

(n. 000)

ASSEMBLEA REGIONALE SICILIANA

DISEGNO DI LEGGE

presentato dai deputati: Marano Jose, Ardizzone Martina, Cambiano Angelo, Campo Stefania, Ciminnisi Cristina, De Luca Antonino, Di Paola Nunzio, Gilistro Carlo, Schillaci Roberta, Sunseri Luigi, Varrica Adriano

il 4 gennaio 2023

Introduzione di norme per l'eliminazione del divario retributivo di genere

----O----

RELAZIONE DEI DEPUTATI PROPONENTI

Onorevoli colleghi,

la presente proposta di legge ha lo scopo di promuovere, attraverso azioni di sostegno regionale, l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, al fine di superare il divario salariale e realizzare la parità retributiva tra i sessi, così come sancito dall'art. 157 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), dall'art. 3 della Costituzione italiana e dall'art. 27 e ss. del Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

L'art. 157 del TFUE impone agli Stati membri di assicurare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro e di pari valore e, allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, consente agli Stati membri di mantenere o adottare misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali.

L'art. 3 della Costituzione italiana assume il principio di uguaglianza tra tutti i cittadini come un diritto fondamentale, senza nessuna discriminazione di sesso, assegnando alla Repubblica il compito di rimuovere ogni ostacolo che possa limitare l'uguaglianza sostanziale ed effettiva tra i cittadini.

L'art. 27 e ss. del Codice delle pari opportunità vieta qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in qualsiasi sua forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, anche per quanto riguarda la creazione, la fornitura di attrezzature o l'ampliamento di un'impresa o l'avvio o l'ampliamento di ogni altra forma di attività autonoma.

La promozione della parità di genere rappresenta un valore cardine dell'UE ed oltre ad esserne uno degli obiettivi sostanziali, costituisce un vettore di crescita economica tanto da promuoverla in ogni sua attività; la parità di genere e l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, dunque, sono riconosciuti a livello normativo e le politiche in materia sono basilari per una crescita intelligente, sostenibile ed inclusiva, per promuovere la competitività e l'occupazione nonché per favorire la coesione sociale.

Secondo la Commissione Europea, anche se il numero delle donne che lavorano ha raggiunto livelli elevati e, oggi, sempre più donne occupano posizioni di potere, tuttavia, molte donne devono ancora fare i conti, nella vita di tutti i giorni, con sfide, disparità e minacce: abusi e molestie, stipendi più bassi, minori opportunità di lavoro e di carriera. Recentemente, è emersa una crescente preoccupazione “per la banalizzazione della retorica dell'odio in chiave sessista, specialmente online, ma anche nel dibattito pubblico”, spesso primo passo verso ulteriori forme di violenza e di discriminazione nei confronti delle donne e, tuttora, molte delle disuguaglianze presenti riguardano il posto delle donne nel mondo del lavoro, in quanto la mancanza di reali possibilità di scelta tese a garantire l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, diminuisce le opportunità per le donne di lavorare e di trovare un lavoro corrispondente al loro livello di istruzione e di ambizione. Per la Commissione Europea “sbloccare questo potenziale sarebbe il miglior volano economico per poter dare slancio alle nostre economie”.

A livello economico, secondo Eurostat, l'indicatore relativo al divario retributivo di genere, calcolato considerando la differenza media tra i salari orari percepiti da uomini e donne a prescindere dal numero di ore lavorate, nell'economia europea si attesta al 13%. Il dato varia sensibilmente all'interno dei paesi dell'Unione, il gender pay gap più ampio è quello della Lettonia con il 22,3% mentre quello più basso è registrato dal Lussemburgo con lo 0,70%, mentre in Italia si attesta al 4,2%.

Il divario retributivo è il risultato di una vasta gamma di squilibri di genere presenti sul mercato del lavoro dovuti non tanto dai differenti livelli di istruzione, preso atto che le donne superano di fatto gli uomini in termini di successo scolastico, quanto piuttosto da fattori quali la segregazione e la sottovalutazione negli ambienti lavorativi con la conseguente mancanza del gentil sesso nelle posizioni dirigenziali e decisionali, il maggior ricorso al tempo parziale e le più lunghe e fre-

quenti interruzioni di carriera dovute ad una ripartizione ineguale delle responsabilità domestiche, familiari e di assistenza sociale. Altresì, fattori organizzativi come orari di lavoro prolungati, aspettative di presenza fisica e disponibilità al di fuori del normale orario lavorativo, influiscono negativamente nella creazione di un distacco inaccettabile in una società che vuol definirsi moderna.

