

Legge regionale 26 ottobre 2021, n. 17.

“Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i sessi, il sostegno dell’occupazione e dell’imprenditoria femminile di qualità, nonché per la valorizzazione delle competenze delle donne.”

IL CONSIGLIO REGIONALE

ha approvato

IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA REGIONALE

promulga

La seguente legge:

CAPO I

Disposizioni generali

Art. 1

(Oggetto e finalità)

1. La Regione riconosce la parità di genere quale presupposto per un sistema equo di cittadinanza e convivenza e per lo sviluppo socio-economico del territorio.
2. La Regione, nell'ottica della diffusione delle pari opportunità e dello sviluppo della personalità, secondo le aspirazioni e le inclinazioni di ciascuna persona, promuove l'affermazione di un nuovo ruolo delle donne nella società e la diffusione di una cultura antidiscriminatoria a tutti i livelli.
3. Ai fini di cui ai commi 1 e 2, la presente legge detta disposizioni per favorire:
 - a) la parità retributiva tra i sessi;
 - b) la permanenza, il reinserimento, e l'affermazione delle donne nel mercato del lavoro;
 - c) la valorizzazione delle competenze delle donne;
 - d) la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e l'equa distribuzione delle responsabilità di cura familiare.

CAPO II

Strumenti per l'attuazione della parità retributiva tra i sessi

Art. 2

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

1. La Regione riconosce che la differenziazione retributiva basata sul genere incide negativamente sul progresso paritario della società e impedisce il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione delle donne all'organizzazione politica, economica e sociale.
2. Al fine di superare la differenziazione retributiva basata sul genere secondo quanto stabilito dal Piano di azione dell'Unione europea, la Regione, fermo restando quanto previsto dall'articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) favorisce, anche mediante la concessione di benefici economici:

- a) le imprese pubbliche e private e le imprese sociali con meno di cento dipendenti, compreso enti strumentali o controllati, società partecipate e aziende speciali di enti pubblici, che rendono conoscibile e diffondono i dati relativi alla situazione del personale maschile e femminile, con particolare attenzione a quelli relativi alla formazione, alla promozione professionale, ai passaggi di categoria o di qualifica, alla retribuzione effettivamente corrisposta;
- b) la diffusione di buone pratiche tra le imprese e gli enti locali attraverso la creazione di reti di imprese che si distinguono per il perseguimento della parità retributiva.

Art. 3

(Registro regionale delle imprese virtuose in materia retributiva di genere)

1. Al fine di favorire comportamenti virtuosi in ordine alla parità retributiva da parte delle imprese che operano sul territorio regionale è istituito, presso l'assessorato competente in materia di lavoro, il Registro delle imprese virtuose in materia retributiva di genere, di seguito denominato Registro.
2. Al Registro possono iscriversi le imprese di cui all'articolo 2, comma 2, lettera a) che attuano la parità retributiva tra donne e uomini in possesso dei requisiti stabiliti dal regolamento di cui all'articolo 15 che individua criteri e modalità per la costituzione, l'aggiornamento e la pubblicazione dell'elenco delle imprese virtuose di cui al comma 1.
3. La Regione prevede, nell'attribuzione dei benefici economici, comunque denominati ed erogati dalla Regione, un sistema di premialità a favore delle imprese iscritte nel Registro cui al comma 1.

Art. 4

(Giornata regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro)

1. E' istituita la Giornata regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro da celebrarsi ogni anno il 13 maggio, al fine di promuovere la cultura di genere, l'educazione, l'informazione e la sensibilizzazione in materia di discriminazione sul lavoro basata sul sesso su tutto il territorio regionale.

CAPO III

Strumenti per il sostegno alla sfera lavorativa delle donne

Art. 5

(Misure per contrastare l'abbandono lavorativo delle donne)

1. La Regione, in armonia con i principi dettati dalla Costituzione, riconosce il lavoro come fondamento della Repubblica, come fattore di sviluppo individuale e sociale della persona, come leva per la libertà e l'autonomia delle donne, e promuove interventi volti a contrastare il fenomeno delle molestie sul luogo di lavoro, ai sensi dell'articolo 26 del decreto legislativo 198/2006 e in ottemperanza alla Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro n. 190 adottata dalla Conferenza internazionale del lavoro dell'Organizzazione internazionale del lavoro in data 21 giugno 2019, nonché ogni comportamento illecito o forma di pressione, posti in essere dal datore di lavoro, volti ad ottenere le dimissioni in bianco e il licenziamento delle donne che si trovano nel periodo compreso tra il congedo di maternità obbligatoria di cui all'articolo 16, comma 1 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53) e il primo triennio di puerperio.
2. Ai fini di cui al comma 1, la Giunta regionale adotta atti di indirizzo nei confronti delle strutture competenti regionali, degli enti strumentali e delle società controllate, prevedendo in particolare, nei bandi e avvisi pubblici, clausole che contemplano:

a) la revoca dei benefici, anche economici, alle imprese che, nel quinquennio successivo all'erogazione dei benefici da parte della Regione, sono 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 erogato o attribuito dalla Regione, per il quinquennio successivo alla pubblicazione della sentenza di cui alla lettera a).

