

Regolamento regionale 8 giugno 2022, n. 3.

“Regolamento in attuazione dell’articolo 15 della 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)”

La Giunta regionale

ha deliberato

Il Presidente della Giunta regionale

visto l'articolo 121, quarto comma, della Costituzione;
visto lo Statuto della Regione Campania approvato con legge regionale 28 maggio 2009, n. 6;
visto l'articolo 56 dello Statuto che disciplina la potestà regolamentare;
visto il decreto presidenziale del 4 febbraio 2011, n. 23 (Direttive generali per la definizione dell’iter procedimentale per l’emanazione dei regolamenti regionali);
vista la 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);
vista la delibera della Giunta regionale n. 226 del 10 maggio 2022;
vista l'approvazione da parte del Consiglio regionale nella seduta dell’1 giugno 2022

Emana

il seguente Regolamento:

Art. 1

(Oggetto)

1. Il presente regolamento, in attuazione della 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), di seguito legge regionale, disciplina:

- a) le modalità e i criteri per l'iscrizione, la tenuta, la pubblicazione e l'aggiornamento del Registro delle imprese virtuose in materia retributiva di genere di cui all'articolo 3 della legge regionale;
- b) i criteri e le modalità per la concessione dei contributi previsti dalla legge regionale;
- c) le iniziative per la celebrazione della giornata regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro di cui all'articolo 4 della legge regionale;
- d) le modalità e i criteri per il riconoscimento delle agevolazioni e delle premialità di cui all'articolo 6 della legge regionale;
- e) i criteri e le modalità per l'accesso al fondo di cui all'articolo 11 della legge regionale.

Art. 2

(Finalità)

1. In conformità con l'articolo 1 della legge regionale, il presente regolamento promuove la parità di genere, quale presupposto per un sistema più equo di cittadinanza e convivenza e per lo sviluppo socio-economico del territorio, nell'ottica della diffusione di condizioni di pari opportunità e dello sviluppo della personalità, secondo le aspirazioni e le inclinazioni di ciascun individuo, incentivando l'affermazione di un nuovo ruolo delle donne nella società e la diffusione di una cultura antidiscriminatoria ed inclusiva.

Art. 3

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

1. Il Registro regionale delle imprese virtuose in materia retributiva di genere, di seguito Registro, è istituito presso la Direzione generale della Giunta regionale competente in materia di lavoro, con provvedimento direttoriale della medesima Direzione, adottato di concerto, per i profili di competenza, con la Direzione generale della Giunta regionale competente in materia di attività produttive.

2. Ai sensi dell'articolo 3, comma 2, della legge regionale, possono richiedere l'iscrizione al Registro le imprese pubbliche e private e le imprese sociali con meno di cento dipendenti, compresi gli enti strumentali o controllati, le società partecipate e le aziende speciali di enti pubblici, che rendano conoscibili e diffondano i dati relativi alla situazione del personale maschile e femminile, con particolare attenzione ai dati relativi alla formazione, alla promozione di percorsi professionali, ai passaggi di categoria o di qualifica, alla retribuzione effettivamente corrisposta, con le modalità e secondo i criteri stabiliti dall'articolo 4.

Art. 4

(Modalità e criteri per l'iscrizione nel Registro)

1. Al fine dell'iscrizione nel Registro, i soggetti di cui all'articolo 3, comma 2, presentano apposita domanda alla Direzione generale della Giunta regionale competente in materia di lavoro, che provvede, previa istruttoria e positiva valutazione della domanda, all'iscrizione nel Registro.

2. Ai fini dell'iscrizione nel Registro, i soggetti richiedenti attestano:

- a) di rientrare tra i soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, lettera a), della legge regionale;
- b) la parità retributiva tra i sessi a parità di qualifica e mansione e a parità di tipologia contrattuale;
- c) l'adozione di azioni interne di formazione e sensibilizzazione per la valorizzazione del capitale umano in base alle competenze, all'esperienza professionale ed al potenziale di ciascun dipendente, e per il miglioramento della condizione lavorativa in condizioni di parità tra personale maschile e femminile;
- d) l'organizzazione dei corsi di formazione e aggiornamento professionale in maniera idonea a garantire l'accesso in condizioni di parità tra personale maschile e femminile e comunque in rapporto proporzionale alla loro presenza sui luoghi di lavoro;
- e) l'adozione di moduli lavorativi orari, che consentano di conciliare i tempi di vita e i tempi di lavoro;

f) l'adozione di strumenti di reinserimento del personale assente per maternità mediante la previsione di specifiche misure per il mantenimento delle competenze e il proseguimento della carriera;

g) l'adozione di almeno una delle seguenti misure:

- 1) istituzione di micronidi nei luoghi di lavoro o stipula di convenzioni con nidi prossimi ai luoghi di lavoro;
- 2) modelli assicurativi per l'assistenza sanitaria;
- 3) ausili o sussidi per l'acquisto di beni o servizi di prima necessità;
- 4) assistenza psicologica o di counseling;
- 5) altre misure specifiche per favorire la parità del personale maschile e femminile;

h) il rispetto della normativa vigente in materia previdenziale, di regolarità contributiva e fiscale, di sicurezza sul lavoro, e di tutela del diritto al lavoro delle persone con disabilità;

i) di non essere destinatari di 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) ovvero di non avere in corso i relativi procedimenti;

j) di non avere provvedimenti definitivi per licenziamenti dichiarati illegittimi per violazione della normativa in materia di tutela della maternità o della paternità, per discriminazioni di genere o molestie sui luoghi di lavoro.

3. Il possesso dei requisiti di cui al comma 2 è attestato mediante autocertificazione del legale rappresentante redatta, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, corredata, nel rispetto delle vigenti normative in materia di privacy e protezione dei dati personali, da idonea documentazione, nonché dal rapporto sulla situazione del personale femminile e maschile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato di assunzioni di cui all'articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6, della legge 28 novembre 2005, n. 246), e dalla certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46 bis del medesimo decreto legislativo n. 198 del 2006 ovvero, nei casi di legittimo impedimento alla trasmissione del predetto rapporto o certificazione, da una relazione di analogo contenuto.

4. I termini e le modalità di presentazione e trasmissione della domanda di cui al comma 1 e l'eventuale modulistica per la presentazione della stessa, sono definite con il provvedimento di cui all'articolo 3, comma 1. Eventuali variazioni sono definite con analogo provvedimento.

5. I soggetti di cui all'articolo 3, comma 2, sono tenuti a comunicare senza indugio la perdita dei requisiti di cui al comma 2 o qualsiasi variazione ai medesimi. Con il provvedimento di cui all'articolo 3, comma 1, possono essere stabilite modalità di comunicazione o eventuali disposizioni attuative del presente comma.

6. La perdita dei requisiti di cui al comma 2, comunque accertata, anche d'ufficio, o l'accertata mendacità nelle relative dichiarazioni e documentazione rese comporta la cancellazione dal Registro e la revoca degli eventuali benefici, collegati all'iscrizione nel Registro, attribuiti successivamente al verificarsi della causa di cancellazione.

Art. 5

(Tenuta, monitoraggio, aggiornamento e pubblicità del Registro)

1. La Direzione generale della Giunta regionale competente in materia di lavoro cura la tenuta, il monitoraggio, l'aggiornamento e la pubblicità del Registro provvedendo ad attivare gli adempimenti necessari, ivi inclusi quelli disciplinati dal presente articolo, in raccordo con le strutture regionali competenti.
2. L'elenco delle imprese iscritte nel Registro è aggiornato d'ufficio ed è pubblicato sul sito istituzionale della Giunta regionale con cadenza almeno annuale.
3. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, il rappresentante legale dell'impresa iscritta nel Registro comunica alla Direzione generale competente in materia di lavoro la permanenza dei requisiti di cui all'articolo 4.
4. Salve le verifiche nei casi di cui all'articolo 4, comma 5, la Direzione generale della Giunta regionale competente in materia di lavoro, oltre a verifiche d'ufficio, può effettuare controlli a campione o stabilirne apposito piano con il provvedimento di cui all'articolo 3, comma 1. Nei casi di accertate irregolarità procede ai sensi dell'articolo 4, comma 6.