Una ricerca del 2019 elaborata dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), denominata "*Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance*" (Contrastare il divario retributivo di genere: è necessario un migliore equilibrio tra attività professionale e vita familiare), evidenzia che nell'UE le probabilità per le donne di lavorare a tempo parziale o con contratti a tempo determinato sono quattro volte superiori a quelle degli uomini, nonché, il tasso di inattività delle donne in età lavorativa è quasi due volte quello degli uomini a causa delle responsabilità familiari e di assistenza. Ciò può essere ricondotto alla mancanza di strutture economicamente sostenibili per la custodia dei bambini e di assistenza per familiari a carico nonché all'assenza di politiche volte a rendere redditizio e flessibile la modalità di lavoro.

Ancor più incisivi appaiono i dati pubblicati, nello scorso novembre 2022, dall'Istat che attestano l'occupazione femminile al 51% mentre quella maschile è pari al 69,4% collocando l'Italia in penultima posizione tra i paesi dell'UE, con 16 punti di differenza rispetto alla media europea, pari quindi al 67%. Tale divario è confermato, inoltre, dal differenziale nei tassi di disoccupazione, 9,3% la quota femminile rispetto al 6,9% di quella maschile, ma soprattutto dalla rilevante distanza tra i tassi di inattività: 43,7% per le donne in confronto al 25,3% degli uomini.

Elaborazioni del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro basate su banche dati dell'ILO prevedono che in Italia il *gap* di genere in politica, nella salute e nell'istruzione sarà conseguito nell'arco di almeno settanta anni, salvo decisioni normative atte ad accelerare tale disparità.

Negli ultimi anni, nell'ambito degli interventi di promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, particolare attenzione è stata posta agli interventi volti a dare attuazione, ai sensi dell'art. 51 della Costituzione, alla parità di accesso alle cariche elettive, incidendo sui sistemi elettorali presenti nei diversi livelli (nazionale, regionale, locale e al Parlamento europeo).

Anche nel mondo del lavoro, il tema della parità di genere è stato oggetto di numerosi interventi normativi, volti soprattutto a riconoscere equiparazione dei diritti e maggiori tutele alle donne lavoratrici. In questa direzione vanno inquadrate le disposizioni volte a favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, attraverso un bonus per servizi di *babysitting*, il supporto alla genitorialità, le azioni di contrasto alle cosiddette dimissioni in bianco e l'introduzione di uno speciale congedo per le donne vittime di violenza di genere.

Una nuova visione lavoristica si rende, dunque, necessaria al fine di contribuire alla conciliazione tra lavoro, famiglia e vita privata, consentendo di bilanciare in maniera adeguata ciascun aspetto; considerare le politiche di conciliazione come un nuovo modo di fare impresa consentirebbe alle aziende di accedere al potenziale non sfruttato delle donne e permetterebbe di creare una società più egualitaria riducendo così il rischio di povertà. Tali misure, altresì, garantirebbero maggiori vantaggi quali un minor tasso di assenteismo, dipendenti più motivati e di conseguenza maggiore produttività grazie ad un ritorno più rapido dai congedi parentali ed un miglioramento generale del benessere del personale, tutti elementi che influiscono positivamente sui risultati dell'azienda.

Favorire l'accesso al lavoro attraverso orari di lavoro flessibile, congedi parentali ad ore o frazionato, banca delle ore, *smart working*, servizi per l'infanzia o bonus per l'assistenza degli anziani, incide positivamente su tutto il periodo di vita delle donne, dunque, deve essere un obiettivo primario che le politiche di governo deve perseguire.

Alla luce delle considerazioni esposte, il presente disegno di legge è strutturato nel modo seguente.

L'articolo 1 si pone la finalità di superare il divario salariale di genere, valorizzare le competenze delle donne, conciliare i tempi di vita e i tempi di lavoro, assegnando alla Regione Siciliana la promozione di misure che permettono di realizzare l'obiettivo dell'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa.

