



STRUTTURA	Direzione: ISTRUZIONE, FORMAZIONE E LAVORO		
PROPONENTE	Area: PREDISPOSIZIONE DEGLI INTERVENTI		
Prot. n. _____ del _____			
OGGETTO: Schema di deliberazione concernente:			
Adozione del regolamento regionale concernente «Attuazione e integrazione della legge regionale 10 giugno 2021, n. 7, recante "Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i sessi, il sostegno dell'occupazione e dell'imprenditorialità femminile di qualità nonché per la valorizzazione delle competenze delle donne. Modifiche alla legge regionale 19 marzo 2014, n. 4 di riordino delle disposizioni per contrastare la violenza contro le donne"»			
_____ (VISCOMI LUCIA) _____ (ALBERGHI CLAUDIA) _____ (P. GIUNTARELLI) _____ (E. LONGO) _____ L' ESTENSORE IL RESP. PROCEDIMENTO IL DIRIGENTE RESPONSABILE IL DIRETTORE REGIONALE			
ASSESSORATO PROPONENTE	LAVORO E NUOVI DIRITTI, SCUOLA E FORMAZIONE, POLITICHE PER LA RICOSTRUZIONE, PERSONALE _____ (Di Berardino Claudio) _____ L'ASSESSORE		
DI CONCERTO	_____ _____ _____ IL DIRETTORE		
ALL'ESAME PREVENTIVO COMM.NE CONS.RE <input checked="" type="checkbox"/>			
COMMISSIONE CONSILIARE:		VISTO PER COPERTURA FINANZIARIA: <input type="checkbox"/>	
Data dell' esame:		IL DIRETTORE DELLA DIREZIONE REGIONALE BILANCIO, GOVERNO SOCIETARIO, DEMANIO E PATRIMONIO	
con osservazioni <input type="checkbox"/>		senza osservazioni <input type="checkbox"/>	
		_____ (MARCO MARAFINI)	
SEGRETERIA DELLA GIUNTA		Data di ricezione: 07/03/2022 prot. 107	
ISTRUTTORIA: _____ _____ _____ _____			
_____ IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO		_____ IL DIRIGENTE COMPETENTE	

OGGETTO: Adozione del regolamento regionale concernente «Attuazione e integrazione della legge regionale 10 giugno 2021, n. 7, recante “Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i sessi, il sostegno dell’occupazione e dell’imprenditorialità femminile di qualità nonché per la valorizzazione delle competenze delle donne. Modifiche alla legge regionale 19 marzo 2014, n. 4 di riordino delle disposizioni per contrastare la violenza contro le donne”»

LA GIUNTA REGIONALE

SU PROPOSTA dell’Assessore al Lavoro e Nuovi diritti, Scuola e Formazione, Politiche per la Ricostruzione, Personale

VISTI:

- lo Statuto della Regione Lazio;
- la Legge regionale 18 febbraio 2002, n. 6 “Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizione relative alla dirigenza ed al personale regionale” e ss.mm e ii.;
- il Regolamento regionale 6 settembre 2002, n. 1 e ss.mm e ii.;
- la Legge n. 241 del 1990 "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi" e ss.mm e ii.;
- la deliberazione della Giunta regionale n. 26 del 04/02/2020 con la quale è stato conferito all’Avv. Elisabetta Longo l’incarico di Direttore della Direzione Regionale “Istruzione, Formazione, Ricerca e Lavoro” (ora Direzione Regionale “Istruzione, Formazione e Lavoro”);
- il 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 ss.mm e ii.;
- la legge regionale 10 giugno 2021, n. 7 (Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i sessi, il sostegno dell’occupazione e dell’imprenditorialità femminile di qualità nonché per la valorizzazione delle competenze delle donne. Modifiche alla legge regionale 19 marzo 2014, n. 4 di riordino delle disposizioni per contrastare la violenza contro le donne);
- il Decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, recante: "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42" e successive modifiche;
- la Legge regionale 12 agosto 2020, n. 11, recante: "Legge di contabilità regionale";
- il regolamento regionale 9 novembre 2017, n. 26, recante: “Regolamento regionale di contabilità” che, ai sensi dell’art. 56, comma 2, L.R. n. 11/2020, fino alla data di entrata in vigore del regolamento di contabilità di cui all’art. 55 della L.R. n. 11/2020, continua ad applicarsi, per quanto compatibile, con le disposizioni di cui alla medesima L.R. 11/2020;