Art. 6

(Criteri e modalità per la concessione di contributi a favore delle imprese)

1. Tramite procedure ad evidenza pubblica, e nel rispetto della normativa unionale, nazionale e regionale di riferimento, le imprese che assumono donne con contratti di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale e indeterminato, esclusi i contratti domestici, possono godere di un contributo, il cui importo è proporzionale al numero delle donne assunte con tali contratti con particolare riguardo a coloro che si trovano in situazione di svantaggio economico e sociale.
2. Il contributo, di cui al comma 1, è progressivamente crescente, fino al raggiungimento dell'importo massimo pari al 100 per cento del valore IRAP applicato al costo lordo annuo della singola unità lavorativa assunta anche in relazione alla tipologia contrattuale, entro i limiti della spesa prevista.
3. Alle imprese di cui al comma 1, ai fini della valutazione dei progetti presentati nell'ambito di avvisi e bandi regionali, è garantito un punteggio aggiuntivo, in proporzione al punteggio massimo conseguibile, con andamento proporzionalmente crescente rispetto al numero di donne assunte con i contratti di cui al comma 1.
4. Le imprese non assoggettate al pagamento dell'IRAP possono godere del contributo, di cui al comma 1, il cui ammontare è calcolato secondo le modalità di cui al comma 2, ridotto del 50 per cento.
5. I benefici di cui ai commi 2, 3 e 4, sono attribuiti sempre nella misura massima prevista alle imprese con meno di cento dipendenti che, sulla base del rapporto biennale di cui all'articolo 46 del decreto legislativo n. 198 del 2006, non presentano nessun divario retributivo sul genere.
6. 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 ai commi 2, 3 e 4 sono sempre attribuiti nella misura massima prevista.
7. La disposizione di cui al comma 6 si applica, altresì, alle imprese che assumono donne vittime di violenza, prese in carico da un centro antiviolenza, una casa accoglienza o rifugio di cui all'articolo 3 della legge regionale 11 febbraio 2011, n. 2 (Misure di prevenzione e di contrasto alla violenza di

genere), o donne vittime di tratta, e orfani di vittime di femminicidio, con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, escluso il lavoro domestico.

8. Ciascun bando o avviso individua la documentazione necessaria per attestare la sussistenza dei requisiti richiesti nel presente articolo per accedere ai benefici, nonché i criteri per stabilire la progressività di cui ai commi 2, 3 e 4.

Art. 7

(Accesso al fondo per il microcredito)

1. Il fondo per il microcredito istituito dall'articolo 11 della legge regionale è destinato all'avvio o all'esercizio di microimprese o attività di lavoro autonomo per le donne che si trovino in una delle seguenti situazioni:

- a) donne disoccupate, che non hanno diritto all'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) o che ne hanno terminato la fruizione;
- b) donne vittime di violenza;
- c) orfani di vittime di femminicidio;
- d) donne con disabilità;
- e) nuclei familiari monogenitoriali, costituiti da donne con figli a carico e prive di sostegno al mantenimento secondo la disciplina vigente in materia;
- f) donne vittime di tratta;
- g) donne ultrasessantenni prive di assistenza familiare e parentale;
- h) donne ex detenute.

2. L'accesso al Fondo avviene sulla base di appositi avvisi pubblici adottati dalla competente Direzione generale della Giunta regionale.

3. Con provvedimento della Direzione generale di cui al comma 2 sono stabiliti, nel rispetto della normativa unionale, statale e regionale di riferimento, il regime applicabile, gli importi minimi e massimi dei finanziamenti, durata e termini di rimborso dei medesimi, nonché criteri di valutazione o modalità di accesso prioritario per i soggetti con reddito ISEE più basso, nonché le modalità e i termini per la presentazione delle domande di accesso al Fondo.

Art. 8

(Iniziative per la celebrazione della giornata Regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro)

1. La Regione, durante lo svolgimento della Giornata regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro, assegna un premio di riconoscimento alle imprese iscritte nel Registro, che si siano particolarmente distinte nell'ambito della riduzione dei differenziali retributivi di genere o abbiano messo in pratica particolari e innovative azioni in materia di parità e promuove iniziative di sensibilizzazione attraverso l'organizzazione di convegni e campagne di informazione su tutto il territorio regionale.

Art. 9

(Entrata in vigore)

1. Il presente regolamento entra in vigore decorsi quindici giorni dalla data di pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione Campania.

Il presente regolamento regionale sarà pubblicato nel Bollettino Ufficiale della Regione Campania. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e farlo osservare come Regolamento della Regione Campania.

De Luca

Lavori preparatori

Proposta di regolamento ad iniziativa della Giunta regionale – Assessore Antonio Marchiello (Delibera di Giunta regionale n. 226 del 10 maggio 2022).