L'articolo 2 pone in capo alla Regione Siciliana l'attuazione di interventi economici a supporto delle imprese e di azioni legate alla trasparenza dei dati relativi alla retribuzione, mediante la diffusione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile ai sensi dell'art. 46, Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198. Nello specifico, incentiva progetti di sensibilizzazione alla parità retributiva, azioni di orientamento e formazione, la diffusione di buone pratiche e misure di sostegno agli Enti Locali ed alle imprese per la costituzione e lo sviluppo di reti d'impresa locale che promuovano la parità retributiva ed infine prevede, nell'ambito delle misure adottate dalla Regione, incentivi alle imprese che adottano politiche di conciliazione vita lavoro.

L'articolo 3 istituisce l'albo regionale ove inserire le imprese che adottano misure per favorire la parità salariale al fine di pubblicizzare la loro propensione a perseguire le finalità indicate dalla presente legge, nonché alle medesime è consentita la partecipazione ai bandi regionali attraverso le misure promosse dalla Regione.

L'articolo 4 introduce la certificazione di genere per le aziende pubbliche e private al fine di accompagnare le stesse sul fronte della parità a ridurre il divario di

genere e salariale ed offrire uguali condizioni nei percorsi di carriera, stesso salario a parità di competenze e forme di sostegno alla maternità, attraverso flessibilità ed organizzazione dei luoghi di lavoro. La certificazione, inoltre, restituirà dati comparabili sul grado di *gender equality* delle aziende e questo consentirà, da una parte, di riconoscere le realtà più virtuose e dall'altra, di provvedere eventualmente a specifiche forme di premialità in termini di qualificazione nell'accesso a bandi e fondi. Tale meccanismo è fondamentale per innescare un cambiamento culturale ed ambientale all'interno dell'azienda, per cui ad un alto indice di parità potrà naturalmente corrispondere una maggiore attrattività dell'impresa stessa.

L'articolo 5 istituisce un tavolo permanente di lavoro, denominato "Osservatorio sul mercato del lavoro", per monitorare, confrontare e promuovere i modelli organizzativi più innovativi in materia di parità salariale tra uomini e donne.

L'articolo 6 prevede la possibilità di erogare contributi economici alle imprese iscritte all'albo regionale al fine di agevolare, da una parte, l'adozione di misure volte a garantire la parità retributiva di genere nelle imprese siciliane e dall'altra parte, sostenere lo sviluppo infrastrutturale dei lavoratori in modalità *smart working*.

L'articolo 7 introduce strumenti per la conciliazione dei tempi di vita promuovendo iniziative volte a raggiungere la flessibilità delle prestazioni lavorative che permettono la fruizione dei servizi alle famiglie ed istituendo un voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting domestici ovvero di indennizzo del caregiver.

L'articolo 8 istituisce un apposito "Sportello donna" presso ciascun Centro per l'impiego siciliano per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ed incentivare l'occupazione femminile.

L'articolo 9 valorizza l'imprenditorialità femminile quale elemento per lo sviluppo socio economico del territorio e prevede interventi di concessione di agevolazioni finanziarie, sotto forma di garanzia e promozione, nonché la stipulazione di protocolli di intesa con l'Associazione Bancaria Italiana per consentire l'accesso al credito bancario a tassi di interessi agevolati.

L'articolo 10 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 e il primo triennio di puerperio.

L'articolo 11 riconoscimento di un'indennità lorda alla consigliera di parità regionale, delle città metropolitane e dei liberi consorzi comunali, secondo quanto previsto dalla deliberazione della Conferenza unificata del 3 luglio 2019, n. 62. Al riguardo, la deliberazione sopra menzionata prevede l'attribuzione di una indennità mensile alle consigliere regionali di parità da un massimo di euro 780 lordi a un minimo di euro 390 lordi mentre per le consigliere di parità delle città metropolitane e dei liberi consorzi l'indennità è fissata nella misura di almeno euro 68 lordi.

L'onere di ciascun indennità è a carico dell'ente territoriale che ha proceduto alla designazione, nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Fermo restando l'assoluta inadeguatezza degli importi fissati in relazione ai rilevanti compiti attribuiti a tali organismi dal decreto legislativo n. 198/2006, appare del tutto incoerente e inappropriata l'attuale situazione della Regione Siciliana che non riconosce nessuna indennità alle consigliere di parità poiché svolgono la loro funzione a titolo gratuito.

