



**REGIONE CALABRIA
GIUNTA REGIONALE**

Deliberazione n. 649 della seduta del 10 dicembre 2022.

Oggetto: Approvazione del Piano d'intervento per le Politiche di Genere della Regione Calabria in attuazione dell'art. 11 della L.R. n. 7/2022 "Misure per il superamento della discriminazione di genere e incentivi per l'occupazione femminile".

Assessore Proponente: F.to Dott.ssa Giuseppina Princi

Dirigente Generale: F.to Avv. Maria Francesca Gatto

Dott. Roberto Cosentino

Dirigente di Settore: F.to Avv. Ersilia Amatruda

Alla trattazione dell'argomento in oggetto partecipano:

			Presente	Assente
1	ROBERTO OCCHIUTO	Presidente	X	
2	GIUSEPPINA PRINCI	Vice Presidente	X	
3	GIOVANNI CALABRESE	Componente	X	
4	MAURO DOLCE	Componente	X	
5	GIANLUCA GALLO	Componente	X	
6	FILIPPO PIETROPAOLO	Componente	X	
7	EMMA STAINÉ	Componente	X	
8	ROSARIO VARÌ	Componente	X	

Assiste il Segretario Generale della Giunta Regionale.

La delibera si compone di n. 3 pagine compreso il frontespizio e di n.1 allegato.

Il Dirigente Generale del Dipartimento Bilancio
conferma la compatibilità finanziaria del presente provvedimento
con nota F.to Dott. Filippo De Cello

LA GIUNTA REGIONALE

VISTI:

- gli articoli 33, 34, 117 terzo comma e 118 della Costituzione;
- la Legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3 “Modifiche al Titolo V della parte seconda della Costituzione”;
- lo Statuto della Regione Calabria;
- la Legge regionale n.7 del 13/5/1996 e ss.mm.ii.;
- il Decreto del Presidente della Giunta Regionale n.354 del 24/6/1999 relativo alla separazione dell’attività amministrativa di indirizzo e di controllo da quella gestionale, per come modificato ed integrato con il Decreto del Presidente della Giunta Regionale n.206 del 5/12/2000;
- il D.Lgs n. 198 del 11 aprile 2006 e successive modifiche e integrazioni avente ad oggetto il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della Legge n. 246/2005 e s.m.i. contiene le disposizioni generali per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna, nei rapporti etico-sociali, economici e nei rapporti civili e politici;
- il Decreto legislativo 3 luglio 2017 n. 117 Codice del Terzo settore, a norma dell'articolo 1, comma 2, lettera b), della legge 6 giugno 2016, n. 106. Art. 4;
- la Legge Regionale della Calabria 19/4/1995, n. 22 recante “Istituzione Progetto Donna”;
- la Legge Regionale della Calabria 26/1/1987, n. 4 “Istituzione della commissione per l'uguaglianza dei diritti e delle pari opportunità fra uomo e donna”;
- la Legge regionale della Calabria n. 38 del 23/11/2016, recante “Istituzione dell’Osservatorio regionale sulla violenza di genere”;
- la Legge regionale della Calabria n. 20 del 21/08/2007, recante "Disposizioni per la promozione ed il sostegno dei centri di antiviolenza e delle case di accoglienza per donne in difficoltà";
- la Legge regionale 15 marzo 2022, n. 7 Misure per il superamento della discriminazione di genere e incentivi per l’occupazione femminile;

PREMESSO CHE:

-l’art. 11 della legge regionale nr. 7/2022 avente ad oggetto “Misure per il superamento della discriminazione di genere e incentivi per l’occupazione femminile” prevede l’adozione di un piano d’intervento per le politiche di genere della Regione Calabria;

- la parità di genere costituisce un presupposto fondamentale per un sistema equo di cittadinanza ed un reale sviluppo socioeconomico del territorio;

- la sfera lavorativa rappresenta il principale asset sociale nell’ambito del quale occorre contrastare i fenomeni discriminatori realizzando i presupposti per una piena occupazione femminile;