- la Legge regionale 30 dicembre 2021, n. 20, recante: “Legge di stabilità regionale 2022”;
- la Legge regionale 30 dicembre 2021, n. 21, recante: “Bilancio di previsione finanziario della Regione Lazio 2022-2024”;
- la deliberazione di Giunta regionale 30 dicembre 2021, n. 992 concernente: “Bilancio di previsione finanziario della Regione Lazio 2022-2024. Approvazione del "Documento tecnico di accompagnamento", ripartito in titoli, tipologie e categorie per le entrate ed in missioni, programmi, titoli e macroaggregati per le spese.”;
- la deliberazione della Giunta regionale 30 dicembre 2021, n. 993, concernente “Bilancio di previsione finanziario della Regione Lazio 2022-2024. Approvazione del "Bilancio finanziario gestionale", ripartito in capitoli di entrata e di spesa ed assegnazione delle risorse finanziarie ai dirigenti titolari dei centri di responsabilità amministrativa.”;
- la deliberazione della Giunta regionale 18 gennaio 2022 n. 8, concernente “Indirizzi per la gestione del bilancio regionale 2022-2024 ed approvazione del bilancio reticolare, ai sensi degli articoli 30, 31 e 32, della legge regionale 12 agosto 2020, n. 11”;

CONSIDERATO che la citata Legge regionale 10 giugno 2021, n. 7, all’art. 18, comma 1, dispone che la Giunta regionale, 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 stessa legge;

VISTA l’allegata proposta di Regolamento regionale concernente «Attuazione e integrazione della legge regionale 10 giugno 2021, n. 7, recante “Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i sessi, il sostegno dell’occupazione e dell’imprenditorialità femminile di qualità nonché per la valorizzazione delle competenze delle donne. Modifiche alla legge regionale 19 marzo 2014, n. 4 di riordino delle disposizioni per contrastare la violenza contro le donne”», parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, composto da n. 13 articoli, recante la disciplina delle politiche e degli interventi previsti dalla legge regionale 7/2021, così come disposto nel relativo art. 18, comma 1;

VISTA la nota prot. n. 217290 del 03/03/2022 con la quale l’Ufficio Legislativo comunica di aver effettuato, ai sensi dell’art. 65, co. 5 bis, del regolamento regionale n. 1/2002, il coordinamento formale e sostanziale della suddetta proposta di regolamento regionale;

RITENUTO, pertanto, di procedere all’approvazione del regolamento regionale concernente: «Attuazione e integrazione della legge regionale 10 giugno 2021, n. 7, recante “Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i sessi, il sostegno dell’occupazione e dell’imprenditorialità femminile di qualità nonché per la valorizzazione delle competenze delle donne. Modifiche alla legge regionale 19 marzo 2014, n. 4 di riordino delle disposizioni per contrastare la violenza contro le

donne”», che si compone di n. 13 articoli e che, allegato alla presente deliberazione, ne costituisce parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che per le finalità di cui alla legge regionale 10 giugno 2021, n. 7, nel bilancio di previsione finanziario della regione Lazio 2022 – 2024 sono state stanziare le seguenti risorse:

<i>Capitolo di Uscita</i>	<i>Missione e Programma</i>	<i>Comp. 2022</i>	<i>Cassa 2022</i>	<i>Comp. 2023</i>
U0000C12622	M14, P01	200.000,00	200.000,00	200.000,00
U0000C12623	M14, P01	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00
U0000F31954	M15, P03	20.000,00	20.000,00	20.000,00
U0000F31955	M15, P03	100.000,00	100.000,00	100.000,00
U0000F31956	M15, P03	900.000,00	900.000,00	1.400.000,00

VISTO il parere della Commissione consiliare competente acquisito in data

DELIBERA

per le motivazioni di cui in premessa, che si intendono integralmente richiamate:

- di adottare il Regolamento regionale, concernente «Attuazione e integrazione della legge regionale 10 giugno 2021, n. 7, recante “Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i sessi, il sostegno dell’occupazione e dell’imprenditorialità femminile di qualità nonché per la valorizzazione delle competenze delle donne. Modifiche alla legge regionale 19 marzo 2014, n. 4 di riordino delle disposizioni per contrastare la violenza contro le donne”», che si compone di n. 13 articoli e che, allegato alla presente deliberazione, ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Avverso il presente provvedimento è ammesso ricorso nei tempi e nelle modalità previsti dalla normativa vigente.