3. La Regione promuove la stipula di protocolli di intesa con i Tribunali e le Corti di Appello, in funzione di giudici del lavoro, aventi sede in Campania, le articolazioni regionali dei servizi ispettivi nazionali e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per la trasmissione dei dati di cui al comma 2 alla Segreteria generale della Giunta regionale.

Art. 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 imprese che assumono donne con contratti di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale e indeterminato, esclusi i contratti di lavoro domestico con particolare riguardo a coloro che si trovano in situazioni di svantaggio economico e sociale.

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% dell'IRAP relativa ai periodi d'imposta 2021, 2022, 2023;

b) una premialità, nella forma di punteggio aggiuntivo, ai fini della valutazione dei progetti presentati nell'ambito di avvisi e bandi regionali.

3. La Giunta regionale, sentite le commissioni consiliari competenti, con il regolamento di cui all'articolo 15, 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 all'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 e alle imprese sociali che occupano meno di cento dipendenti le quali, sulla base del rapporto biennale di cui all'articolo 46 del decreto legislativo n. 198/2006 non presentano nessun divario retributivo sul genere.

Art. 7

(Formazione dedicata per il reinserimento lavorativo delle donne disoccupate)

1. La Regione, nell'ambito della promozione dell'occupazione femminile, promuove un'offerta formativa regionale con percorsi rivolti alle donne che hanno perso il posto di lavoro ai fini del loro reinserimento nel mercato del lavoro.

2. La Giunta regionale, con deliberazione, stabilisce modalità e criteri per l'organizzazione dei percorsi di cui al comma 1, prevedendo anche corsi orientati all'apprendimento delle discipline scientifico-tecnologiche (STEM), dell'educazione finanziaria e digitale, 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

(Sportello donna)

1. Al fine di favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, la Regione promuove l'istituzione di un apposito "Sportello donna" presso i Centri per l'impiego del territorio regionale.
2. Lo Sportello di cui al comma 1 favorisce l'incontro tra domanda e offerta di lavoro volto ad incrementare il lavoro femminile senza distinzione di età anagrafica. Inoltre, allo Sportello compete l'erogazione di interventi di politica attiva del lavoro quali l'orientamento specialistico, il riorientamento professionale, l'accompagnamento al lavoro e al lavoro autonomo con un orientamento individualizzato all'autoimpiego.
3. Ai fini di cui all'articolo 7 e al comma 2, la Regione promuove la stipula di uno o più protocolli di intesa tra i Centri per l'impiego e i Comuni, con le organizzazioni sindacali e datoriali e con l'articolazione regionale dell'Ispettorato nazionale del Lavoro, per conoscere e monitorare i fabbisogni formativi e professionali presenti sui territori.

Art. 9

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

1. La Regione, nel rispetto della normativa vigente, riconosce alle imprese che assumono donne con disabilità con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, senza esservi tenute ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili) i benefici di cui all'articolo 6 nella misura massima stabilita dal regolamento di cui all'articolo 15.

Art. 10

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

1. Fatto salvo quanto stabilito dalla legge regionale 1 dicembre 2017, n. 34 (Interventi per favorire l'autonomia personale, sociale ed economica delle donne vittime di violenza di genere e dei loro figli ed azioni di recupero rivolte agli uomini autori della violenza) e nel rispetto della normativa nazionale, 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, una Casa Accoglienza o Rifugio, inseriti nel Registro regionale, o donne vittime di tratta, e orfani di vittime di femminicidio, con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato i benefici di cui all'articolo 6 nella misura massima stabilita dal regolamento di cui all'articolo 15.

Art. 11

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

1. La Regione istituisce un fondo per il microcredito destinato alle donne in situazioni di disagio sociale.
2. La riserva di cui al comma 1 è rivolta in particolare a:
 - a) donne disoccupate che non hanno diritto o hanno concluso il periodo di fruizione della indennità mensile di disoccupazione di cui all'articolo 1, comma 1, del 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;
 - c) orfani di vittime di femminicidio;
 - 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 vittime di tratta;
- g) donne ultrasessantenni prive di sostegno familiare e parentale;
- h) donne ex detenute.

3. La Giunta regionale, con il regolamento di cui all'articolo 15, 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, Giunta, Consiglio ed enti strumentali.