RITENUTO, pertanto, al fine di sostenere lo sviluppo di condizioni atte a contrastare le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, sotto l’aspetto dell’accesso al lavoro e della progressione di carriera nonché a favorire l’equilibrio tra vita professionale e familiare, di dover approvare il Piano d’intervento per le Politiche di Genere della Regione Calabria, allegato 1, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

ATTESTATA l’indifferibilità del presente atto trattandosi di un adempimento previsto dalla legge regionale nr. 7/2022;

PRESO ATTO:

- che il Dirigente generale ed il Dirigente di settore del Dipartimento proponente attestano che l’istruttoria è completa e che sono stati acquisiti tutti gli atti e i documenti previsti dalle disposizioni di legge e di regolamento che disciplinano la materia;

- che il Dirigente generale ed il Dirigente di settore del Dipartimento proponente, ai sensi dell'art. 28, comma 2, let. a, e dell'art. 30, comma 1, let. a, della legge regionale 13 maggio 1996 n. 7, sulla scorta dell'istruttoria effettuata, attestano la regolarità amministrativa nonché la legittimità della deliberazione e la sua conformità alle disposizioni di leggi e di regolamento comunitarie, nazionali e regionali, ai sensi della normativa vigente e del disciplinare dei lavori di Giunta approvato con D.G.R. n. 17/2020;

- che il Dirigente Generale ed il Dirigente di settore del Dipartimento proponente attestano che il presente provvedimento, in considerazione della sua natura programmatica, non comporta oneri a carico del bilancio annuale e/o pluriennale regionale;

VISTA la vigente Struttura della Giunta Regionale, approvata con DPGR n. 180 del 07.11.2021;
SU PROPOSTA del Vice Presidente della Giunta regionale a voti unanimi

DELIBERA

per le motivazioni indicate in premessa, che formano parte integrante e sostanziale del presente atto:

- **di approvare** il Piano d'intervento per le Politiche di Genere della Regione Calabria, allegato 1, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
- **di demandare** al settore competente gli adempimenti attuativi conseguenziali;
- **di notificare** il presente provvedimento a cura del Dipartimento proponente all'Ufficio della Consiglieria di Parità, ai Dipartimenti regionali ed a tutte le strutture interessate;
- **di disporre** a cura del Dirigente Generale del Dipartimento proponente, la pubblicazione del provvedimento sul BURC ai sensi della legge regionale 6 aprile 2011 n. 11 e nel rispetto del Regolamento UE 2016/679, e la contestuale pubblicazione sul sito istituzionale della Regione, ai sensi del d.lgs. 14 marzo 2013 n. 33, della legge regionale 6 aprile 2011 n. 11 e nel rispetto del Regolamento UE 2016/679.

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Avv. Eugenia Mintilla

IL PRESIDENTE

F.to Dott. Roberto Occhiuto



REGIONE CALABRIA
Regione Calabria
Dipartimento Lavoro e Welfare
Dipartimento Istruzione, Formazione e Pari Opportunità

Piano di intervento ex articolo 11 Legge Regionale 7/2022 “*Misure per il superamento della discriminazione di genere e incentivi per l'occupazione femminile*”.

Sommario

1. Oggetto e scopo
2. Le azioni per il superamento delle discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro pubblici e privati in Regione Calabria
3. Le modalità di certificazione della parità di genere nelle imprese
4. Le misure di contrasto ai licenziamenti illegittimi
5. I criteri e le modalità per favorire le imprese nei percorsi di parità di genere
6. Imprenditoria femminile
7. Formazione per l’inserimento e il reinserimento lavorativo
8. Funzionamento degli Spazi Donna

1. Oggetto e scopo

Il presente Piano ha ad oggetto l’attuazione della Legge regionale 7/2022 “Misure per il superamento della discriminazione di genere e incentivi per l'occupazione femminile” che all’articolo 11 prevede che la Giunta regionale, adotti il Piano di intervento per le politiche di genere.