La presente deliberazione sarà pubblicata sul B.U.R.L. e sul sito istituzionale www.regione.lazio.it, canale Lavoro.

Proposta di Regolamento regionale concernente:

«Attuazione e integrazione della legge regionale 10 giugno 2021, n. 7, recante “Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i sessi, il sostegno dell’occupazione e dell’imprenditorialità femminile di qualità nonché per la valorizzazione delle competenze delle donne. Modifiche alla legge regionale 19 marzo 2014, n. 4 di riordino delle disposizioni per contrastare la violenza contro le donne”»

CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
(Oggetto)

1. Il presente regolamento, adottato ai sensi dell'articolo 47, comma 2, lettera b), dello Statuto, in attuazione e integrazione della legge regionale 15 giugno 2021, n. 7 (Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i sessi, il sostegno dell'occupazione e dell'imprenditorialità femminile di qualità nonché per la valorizzazione delle competenze delle donne. Modifiche alla legge regionale 19 marzo 2014, n. 4 di riordino delle disposizioni per contrastare la violenza contro le donne) e successive modifiche, di seguito denominata legge regionale, definisce:

- a) le modalità e i criteri per l'iscrizione, la tenuta, la pubblicazione e l'aggiornamento del Registro delle aziende virtuose che attuano la retribuzione di genere, di cui all'articolo 3 della legge regionale;
- b) i criteri premiali a favore di aziende virtuose che attuano la retribuzione di genere di cui all'articolo 3, comma 2 della legge regionale;
- c) i criteri per il riconoscimento delle premialità e dei contributi per la promozione dell'occupazione femminile di cui all'articolo 6 della legge regionale;
- d) i criteri e le modalità per l'accesso alla quota di riserva del Fondo per il microcredito e la microfinanza di cui all'articolo 11 della legge regionale;
- e) le modalità e i criteri per l'attuazione degli interventi a sostegno dell'imprenditorialità femminile di cui all'articolo 13 della legge regionale;
- f) i criteri e modalità per la concessione dei buoni per l'acquisto di servizi di baby-sitting e di caregiver di cui all'articolo 16 della legge regionale;
- g) le modalità per la partecipazione al programma delle iniziative per la celebrazione della Giornata di cui all'articolo 4 della legge regionale.

CAPO II
REGISTRO REGIONALE DELLE AZIENDE VIRTUOSE

Art. 2

(Costituzione e tenuta del Registro)

1. Il Registro regionale delle aziende virtuose che attuano la retribuzione di genere, di seguito denominato Registro, istituito ai sensi dell'articolo 3 della legge regionale, è costituito con determinazione del direttore competente in materia di lavoro e tenuto presso la medesima struttura che lo gestisce e lo aggiorna attraverso apposita piattaforma informatica accessibile dal sito istituzionale della Regione Lazio.

2. Il Registro è pubblicato sul sito istituzionale della Regione.

Copia

Art. 3

(Modalità per l'iscrizione al Registro e per il rinnovo dell'iscrizione)

1. L'iscrizione al Registro è effettuata dalle aziende pubbliche e private di cui all'articolo 2, comma 2, lettera a), della legge regionale, di seguito denominate aziende, tramite accesso alla piattaforma informatica prevista dall'articolo 2 e contestuale inserimento della documentazione comprovante il possesso dei requisiti di cui all'articolo 4.

2. L'iscrizione ha validità triennale, alla scadenza della quale può essere rinnovata su istanza dell'azienda con le medesime modalità di cui al comma 1, previa conferma del possesso dei requisiti di cui all'articolo 4.