Acquisita dal Consiglio regionale in data 10 maggio 2022 con il n. 234 del registro generale ed assegnata alla III Commissione Consiliare Permanente per l'esame e alla VI Commissione Consiliare Permanente per il parere.

Approvata dall'Assemblea legislativa regionale nella seduta dell'1 giugno 2022.

Note

Avvertenza: il testo del regolamento 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 4.

Comma 3.

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 cinquanta dipendenti sono tenute a redigere un rapporto 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.

1-bis. Le aziende pubbliche e private che occupano fino a cinquanta dipendenti possono, su base volontaria, redigere il rapporto di cui al comma 1 con le modalità previste dal presente articolo.

2. Il rapporto di cui al comma 1 è redatto in modalità esclusivamente telematica, attraverso la compilazione di un modello pubblicato nel sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali. La consigliera e il consigliere regionale di parità, che accedono attraverso un identificativo univoco ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende aventi sede legale nel territorio di competenza, elaborano i relativi risultati trasmettendoli alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, all'Istituto nazionale di statistica e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro. L'accesso attraverso l'identificativo univoco ai dati contenuti nei rapporti è consentito altresì alle consigliere e ai consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, con riferimento alle aziende aventi sede legale nei territori di rispettiva competenza. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali pubblica, in un'apposita sezione del proprio sito internet istituzionale, l'elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto e l'elenco di quelle che non lo hanno trasmesso.

3. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, di concerto con il Ministro delegato per le pari opportunità, definisce, ai fini della redazione del rapporto di cui al comma 1:

- a) le indicazioni per la redazione del rapporto, che deve in ogni caso indicare il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile, il numero dei lavoratori di sesso femminile eventualmente in stato di gravidanza, il numero dei lavoratori di sesso femminile e

maschile eventualmente assunti nel corso dell'anno, le differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato, anche con riferimento alla distribuzione fra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale, nonché l'importo della retribuzione complessiva corrisposta, delle componenti accessorie del salario, delle indennità, anche collegate al risultato, dei bonus e di ogni altro beneficio in natura ovvero di qualsiasi altra erogazione che siano stati eventualmente riconosciuti a ciascun lavoratore. I dati di cui alla presente lettera non devono indicare l'identità del lavoratore, del quale deve essere specificato solo il sesso. I medesimi dati, sempre specificando il sesso dei lavoratori, possono altresì essere raggruppati per aree omogenee;

b) l'obbligo di inserire nel rapporto informazioni e dati sui processi di selezione in fase di assunzione, sui processi di reclutamento, sulle procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, sugli strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sulla presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso e sui criteri adottati per le progressioni di carriera;

c) le modalità di accesso al rapporto da parte dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali dell'azienda interessata, nel rispetto della tutela dei dati personali, al fine di usufruire della tutela giudiziaria ai sensi del presente decreto.

3-bis. Il decreto di cui al comma 3 definisce altresì le modalità di trasmissione alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, entro il 31 dicembre di ogni anno, dell'elenco, redatto su base regionale, delle aziende tenute all'obbligo di cui al comma 1, nonché le modalità di trasmissione alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, degli elenchi riferiti ai rispettivi territori, entro il 31 dicembre di ogni anno.

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. Qualora l'inottemperanza si protragga per oltre dodici mesi, è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

4-bis. L'Ispettorato nazionale del lavoro, nell'ambito delle sue attività, verifica la veridicità dei rapporti di cui al comma 1. Nel caso di rapporto mendace o incompleto si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.”.

Articolo 46-bis: “Certificazione della parità di genere”.

“1. A decorrere dal 1° gennaio 2022 è istituita la certificazione della parità di genere al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

2. Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro delegato per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico, sono stabiliti:

a) i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle aziende di cui all'articolo 46, commi 1 e 1-bis, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta, alle opportunità di progressione in carriera e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con riguardo ai lavoratori occupati di sesso femminile in stato di gravidanza;

b) le modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati trasmessi dai datori di lavoro e resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

c) le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla

legge 7 aprile 2014, n. 56, nel controllo e nella verifica del rispetto dei parametri di cui alla lettera a);

d) le forme di pubblicità della certificazione della parità di genere.

3. E' istituito, presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, un Comitato tecnico permanente sulla certificazione di genere nelle imprese, costituito da rappresentanti del medesimo Dipartimento per le pari opportunità, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero dello sviluppo economico, delle consigliere e dei consiglieri di parità, da rappresentanti sindacali e da esperti, individuati secondo modalità definite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico.