Infine, l'articolo 12 prevede la necessaria copertura finanziaria, quantificata in complessivi 3.000 migliaia di euro per il triennio 2023-2025, a cui si fa fronte mediante le risorse della Missione 15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale - Programma 3 - Sostegno all'occupazione – Titolo 1 - Spese correnti - del bilancio di previsione della Regione Siciliana.

---O---

DISEGNO DI LEGGE DI INIZIATIVA PARLAMENTARE

Art. 1.

Oggetto e finalità

1. La Regione Siciliana riconosce e promuove azioni che permettono di realizzare l'obiettivo dell'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, ai sensi dell'art. 157 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) e dell'art. 3 della Costituzione italiana, quale presupposto per un sistema equo di cittadinanza e convivenza per lo sviluppo socio-economico del territorio.

2. La Regione Siciliana, 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, nonché l'utilizzo di un linguaggio inclusivo e rispettoso dei generi nei documenti pubblici e nei luoghi di lavoro, nei termini definiti dalla grammatica italiana nella corretta declinazione dei generi maschili e femminili.

3. Per le finalità della presente legge, le disposizioni sono volte a favorire:

- a) il superamento del divario salariale e la parità retributiva tra i sessi;
- b) la permanenza, il reinserimento e l'affermazione dei generi;
- 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.

Art. 2.

Parità retributiva tra uomini e donne

1. Ai fini di dare attuazione a quanto previsto all'art. 1, la Regione Siciliana promuove, anche attraverso incentivi economici, i seguenti strumenti:

- a) azioni legate all'emersione e alla trasparenza dei dati relativi alla retribuzione anche mediante la pubblicizzazione e diffusione del Rapporto Biennale sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 46 del D. Lgs. 198/2006;
- b) progetti di sensibilizzazione sulla parità retributiva e di adozione di azioni pratiche in materia;
- c) azioni di orientamento e formazione volte a contrastare stereotipi e ad accrescere la partecipazione delle donne a percorsi scolastici ed accademici in discipline scientifico tecnologiche e a rafforzare le loro competenze tecniche e digitali;
- d) azioni di sostegno agli Enti locali ed alle imprese per la costituzione e lo sviluppo di reti d'impresa locale che promuovano la parità retributiva;
- e) percorsi di aggiornamento professionale per chi utilizza strumenti di flessibilità connessi ai bisogni di conciliazione vita lavoro e di cura nelle diverse forme previste dalla normativa nazionale e dalla contrattazione collettiva;
- f) 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;
- g) azioni delle imprese, di concerto con le associazioni impegnate nella promozione delle pari opportunità e le rappresentanze sindacali, volte a favorire l'attuazione di politiche che favoriscono la conciliazione vita lavoro;
- h) introduzione, in via sperimentale, del bilancio di genere negli enti strumentali della Regione Siciliana e nelle aziende partecipate della stessa.

Art. 3.

Albo Regionale

1. E' istituito presso l'Assessorato regionale della famiglia, delle politiche sociali e del lavoro, un apposito albo regionale delle imprese, in possesso della Certificazione di genere di cui all'articolo 4, che adottano politiche di riduzione del divario salariale tra uomini e donne ovvero sviluppano particolari iniziative innovative in materia di pari opportunità al fine di rendere note e qualificare la loro attività ovvero adottano adeguate politiche di welfare e di conciliazione tempi di vita e di lavoro.

2. Entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, la Giunta regionale con apposito regolamento, sentite la competente commissione permanente dell'Assemblea regionale siciliana, la Consigliera regionale di parità, le parti sociali e datoriali e le associazioni più rappresentative che promuovono la parità di genere, stabilisce i requisiti per l'iscrizione, nonché i criteri e le modalità di tenuta dell'albo.

3. L'attribuzione dei benefici economici, comunque denominati ed erogati dalla Regione ai sensi dell'art. 6, sono attribuiti esclusivamente a favore delle aziende iscritte all'albo regionale.

Art. 4.
Certificazione di genere

1. Per le finalità della presente legge, le aziende pubbliche o private devono essere in possesso di una certificazione aziendale per l'uguaglianza di genere, rilasciata da un organismo di certificazione accreditato.

2. La certificazione deve indicare la misurazione di performance in merito alla rappresentanza di genere nella governance aziendale, l'equità retributiva tra uomini e donne, l'efficacia delle politiche e delle pratiche aziendali adottate dall'azienda in termini di opportunità di sviluppo di carriera, inclusività, flessibilità ed organizzazione dei luoghi di lavoro.