3. Le domande di iscrizione al Registro o di rinnovo della medesima sono inviate e valutate dalla direzione regionale competente in materia di lavoro, di seguito denominata direzione competente, attraverso le seguenti fasi procedurali:

- a) registrazione sulla piattaforma informatica di cui all'articolo 2 da parte del rappresentante legale dell'azienda richiedente e invio telematico della domanda di iscrizione sottoscritta dal medesimo e della relativa documentazione richiesta ai sensi dell'articolo 4, commi 2 e 3;
- b) valutazione della domanda di iscrizione e istruttoria ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241 (Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi) e successive modifiche;
- c) atto di accoglimento della domanda e contestuale iscrizione al Registro o, in caso di esito negativo dell'istruttoria, atto di rigetto della domanda.

4. La Regione può avvalersi delle proprie società *in house* a supporto delle funzioni di istruttoria e verifica nell'ambito della procedura di iscrizione al Registro di cui al comma 3.

Art. 4

(Requisiti per l'iscrizione al Registro)

1. Nel Registro possono iscriversi le aziende con meno di cento dipendenti che:
 - a) comprovino l'erogazione di una retribuzione media annuale priva di differenziali di genere, comprensiva delle relative premialità, fermi restando i diritti relativi alla qualifica professionale e all'anzianità di ciascun lavoratore;
 - b) comprovino la realizzazione di almeno due tra le seguenti misure:
 - 1) accesso alle attività di formazione e di promozione professionale in analoga proporzione tra personale maschile e femminile, mediante la programmazione ed attuazione di piani formativi e di promozione professionale nei quali sia garantita parità di partecipazione a personale maschile e femminile, da calcolare in base al monte ore per ciascun anno di formazione;
 - 2) equa proporzione di donne in posizione apicale sul totale delle posizioni disponibili, garantendo una percentuale di posizioni apicali attribuite al personale femminile non inferiore al quaranta per cento della corrispondente percentuale attribuita al personale maschile;
 - 3) gestione integrata delle iniziative volte al miglioramento delle condizioni di vita dei dipendenti e dei loro familiari, mediante la programmazione e l'attuazione di un piano per il benessere organizzativo aziendale che preveda la realizzazione di almeno due delle misure agevolative in favore dei dipendenti di seguito elencate:
 - 3.1) promozione del lavoro agile tramite stipula di accordi ai sensi della normativa statale vigente in materia, con priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità o dal personale con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato) e successive modifiche;
 - 3.2) asilo nido aziendale;
 - 3.3) assicurazioni specifiche di assistenza sanitaria;
 - 3.4) rimborsi spese per l'acquisto di beni e servizi di prima necessità;
 - 3.5) supporto psicologico e di *counseling*;

- c) siano regolarmente iscritte al registro delle imprese della Camera di Commercio e Artigianato territorialmente competente ad eccezione delle imprese esonerate dal suddetto obbligo ai sensi della normativa vigente in materia;
- d) siano in possesso della certificazione internazionale di Social Accountability (SA 8000) e della certificazione UNI EN ISO 2600:20210 e UNI EN ISO 30415:2021;
- e) siano in regola con:
 - 1) le norme in materia di regolarità contributiva ai sensi dell'articolo 4 del decreto legge 20 marzo 2014, n. 34 (Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese), convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 16 maggio 2014, n. 78;
 - 2) l'applicazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183);
 - 3) l'applicazione della normativa vigente in materia di sicurezza del lavoro, di assicurazioni sociali obbligatorie e in materia fiscale;
 - 4) la normativa concernente la tutela del diritto al lavoro dei disabili di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili) e successive modifiche, tramite la presentazione della certificazione di cui all'articolo 17 della suddetta legge e di una relazione che attesti l'assolvimento dei relativi obblighi nonché l'eventuale sussistenza di sanzioni e provvedimenti disposti a loro carico nel triennio antecedente la data della richiesta di iscrizione al registro;
 - 5) la normativa sugli aiuti di Stato;
- f) non siano destinatarie, anche in riferimento ai singoli rappresentanti legali, soci ed amministratori, o non avere procedimenti pendenti relativi a:
 - 1) liquidazioni giudiziali, liquidazioni coatte amministrative, concordato preventivo o altri procedimenti ai sensi del decreto legislativo 12 gennaio 2019, n. 14 (Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza in attuazione della legge 19 ottobre 2017, n. 155) e successive modifiche, o di cessazione dell'attività;
 - 2) provvedimenti di divieto, decadenza o sospensione di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159 (Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 13 agosto 2010, n. 136);