2. Le azioni per il superamento delle discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro pubblici e privati in Regione Calabria

Attuare i principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro è l’obiettivo di Regione Calabria, al fine di superare ogni forma di discriminazione di genere nei luoghi di lavoro pubblici e privati. Le cosiddette “azioni positive” sono le “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”. Tra gli scopi delle azioni positive si segnalano: l’eliminazione delle disparità nella formazione, nella riqualificazione e nelle progressioni di carriera, la promozione dell’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità.

La Regione Calabria, come inoltre previsto dal Piano delle Azioni Positive 2022 – 2024 (PAP) approvato con DGR n. 181 del 30 aprile 2022 e dalle Linee guida sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione” emanate dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e Pari Opportunità il 7 ottobre 2022, al fine di favorire la conciliazione vita lavoro realizza attività di promozione degli strumenti e delle modalità di lavoro flessibile.

3. Le modalità di certificazione della parità di genere nelle imprese

La Regione Calabria individua gli elementi necessari al fine di promuovere e incentivare la certificazione della parità di genere nelle imprese, così come prevista dall’intervento (M5C1–1.3) previsto dal PNRR e regolato dalla legge 162/2021, dal Decreto 29 aprile 2022 (GU Serie generale n. 152 del 01/07/2022), dalla legge 234/2022 (legge di bilancio 2022) e dalla nuova strategia “Strategia nazionale per la parità di genere 2021 -2026”.

La Regione, inoltre, acquisisce, mediante avviso pubblico, le manifestazioni d’interesse per l’ottenimento del “Bollino Rosa” in materia di pari opportunità di genere. L’Avviso sarà aperto a tutte le imprese pubbliche e private e le imprese sociali, compresi gli enti strumentali o controllati, le società partecipate e le aziende speciali di enti pubblici e indirizzato allo sviluppo di un sistema premiante per le aziende che adottano politiche di non discriminazione e di valorizzazione delle competenze femminili.

Le imprese interessate, così come suindicate, verranno valutate prendendo in considerazione la loro “catena del valore” in materia di pari opportunità.

Il processo di valutazione, in tutte le sue fasi, sarà costruito in base a criteri di trasparenza, equità e imparzialità di giudizio e verrà effettuato tramite un sistema di indicatori, messi a punto da un gruppo multidisciplinare di esperti individuati dalla Regione Calabria.

Alla fine del percorso di analisi, le aziende che hanno i requisiti saranno autorizzate ad utilizzare il marchio “Bollino rosa Calabria”, rilasciato dalla Regione Calabria.

Saranno inserite, inoltre, nelle campagne di informazione e comunicazione che verranno condotte dalla Regione Calabria per diffondere le attività svolte in materia di pari opportunità di genere e valorizzare le aziende a cui sarà attribuito il “Bollino rosa”.

Il Dipartimento regionale del Mercato del lavoro della Regione Calabria, eventualmente anche con il supporto e l’assistenza tecnica di ANPAL SERVIZI Spa, previa istruttoria e positiva valutazione delle domande di partecipazione pervenute esclusivamente in modalità telematica, procederà all’individuazione delle imprese cui assegnare il Bollino rosa Calabria, adottando il criterio di coerenza con gli obiettivi dell’azione.

Le imprese che intendano presentare la propria candidatura per il “Bollino rosa Calabria” compileranno il modulo presente su apposito link scegliendo una delle finestre previste.

