in quanto la proposta comporta oneri non obbligatori e di carattere continuativo.

D.3. Rinvio ai successivi bilanci: in quanto la proposta comporta oneri solo a partire dagli esercizi successivi e non contiene automatismi di spesa.

D.4. Presenza nel disegno di legge della "clausola di neutralità finanziaria".

D.5. Copertura finanziaria a carico del bilancio della Regione.



x	
x	

I modi di copertura utilizzati per la Regione sono indicati nella tabella 2).

Tabella 2

L R / P r o p o s t a	A r t i c o l o	C o m m a	DESCRIZIONE EFFETTI				SALDO NETTO DA FINANZIARE			Importo complessivo (per programma pluriennale)
				Titolo	Missioni Tipologia	Progr.	2021	2022	2023	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
			<b>ONERI</b>							
			Oneri a carico della Regione (vedi tabella 1)	1	15	03	370.000	670.000	670.000	0
			Oneri a carico della Regione (vedi tabella 1)	1	15	04	200.000	400.000	400.000	
			Oneri a carico della Regione (vedi tabella 1)	2	14	01	300.000	500.000	500.000	
			<b>Totale oneri a carico della Regione (A)</b>				<b>870.000</b>	<b>1.570.000</b>	<b>1.570.000</b>	<b>0</b>
			Effetti finanziari negativi a carico delle altre P.A. (Stato, Comuni, Province, altre Regioni) (B)				0	0	0	0
			<b>TOTALE ONERI (C)</b>				<b>870.000</b>	<b>1.570.000</b>	<b>1.570.000</b>	<b>0</b>
			<b>COPERTURE</b>							
			Utilizzo fondi speciali destinati al finanziamento (lett. a, co. 1, art. 27, L.R. 3/2002)				0	0	0	0
			Riduzione precedenti autorizzazioni legislative di spesa (lett. b, co. 1, art. 27, L.R. 3/2002)				0	0	0	0
			Riduzione disponibilità della spesa, di natura <u>non obbligatoria</u> , formatesi nel corso dell'esercizio (lett. c, co. 1, art. 27, L.R. 3/2002) <u>Utilizzo avanzo Fondo art. 111 D.L. 34/2020</u>				870.000	0	0	0
			Riduzione disponibilità della spesa, di natura <u>non obbligatoria</u> , formatesi nel corso dell'esercizio (lett. c, co. 1, art. 27, L.R. 3/2002)	1	20	03 Cap. 324001		1.570.000	1.570.000	
			Nuove o maggiori entrate (lett. d, co. 1, art. 27, L.R. 3/2002)				0	0	0	0
			Riduzioni precedenti autorizzazioni di spesa per copertura minori entrate (lett. b co. 1, art. 27, L.R. 3/2002)				0	0	0	0
			Imputazione esatta della spesa ad una o più Missioni, Programmi e Titoli del bilancio vigente.				0	0	0	0
			<b>TOTALE COPERTURA ONERI A CARICO DELLA REGIONE (D)</b>				<b>870.000</b>	<b>1.570.000</b>	<b>1.570.000</b>	<b>0</b>
			TRASFERIMENTI A CARICO ALTRI ENTI (E)				0	0	0	0
			<b>EFFETTI COMPLESSIVI SUI SALDI DI REGIONE (D - A)</b>				<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
			<b>EFFETTI COMPLESSIVI SUI SALDI ALTRI ENTI (E - B)</b>				<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## PARTE E

Copertura e compatibilità finanziaria (art. 27 L.R. 3/2002, art. 74 del Regolamento dei lavori del Consiglio Regionale)

E.1 Descrivere l'impatto con riferimento ai programmi e ai progetti contenuti nel documento di programmazione.<sup>1</sup>

Nessun impatto.

Muni'  
San Mar.  
(Marsano)  
Muni' (DI BAMBINO)  
Di Pepe (Pepe)  
Di Am. (Petracci)

<sup>1</sup> La proposta di legge deve tener conto dei contenuti del documento di economia e finanza regionale che costituisce il quadro di riferimento per la predisposizione del bilancio pluriennale e annuale e per la definizione degli interventi della regione.