- 3) verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere o giudizi aventi ad oggetto dimissioni ovvero licenziamenti dichiarati illegittimi in quanto posti in essere in violazione della normativa vigente in materia di tutela della maternità e della paternità nonché per discriminazioni o molestia sui luoghi di lavoro ai sensi degli articoli 25 e 26 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, nonché giudizi penali concernenti delitti di cui al Libro secondo del Codice penale e a giudizi relativi a violazioni della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale;
- 4) piani di emersione dell'economia sommersa di cui agli articoli 1 e 1 bis della legge 18 ottobre 2001 n. 383 (Primi interventi per il rilancio dell'economia) e successive modifiche e di non essere destinatarie di sanzioni di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300) e successive modifiche;
- g) non essere controllate o collegate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, a soggetti che non siano in possesso dei requisiti di cui al presente comma.

2. Il possesso dei requisiti di cui al comma 1 è attestato con riferimento ai dodici mesi antecedenti alla data di presentazione della domanda di iscrizione al Registro, mediante autocertificazione del legale rappresentante dell'impresa redatta, sulla base della modulistica riportata sulla piattaforma informatica, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000 n. 445 (Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa) e successive modifiche. La perdita di uno o più dei requisiti dichiarati ai sensi del precedente periodo è tempestivamente comunicata alla direzione competente in materia di lavoro per gli adempimenti di cui all'articolo 7.

3. Ai fini dell'attestazione dei requisiti di cui al comma 1, lettera b), l'autocertificazione prevista dal comma 2 è corredata da una relazione sulla situazione del personale maschile e femminile, nei dodici mesi antecedenti alla data di presentazione della domanda di iscrizione al Registro, redatta in maniera tale che non sia mai indicata l'identità dei lavoratori, sulla base delle specifiche indicazioni e di specifici modelli predisposti dalla direzione competente in riferimento a ciascun requisito e pubblicati sulla piattaforma informatica, nella quale, in particolare, sono comunicati:

- a) numero totale del personale in servizio e numero del medesimo suddiviso in base al genere nonché per qualifica professionale, anzianità rispetto allo stato di assunzione, titoli di studio, formazione, promozione professionale, livelli, passaggi di categoria o di qualifica, fenomeni

- di mobilità, l'eventuale stato di gravidanza delle lavoratrici, intervento della Cassa integrazione guadagni, licenziamenti, prepensionamenti e pensionamenti, il numero dei lavoratori di sesso femminile e maschile eventualmente assunti in corso dell'anno;
- b) l'importo della retribuzione media annuale corrisposta, comprensiva delle componenti accessorie, delle relative premialità e indennità anche legate al risultato e di ogni altro beneficio in natura, corrisposta e/o da corrispondere ai singoli dipendenti suddivisa per genere, età del dipendente, qualifica professionale e anzianità, nonché le risultanze di eventuali sistemi di misurazione della parità retributiva di genere adottati dall'azienda;
 - c) in riferimento al requisito di cui al comma 1, lettera b), punto 1): numero totale dei dipendenti che abbiano partecipato a piani formativi e numero dei medesimi suddiviso per genere;
 - d) in riferimento al requisito di cui al comma 1, lettera b), punto 2): numero complessivo di dirigenti apicali, alti funzionari e manager in servizio e numero dei medesimi suddivisi in base al genere;
 - e) in riferimento al requisito di cui al comma 1, lettera b), punto 3): elencazione degli specifici beni e servizi programmati e inseriti nel piano di welfare aziendale e indicazione del numero di dipendenti che ne ha usufruito.
4. La direzione competente effettua controlli periodici a campione, ai sensi dell'articolo 7, per la verifica della regolarità e della veridicità dei dati contenuti nell'autocertificazione di cui al comma 2 e nella relazione di cui al comma 3.