Art. 5.
Tavolo permanente

1. E' istituito, presso l'Assessorato regionale della famiglia, delle politiche sociali e del lavoro in collaborazione con la Consigliera Regionale di Parità, un tavolo permanente denominato "Osservatorio sul mercato del lavoro" con funzioni consultive e propositive per il contrasto della disparità di genere, al fine di ricercare e monitorare dati sul mercato del lavoro con attenzione al bilanciamento di genere, rilevare eventuali disparità di accesso al lavoro o di trattamento, confrontare e promuovere i modelli organizzativi più innovativi in materia di parità salariale tra uomini e donne.

2. Il Tavolo di cui al comma 1 è così composto:

a) l'Assessore regionale competente in materia di pari opportunità o suo delegato, che lo presiede;

b) l'Assessore competente in materia di istruzione, formazione e lavoro o suo delegato;

c) la Consigliera regionale di parità;

d) il Presidente del Comitato unico di garanzia o suo delegato;

e) quattro rappresentanti delle organizzazioni sindacali;

f) quattro rappresentanti delle organizzazioni datoriali di categoria;

h) un rappresentante delle associazioni più rappresentative che promuovono la parità di genere.

3. Il Tavolo è nominato, all'inizio di ogni Legislatura, dal Presidente della Regione Siciliana con apposito decreto e rimane in carica per l'intera Legislatura. Alla scadenza, le funzioni vengono prorogate sino alla nomina dei nuovi componenti.

4. In fase di prima attuazione il Tavolo è nominato entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge.

5. Il Tavolo approva, su proposta del Presidente, il regolamento interno con il quale stabilisce le modalità di funzionamento dello stesso.

6. La partecipazione al Tavolo è a titolo gratuito.

7. L'Osservatorio sul mercato del lavoro relaziona, entro il 31 dicembre di ciascun anno, all'Assessorato regionale della Famiglia, delle Politiche sociali e del lavoro circa i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione regionale in materia di parità retributiva di genere e sulle opportunità nel mercato del lavoro siciliano, nonché sulla valutazione degli effetti delle politiche adottate.

Art. 6.

Contributi

1. La Regione Siciliana promuove la parità contributiva attraverso l'erogazione alle imprese siciliane iscritte all'Albo regionale, di cui all'articolo 3, di contributi economici finalizzati alla compartecipazione dei costi per il personale femminile assunto con contratti di lavoro a tempo indeterminato e la dotazione infrastrutturale per le lavoratrici incluse nei progetti aziendali di parità retributiva, attività di formazione e/o aggiornamento del personale femminile in modalità smart working.

2. Con apposito atto da adottare entro sessanta giorni dall'emanazione della presente legge, l'Assessore regionale della famiglia, delle politiche sociali e del lavoro di concerto con l'Assessore regionale dell'economia, acquisito il parere della Consigliera regionale di parità e delle competenti commissioni parlamentari dell'Assemblea regionale siciliana, stabiliscono in particolare:

- a) le percentuali di contribuzione alla spesa per il personale in oggetto di parità salariale;
- b) le percentuali di contribuzione per la dotazione infrastrutturale del personale in modalità smart working;
- c) le modalità di contribuzione per le spese sostenute dalle imprese in relazione ai corsi di formazione e/o aggiornamento professionale per la genitorialità condivisa del personale, a cui viene concessa la conciliazione vita-lavoro;
- d) i criteri, le procedure e i limiti per l'assegnazione e l'erogazione dei contributi;
- e) una premialità, nella forma di punteggio aggiuntivo, ai fini della valutazione dei progetti presentati nell'ambito di avvisi e bandi regionali;
- f) le modalità di rendicontazione dei contributi concessi ai soggetti beneficiari.

3. I contributi erogati sono cumulabili con altre tipologie di contributo previste da norme comunitarie, statali e regionali, nel rispetto della normativa europea in materia di aiuti di stato.

Art. 7.

Strumenti per la conciliazione dei tempi di vita

1. Al fine di promuovere la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro, la Regione Siciliana:

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 e s.m.i., 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;

e) istituisce un voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting domestici ovvero di indennizzo del caregiver, di seguito denominato voucher.