2. Ai fini di cui al comma 1, la Regione:

- a) favorisce il superamento degli stereotipi di genere attraverso azioni interne di formazione e sensibilizzazione per la massima valorizzazione del capitale umano in base alla competenza, esperienza, potenziale professionale delle persone;
- b) adotta un'organizzazione del lavoro per favorire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi e la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita;
- c) favorisce il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi e al rientro dalla maternità, mediante l'adozione di misure per il mantenimento delle competenze e il proseguimento della carriera;
- d) 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 decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche);
- e) 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;
- f) 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.

Capo IV

Strumenti per la valorizzazione delle competenze delle donne

Art. 13

(Misure per sostenere l'imprenditoria femminile)

1. Ai fini della valutazione di progetti presentati nell'ambito di avvisi e bandi regionali, la Regione riconosce una premialità nella forma di punteggio aggiuntivo in favore di:

- a) società cooperative e società di persone che, da almeno un biennio antecedente alla data di pubblicazione dell'avviso o del bando regionale, sono costituite in misura non inferiore al sessanta per cento da donne e i cui organi di amministrazione sono costituiti per almeno i due terzi da donne;

b) società di capitali che, da almeno un biennio antecedente alla data di pubblicazione dell'avviso o del bando regionale, 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 alla data di pubblicazione dell'avviso o del bando regionale, sono costituite da donne.

2. Nelle stesse imprese, da almeno un biennio antecedente alla data di pubblicazione dell'avviso o del bando regionale, le cariche di amministratore unico, di presidente del consiglio di amministrazione e di amministratore delegato devono essere state ricoperte da donne.

Capo V

Strumenti per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Art. 14

(Tempi di cura, tempi di lavoro e tempi delle città)

1. La Regione riconosce che la equa distribuzione delle responsabilità familiari è il presupposto per l'affermazione di buone pratiche territoriali e la diffusione delle pari opportunità e, al fine di favorire la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro:

a) incentiva le iniziative di riorganizzazione dei servizi pubblici e privati convenzionati volte a raggiungere la flessibilità delle prestazioni, il coordinamento degli orari e il risparmio di tempo per le attività familiari, favorendo la fruizione dei servizi alle famiglie in cui ciascun genitore lavora o è inserito in un processo di formazione o ricerca attiva di lavoro;

b) promuove la stipula di accordi e protocolli di intesa con le organizzazioni imprenditoriali e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per l'adozione di moduli lavorativi orari che conciliano i tempi di vita e tempi di lavoro, riconoscendo alle imprese che adottano detti moduli specifiche premialità, sotto forma di punteggio aggiuntivo, ai fini della partecipazione a bandi e avvisi comunque erogati dalla Regione;

c) promuove, ai sensi dell'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 e della famiglia;

d) promuove l'utilizzo di procedure telematiche, con particolare riferimento ai servizi pubblici rivolti alle famiglie;

e) promuove l'istituzione di micronidi nei luoghi di lavoro per favorire il rientro delle donne dopo la maternità al fine di contribuire al miglioramento della qualità della vita delle lavoratrici.

CAPO VI

Disposizioni finali

Art. 15

(Regolamento attuativo)

1. La Giunta regionale, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentita la commissione consiliare competente in materia di pari opportunità, adotta un regolamento di attuazione che disciplina le politiche e gli interventi previsti dalla presente legge e in particolare:

a) le modalità e i criteri per l'iscrizione, la tenuta, la pubblicazione e l'aggiornamento del Registro di cui all'articolo 3;

- b) i criteri e le modalità per la concessione dei contributi previsti dalla presente legge;
- c) le iniziative per la celebrazione della giornata di cui all'articolo 4;
- d) le modalità e i criteri per il riconoscimento delle agevolazioni e delle premialità di cui all'articolo 6;
- e) i criteri e le modalità per l'accesso al fondo di cui all'articolo 11.

Art. 16

(Clausola valutativa)

1. La Giunta regionale predisporre, annualmente, in raccordo con la Commissione consiliare competente in materia di lavoro, un rapporto sulla condizione occupazionale delle donne nella regione.
2. Il rapporto contiene elementi e dati, quantitativi e qualitativi, sull'andamento annuale dell'occupazione femminile, sulla sua composizione e le relative tipologie contrattuali, sul precariato, sui servizi esistenti, con particolare riferimento a quelle di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e un monitoraggio sulle misure poste in essere dalla Regione ai fini dell'attuazione della presente legge.
3. Il rapporto è trasmesso ai consiglieri regionali, agli enti locali e alle parti sociali.