Art. 5

(Criteri di genere nelle procedure di appalto)

1. Fermo restando il rispetto della normativa statale ed europea in materia di contratti pubblici, ai sensi dell'articolo 3 della legge, la Regione e gli enti dalla stessa dipendenti o controllati, di seguito denominati Stazioni Appaltanti, possono utilizzare, nelle gare per l'acquisto di beni, servizi e lavori da aggiudicarsi tramite procedura negoziata di cui all'articolo 63 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 (Codice dei contratti pubblici) con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa individuata sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo, criteri volti a promuovere le imprese iscritte al registro di cui all'articolo 2 ovvero le imprese, in possesso dei requisiti di cui all'articolo 4, comma 1, che dimostrino 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.

2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano decorso un anno dall'adozione della determinazione di costituzione del registro di cui all'articolo 2.

Art. 6
(Trattamento dei dati)

1. La struttura organizzativa regionale competente in materia di lavoro è responsabile del trattamento dei dati raccolti nell'ambito delle funzioni svolte ai sensi del presente Capo.

2. Il trattamento dei dati trasmessi è effettuato nel rispetto della normativa nazionale e dell'Unione europea in materia di protezione dei dati di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE) e successive modifiche.

Copia

Art. 7

(Aggiornamento del Registro, monitoraggio e cause di cancellazione)

1. L'aggiornamento del Registro è effettuato su istanza dell'azienda, tramite accesso alla piattaforma informatica, nei seguenti casi:

- a) rinnovo dell'iscrizione ai sensi dell'articolo 3, comma 2;
- b) variazione dei dati comunicati in sede di iscrizione non determinante la perdita dei requisiti obbligatori;
- c) richiesta di cancellazione dal Registro su istanza dell'azienda iscritta.

2. L'aggiornamento del Registro è, inoltre, effettuato d'ufficio a seguito di attività di monitoraggio di cui al comma 3.

3. La direzione competente effettua il monitoraggio attraverso controlli periodici a campione per la verifica della regolarità e della veridicità dei dati comunicati dalle aziende in sede di iscrizione al Registro, di rinnovo della medesima iscrizione o di variazione dei dati. La suddetta struttura regionale provvede alla cancellazione d'ufficio dal Registro in caso di accertamento di una delle seguenti cause:

- a) mancato rinnovo da parte dell'azienda trascorsi tre anni dall'iscrizione;
- b) perdita da parte dell'azienda dei requisiti per l'iscrizione al Registro o accertata falsità nelle dichiarazioni e nella documentazione fornite ai sensi dell'articolo 4;
- c) violazione da parte dell'azienda degli obblighi previsti dalla legge regionale e dal presente regolamento;
- d) intervenuto provvedimento o condanna con sentenza passata in giudicato ai sensi della lettera f), comma 1 dell'articolo 4.

4. L'accertamento delle cause di cancellazione di cui al comma 3, lettera d) comporta, inoltre, la preclusione dall'iscrizione nel Registro per il biennio successivo alla pubblicazione della sentenza sopra indicata.

5. La cancellazione dal Registro determina la revoca dai benefici economici attribuiti, ai sensi dell'articolo 3 della legge regionale e del presente Capo, successivamente al verificarsi della causa di cancellazione. La direzione competente provvede al recupero delle somme eventualmente erogate.

CAPO III
CRITERI PER L'ATTUAZIONE DELLE MISURE PER IL SOSTEGNO ALLA SFERA LAVORATIVA, PER LA VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE E PER LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO DELLE DONNE.

Art. 8

(Criteri per il riconoscimento dei contributi per la promozione dell'occupazione femminile)

1. Ai sensi dell'articolo 6 della legge regionale, la Regione, nel rispetto della normativa vigente e tramite procedure ad evidenza pubblica, riconosce alle micro, piccole e medie imprese che abbiano assunto donne con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, esclusi i contratti di lavoro domestico, contributi fino ad un importo pari al cento per cento della spesa sostenuta per i servizi di formazione finalizzati all'acquisizione di nuove competenze da parte delle stesse donne.