4. Dall'istituzione e dal funzionamento del Comitato tecnico di cui al comma 3 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Ai suoi componenti non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati.”.

Note all'articolo 6.

Comma 5.

Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198

Articolo 46 già citato nella nota al comma 3 dell'articolo 4.

Comma 7.

Legge Regionale 11 febbraio 2011, n. 2: “Misure di prevenzione e di contrasto alla violenza di genere”.

Articolo 3: “Centri antiviolenza e case di accoglienza per le donne maltrattate”.

“1. La Regione istituisce i centri antiviolenza e le case di accoglienza per le donne maltrattate, ai sensi della lettera g), comma 1 e della lettera e), comma 2, dell'articolo 5 della legge regionale n. 11/2007, che agiscono senza scopi di lucro e in autonomia nelle metodologie, nella gestione e nelle modalità di rapporto con le istituzioni pubbliche e private.

2. I centri antiviolenza, istituiti in ciascun ambito territoriale, sono strutture finalizzate a ricevere le donne e le altre persone maltrattate, ad offrire loro aiuto e protezione e a predisporre percorsi di uscita dalla violenza. Essi svolgono le seguenti attività:

- a) accoglienza telefonica;
- b) accoglienza personale;
- c) consulenza psicologica, anche attraverso la predisposizione di gruppi di sostegno;
- d) assistenza e consulenza legale;
- e) orientamento e accompagnamento al lavoro;
- f) formazione e aggiornamento al personale interno e a soggetti esterni;
- g) iniziative culturali di prevenzione, pubblicizzazione, sensibilizzazione e denuncia del problema della violenza contro le donne e dell'omofobia;
- h) coordinamento dei servizi presenti sul territorio e collegamento con la rete regionale antiviolenza;
- i) raccolta, analisi ed elaborazione dei dati emersi dai colloqui;
- l) diffusione dei dati raccolti nel rispetto del diritto all'anonimato dei soggetti utenti.

3. Le case di accoglienza per le donne maltrattate, istituite in aree comprendenti più ambiti territoriali, sono strutture, anche ad indirizzo segreto, finalizzate ad offrire ospitalità alle donne, sole o con minori, esposte alla minaccia di violenza fisica, psichica, sessuale o che l'abbiano subita. Esse svolgono le seguenti attività:

- a) accoglienza ed ospitalità;
- b) assistenza e consulenza legale;

- c) consulenza psicologica;
- d) gruppi di auto-aiuto;
- e) orientamento e accompagnamento nel percorso di inserimento e reinserimento lavorativo.

4. I centri antiviolenza e le case di accoglienza per le donne maltrattate garantiscono l'anonimato e la segretezza all'utenza ed offrono gratuitamente consulenza e prima accoglienza. La permanenza nelle strutture di ospitalità è gratuita per le donne in disagiate condizioni economiche e per i figli. Negli altri casi è richiesto un rimborso delle spese, relazionato al reddito.

5. La Regione valorizza le pratiche di accoglienza basate sulle relazioni fra donne e attribuisce ai soggetti del terzo settore indicati al comma 2, dell'articolo 2 della presente legge, in possesso di comprovata esperienza in materia, un ruolo preferenziale per la realizzazione delle finalità previste dal presente articolo. A tale scopo prevede che a contatto con le vittime operino donne con formazione ed esperienza specifica nel campo della violenza di genere.

5-bis. Ai sensi dell'articolo 5-bis del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93 (Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province), convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, i centri antiviolenza e le case di accoglienza, alle quali è garantito l'anonimato, sono promossi da enti locali, in forma singola o associata ovvero da associazioni e organizzazioni, in forma singola o associata, operanti nel settore del sostegno e dell'aiuto alle donne vittime di violenza, che abbiano maturato esperienze e competenze specifiche in materia di violenza contro le donne, che utilizzino una metodologia di accoglienza basata sulla relazione tra donne, con personale specificamente formato.

6. È istituito, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza regionale, il Registro dei centri antiviolenza e delle case di accoglienza di cui al presente articolo. La Giunta regionale, con propria delibera, sentita la commissione consiliare competente in materia, definisce i requisiti e le procedure di iscrizione nel suddetto Registro nonché le modalità di tenuta e di aggiornamento dello stesso.”.

Note all'articolo 7.

Comma 1, 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.”.