Art. 17

(Norma finanziaria)

1. Il finanziamento degli oneri di cui alla presente legge è pari ad euro 150.000,00 per l'esercizio finanziario 2021, e pari ad euro 875.000,00 per ciascuno degli esercizi 2022 e 2023.
2. La dotazione finanziaria per il fondo di cui all'articolo 6 è pari ad euro 50.000,00 per l'esercizio finanziario 2021 ed euro 675.000,00 per ciascuno degli esercizi 2022 e 2023. Agli oneri derivanti dall'attuazione del presente comma, si fa fronte mediante incremento della Missione 15, Programma 3, titolo 1 e contestuale prelevamento dalla Missione 20, Programma 1, titolo 1 del bilancio di previsione finanziario per il triennio 2021-2023.
3. La dotazione finanziaria per il fondo di cui all'articolo 11 è pari ad euro 100.000,00 per l'esercizio finanziario 2021 ed euro 200.000,00 per ciascuno degli esercizi 2022 e 2023. Agli oneri derivanti dall'attuazione del presente comma, si fa fronte mediante incremento della Missione 15, Programma 3, titolo 1 e contestuale prelevamento dalla Missione 20, Programma 1, titolo 1 del bilancio di previsione finanziario per il triennio 2021-2023.

Art. 18

(Entrata in vigore)

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione nel Bollettino ufficiale della Regione Campania.

La presente legge sarà pubblicata nel Bollettino Ufficiale della Regione Campania.

E' fatto obbligo a chiunque spetti, di osservarla e di farla osservare come legge della Regione Campania.

De Luca

Lavori preparatori

Proposta di legge ad iniziativa della Consigliera Loredana Raia.

Assegnata alla III Commissione Consiliare Permanente per l'esame e alla II Commissione Consiliare Permanente per il parere.

Approvata dall'Assemblea legislativa regionale nella seduta del 15 ottobre 2021.

Note

Avvertenza: il testo della legge viene pubblicato con le note redatte dall'Ufficio Legislativo del Presidente della Giunta regionale, al solo scopo di facilitarne la lettura (D.P.G.R.C. n. 15 del 20 novembre 2009 - "Regolamento di disciplina del Bollettino ufficiale della regione Campania in forma digitale").

Note all'articolo 2.

Comma 2.

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".

Articolo 46: "Rapporto sulla situazione del personale".

"1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità, che elaborano i relativi risultati trasmettendoli alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

3. Il rapporto è redatto in conformità alle indicazioni definite nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1 dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto.

4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda."

Note all'articolo 5.

Comma 1.

Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 già citato nella nota al comma 2 dell'articolo 2.

Articolo 26: "Molestie e molestie sessuali".

"1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti

indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2-bis. Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersene sottomessi.

3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1, 2 e 2-bis sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

3-bis. La lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti di cui al presente capo non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. Le tutele di cui al presente comma non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia.

3-ter. I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.”.

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.”.

Articolo 16: “Divieto di adibire al lavoro le donne”.

“1. E' vietato adibire al lavoro le donne:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'art. 20;
- d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.”.

Note all'articolo 6.

Comma 4.

Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 già citato nella nota al comma 2 dell'articolo 2.

Articolo 46 già citato nella nota al comma 2 dell'articolo 2.

Note all'articolo 11.

Comma 2, lettera a).

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.”.

Articolo 1: “Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego – NASpI”.

“1. A decorrere dal 1° maggio 2015 è istituita presso la Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88, e nell'ambito dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) di cui all'articolo 2 della legge 28 giugno 2012, n. 92, una indennità mensile di disoccupazione, denominata: «Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI)», avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione. La NASpI sostituisce le prestazioni di ASpI e mini-ASpI introdotte dall'articolo 2 della legge n. 92 del 2012, con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° maggio 2015.”.

Note all'articolo 12.

Comma 2, lettera d).

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165: “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.

Articolo 57: “Pari opportunità”.

Comma 1, lettera a): “1. Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

- a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all' articolo 35, comma 3, lettera e); in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5;”.

Note all'articolo 14.

Comma 1, lettera c).

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”.

Articolo 27: “Banche dei tempi”.

“1. Per favorire lo scambio di servizi di vicinato, per facilitare l'utilizzo dei servizi della città e il rapporto con le pubbliche amministrazioni, per favorire l'estensione della solidarietà nelle comunità locali e per incentivare le iniziative di singoli e gruppi di cittadini, associazioni, organizzazioni ed enti che intendano scambiare parte del proprio tempo per impieghi di reciproca solidarietà e interesse, gli enti locali possono sostenere e promuovere la costituzione di associazioni denominate «banche dei tempi».

2. Gli enti locali, per favorire e sostenere le banche dei tempi, possono disporre a loro favore l'utilizzo di locali e di servizi e organizzare attività di promozione, formazione e informazione. Possono altresì aderire alle banche dei tempi e stipulare con esse accordi che prevedano scambi di tempo da destinare a prestazioni di mutuo aiuto a favore di singoli cittadini o della comunità locale. Tali prestazioni devono essere compatibili con gli scopi statutari delle banche dei tempi e non devono costituire modalità di esercizio delle attività istituzionali degli enti locali.”.