2. Il sistema dei contributi di cui al comma 1 è riconosciuto sulla base del criterio di proporzionalità rispetto al numero delle assunzioni di personale femminile effettuate nell'anno precedente la pubblicazione dei relativi avvisi, alle imprese pubbliche e private le quali, sulla base del rapporto biennale di cui all'articolo 46 decreto legislativo 198/2006, non presentino, a parità di condizioni, nessun divario retributivo basato sul genere.

3. I contributi di cui al comma 1 è riconosciuto nella misura massima prevista dal medesimo comma alle imprese che abbiano assunto nel corso dell'anno precedente la pubblicazione degli avvisi di riferimento, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, le seguenti categorie di soggetti:

- a) donne vittime di violenza prese in carico da centri antiviolenza, case rifugio o di semiautonomia, inseriti nella mappatura regionale o donne vittime di tratta ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge regionale;
- b) donne con disabilità assunte in assenza dell'obbligo previsto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili), ai sensi dell'articolo 9, comma 2, della legge regionale.

4. Resta ferma la possibilità delle strutture regionali competenti di prevedere:

- a) la revoca dei benefici alle imprese che, nel quinquennio successivo all'erogazione dei benefici da parte della Regione, vengano 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).

Copia

Art. 9

(Criteri e modalità per l'accesso alla quota di riserva del Fondo per il microcredito e la microfinanza)

1. Ai sensi dell'articolo 11 della legge regionale, una quota dei crediti di emergenza previsti nell'ambito del fondo per il microcredito e la microfinanza di cui all'articolo 1, comma 25, lettera b) della legge regionale 18 settembre 2006, n. 10 (Assestamento del bilancio di previsione della Regione Lazio per l'anno finanziario 2006), è riservata a donne in situazioni di disagio sociale, quali, in particolare:

- 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, una casa rifugio o una casa di semiautonomia inseriti nella mappatura regionale;
- 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.

2. Nel rispetto dei requisiti che contraddistinguono i crediti di emergenza, possono accedere alla quota di riserva di cui al comma 1, le donne che si trovino in ulteriori situazioni di disagio sociale, così come individuate dal Decreto 17 ottobre 2014 n. 176 del Ministero dell'Economia e delle Finanze che disciplina il microcredito in attuazione dell'art. 111, comma 5 del decreto legislativo n. 385/1993 e, in particolare:

- a) sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per cause non dipendenti dalla propria volontà;
- b) sopraggiungere di condizioni di non autosufficienza propria o di un componente il nucleo familiare;

c) significativa contrazione del reddito o aumento delle spese non derogabili per il nucleo familiare.

3. Le finalità dei crediti di emergenza di cui all'articolo 1, comma 25, lettera b), della l.r. 10/2006, concessi a valere sulla quota di riserva di cui al comma 1, riguardano il soddisfacimento dei bisogni primari quali la casa, la salute, i beni durevoli essenziali. In particolare, in conformità a quanto disposto dal decreto 17 ottobre 2014 n. 176 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, rientrano tra le finalità ammesse le spese mediche, i canoni di locazione o mutui, le tariffe per l'accesso a servizi pubblici essenziali (es. trasporti e servizi energetici), le spese necessarie per istruzione scolastica.

4. Sono ammessi prioritariamente alla quota del fondo per il microcredito i soggetti con reddito ISEE più basso.

5. I finanziamenti, agevolati in regime di *de minimis*, a valere sulla quota di riserva del fondo di cui al comma 1 sono concessi sulla base dei seguenti criteri:

a) importo: minimo 1.000 euro, massimo 10.000 euro;

b) durata: non superiore a 36 mesi;

c) rata: mensile posticipata salvo diverse disposizioni contenute nelle convenzioni di cui all'art.

5 del Disciplinare allegato alla deliberazione di cui al comma 6.

6. L'accesso alla quota di riserva di cui al comma 1 avviene sulla base di appositi avvisi pubblici adottati dalla Direzione regionale competente in materia di microcredito e microfinanza nel rispetto delle modalità generali di funzionamento del fondo per il microcredito definite dalla Giunta regionale in attuazione dei commi 23 e 26 della l.r. 10/2006.