2. Il voucher 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 s.m.i..

3. Il voucher 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.

4. Con decreto dell'Assessore regionale alla famiglia, politiche sociali e lavoro, da adottare entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti modalità e criteri di erogazione del voucher.

Art. 8.

Sportello donna

1. La Regione Siciliana, per il perseguimento delle finalità di cui all'articolo 1, istituisce un apposito "Sportello donna" presso ciascun Centro per l'impiego presente sul territorio regionale.

2. Lo sportello, di cui al comma 1, si pone i seguenti obiettivi:

a) favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro per incentivare l'occu-

pazione femminile;

b) creare una piattaforma in cui confluiscono i curricula di tutte le donne lavoratrici che cercano un'occupazione, anche in via transitoria, e l'elenco delle imprese ricadenti nell'area geografica di competenza che si trovano a dover fronteggiare l'assenza, anche momentanea, di una lavoratrice;

c) orientare all'autoimpiego e alle startup, al fine di favorire l'imprenditorialità femminile;

d) promuovere l'inserimento lavorativo delle donne, attraverso la pubblicazione di avvisi, bandi e qualsiasi informazioni utile in un apposita bacheca, nonché in una sezione dei propri siti web;

e) informare ed assistere le cittadine circa i criteri, le modalità ed i termini di denuncia di possibili violazioni della parità retributiva;

f) monitorare le violazioni sulla parità retributiva in danno delle donne lavoratrici, attraverso la raccolta di tutti i dati necessari ad inquadrare l'entità del fenomeno su base regionale.

3. I dati e le informazioni, di cui alla lettera f), comma 2 del presente articolo, sono trasmessi entro il 31 dicembre di ciascun anno alla Consigliera regionale di Parità, nonché al Presidente del Tavolo Permanente di cui all'articolo 5.

Art. 9.

Misure per sostenere l'imprenditorialità femminile

1. La Regione Siciliana 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 regionale, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, sentita la competente commissione legislativa dell'Assemblea regionale siciliana, definisce i criteri e le modalità per l'accesso agli interventi di concessione di agevolazioni finanziarie, sotto forma di garanzia e promozione alla 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 amministrazione, controllo e gestione dell'azienda sono equamente distribuite tra componenti di entrambi i sessi.

Art. 10.

Misure per contrastare l'abbandono lavorativo delle donne

1. La Regione Siciliana riconosce il lavoro quale 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 compre-

so 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 s.m.i. e il primo triennio di puerperio.

2. Ai fini di cui al comma 1, la Giunta regionale adotta, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, atti di indirizzo nei confronti delle strutture competenti regionali, degli enti strumentali e delle società controllate, inserendo nei bandi ed avvisi pubblici, apposite clausole che prevedono:

a) la revoca dei benefici, anche economici, alle imprese che, nel quinquennio successivo alla loro erogazione, siano 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).

Art. 11.

Indennità delle Consigliere di Parità

1. Ai sensi del comma 2 dell'articolo 17 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e successive modificazioni, alla Consigliera di parità regionale, delle città metropolitane e dei liberi consorzi comunali che siano lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi o liberi professionisti è riconosciuta un'indennità mensile lorda nei limiti di quanto stabilito dalla deliberazione della Conferenza unificata del 3 luglio 2019, n. 62.

2. Entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, con decreto dell'ente territoriale che ha proceduto alla designazione della consigliera e fermo restando gli obiettivi di finanza pubblica, viene fissato l'ammontare dell'indennità a carico dell'ente stesso.

Articolo 12

Norma finanziaria

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge quantificati in 1.500 migliaia di euro per l'esercizio 2023, 1.000 migliaia di euro per l'esercizio 2024 e 500 migliaia di euro per l'esercizio 2025, si fa fronte mediante le risorse della Missione 15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale - Programma 3 - Sostegno all'occupazione – Titolo 1 - Spese correnti - del bilancio di previsione 2023-2025.

2. Il ragioniere generale è autorizzato a provvedere, con proprio atto, alle variazioni di bilancio che si rendono necessarie.

3. Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge possono concorrere altresì le risorse dei fondi strutturali europei assegnati alla Regione Siciliana.

Art. 13.
Norma finale

1. La presente legge sarà pubblicata nella Gazzetta ufficiale della Regione siciliana.
2. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge della Regione.