Art. 10

(Modalità e criteri per l'attuazione degli interventi a sostegno dell'imprenditorialità femminile)

1. Le modalità e dei criteri per l'attuazione degli interventi a sostegno dell'imprenditorialità femminile di cui all'articolo 13 della legge regionale, a valere sull'apposita sezione da istituirsi nell'ambito della Sezione Speciale Lazio del Fondo Centrale di Garanzia di cui all'articolo 2, comma 100, lettera a), della legge 23 dicembre 1996, n. 662 (Misure di razionalizzazione della finanza pubblica), sono definiti, secondo quanto previsto per la gestione del medesimo Fondo ai sensi del Decreto del Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato 31 maggio 1999, n. 248 (Regolamento recante criteri e modalità per la concessione della garanzia e per la gestione del Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese) e successive modifiche, nonché sulla base di indirizzi stabiliti con Deliberazione della Giunta regionale, previo parere della commissione consiliare competente, mediante stipula di appositi accordi tra la Direzione regionale competente in materia, il Ministero dello sviluppo economico e il Ministero dell'economia e delle finanze.

Art. 11

(Criteri e modalità per la concessione dei buoni per l'acquisto di servizi di baby-sitting e di caregiver)

1. Ai sensi dell'articolo 16 della legge regionale, la Regione concede alle donne lavoratrici o, in alternativa ad esse, ai padri lavoratori, buoni per l'acquisto di servizi di baby-sitting per figli minori di età inferiore a dodici anni, nonché, indennizzi sotto forma di buoni in favore delle donne lavoratrici che utilizzano permessi non retribuiti per assistere persone non autosufficienti in qualità di caregiver familiare ai sensi dell'articolo 26, comma 8, della legge regionale 10 agosto 2016, n. 11 (Sistema integrato degli interventi e dei servizi sociali della Regione Lazio) e successive modifiche e della deliberazione della Giunta regionale adottata ai sensi dei commi 9 e 9-bis del medesimo articolo 26.

2. I buoni di cui al comma 1 sono riconosciuti ai nuclei familiari con reddito ISEE non superiore a 20.000 euro, previo avviso pubblico annuale, nel rispetto dei seguenti criteri prioritari di accesso:

a) rispetto ai servizi di *baby-sitting*:

- 1) essere genitore monoparentale;
- 2) svolgere mansioni incompatibili con modalità *smart working*;
- 3) distanza tra posto di lavoro e residenza o domicilio della lavoratrice o del lavoratore superiore a 50 km o 80 minuti di tempo di percorrenza con i mezzi pubblici;

b) rispetto ai servizi caregiver:

- 1) svolgere mansioni incompatibili con *smart working* e assenza di altro supporto ai fini assistenziali della rete familiare;
- 2) essere *caregiver* del figlio disabile, con convivenza caregiver di assistiti in condizione di disabilità gravissima ai sensi DM 26 settembre 2016;
- 3) essere *caregiver* di un anziano di età superiore a 65 anni;
- 4) parentela e affinità non superiore al terzo grado;
- 5) distanza tra posto di lavoro e residenza o domicilio della lavoratrice o del lavoratore superiore a 50 km o 80 minuti di tempo di percorrenza con i mezzi pubblici.

Art. 12

(Giornata regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro)

1. Le iniziative regionali di promozione della parità tra i sessi nei luoghi di lavoro, sia in termini di retribuzione che di formazione, di opportunità di carriera e di valorizzazione delle competenze delle donne, di sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile di qualità, nonché volte a favorire la conciliazione tra lavoro e responsabilità familiari, sono celebrate ogni anno nella giornata del 7 giugno, nel corso della quale sono illustrati i risultati ottenuti grazie alle iniziative regionali messe in campo.

2. La giornata ha come protagonisti le imprese che abbiano concretamente agevolato le donne, ed in particolare, le lavoratrici madri, nello svolgimento della prestazione lavorativa e che si siano maggiormente distinte nelle finalità di cui al comma 1, nonché i Comuni che, ai sensi dell'articolo 15, comma 4 della legge regionale siano stati identificati come virtuosi.

Art. 13

(Entrata in vigore)

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione.

Copia

Il Presidente pone ai voti, a norma di legge, il suesteso schema di decisione che risulta approvato all'unanimità.

Copia