I soggetti richiedenti attestano, considerando la normativa nazionale e regionale di riferimento e nello specifico la Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, il DL 77/2021, la L 162/2021, il DIM del 29.03.2022, Decreto 29 aprile 2022 (GU Serie generale n. 152 del 01/07/2022), L. n. 79/2022 e la Circolare tecnica n.11/2022:

- la parità retributiva tra i sessi a parità di qualifica e mansione e a parità di tipologia contrattuale;
- l’adozione di azioni interne di formazione e sensibilizzazione per la qualificazione del personale in funzione delle competenze, dell’esperienza professionale e del potenziale di

ciascun dipendente, e per lo sviluppo delle condizioni lavorative con specifico riferimento alla parità tra personale maschile e femminile;

- l'organizzazione di interventi formativi e aggiornamento professionale che garantiscano l'accesso in condizioni di parità tra personale maschile e femminile e comunque in rapporto proporzionale alla loro presenza sui luoghi di lavoro;
- l'adozione di moduli lavorativi orari, che consentano di equilibrare i tempi di vita e di lavoro;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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.

L'elenco delle imprese con il Bollino rosa Calabria è aggiornato d'ufficio entro sessanta giorni dalla chiusura della relativa finestra temporale ed è pubblicato sul sito istituzionale della Regione Calabria.

Le imprese certificate ai sensi della L. 162/2021 e della UNI PdR 125/2022 saranno inserite nell'elenco delle imprese Bollino rosa Calabria con la sola richiesta e ad esse non sarà richiesto altro adempimento.

4. Le misure di contrasto ai licenziamenti illegittimi

Al fine di contrastare la pratica dei licenziamenti illegittimi, con particolare riferimento a quelli compiuti nei confronti delle donne, la Regione Calabria pone in essere partenariati che sostengono l'attuazione del diritto al lavoro, del mantenimento del posto di lavoro dopo la maternità e/o la paternità, delle carriere professionali a seguito dei periodi di fruizione dei congedi parentali o per malattia dei minori, o comunque delle persone cui le donne offrono servizi di cura familiare, o dei congedi per le donne vittime di violenza (così come previsto dall'articolo 24 del Decreto legislativo 80/2015). Tali partenariati sono avviati e consolidati attraverso protocolli, accordi e intese, da adottare con successivi atti amministrativi, al fine di

attivare azioni congiunte sul tema del lavoro pubblico e privato connesso alla parità e alle pari opportunità.

La Regione Calabria, per il tramite del suo “Osservatorio del Mercato del lavoro”, propone tra l’altro, un’intesa all’Ispettorato Interregionale del Lavoro tesa allo scambio di dati relativi agli squilibri nella posizione tra uomini e donne riscontrati sul territorio regionale e su ogni altra questione di comune interesse.

La Regione Calabria promuove la creazione di un Tavolo Permanente con le Parti sociali a supporto dell’Assessorato al Lavoro, all’Istruzione, Formazione e Pari Opportunità che dovrà intervenire nell’analisi di casi specifici con un approccio trasversale che porti alla rimozione di eventuali comportamenti discriminatori segnalati o situazioni di squilibrio di particolare rilevanza, basando la propria azione sulle seguenti funzioni:

- promozione e *divulgazione* di progetti ed azioni positive, con diffusione delle migliori pratiche, volte ad eliminare alla base le situazioni di svantaggio, favorire la promozione di accordi e/o protocolli innovativi tra soggetti diversi caratterizzati da una reciproca responsabilizzazione su questa materia, e sviluppare studi, ricerche, corsi di formazione e scambi di buone prassi;
- *vigilanza* per impedire la nascita o il formarsi di comportamenti discriminatori affinché il principio di parità di trattamento diventi patrimonio educativo e culturale di ogni singolo individuo (es. campagne informative, incontri in ambito scolastico, attività di sensibilizzazione e confronto con gli enti locali, il mondo *non-profit*, le parti sociali);
- *rimozione* delle condizioni di discriminazione, intesa sia come possibilità di ridurre o superare comportamenti discriminatori conseguenti ad atti e norme non univocamente interpretabili sia come possibilità di sanare una situazione caratterizzata da effetti pregiudizievoli già realizzatesi, tramite l’offerta di opportunità di sostegno, assistenza, orientamento e consulenza legale;
- *monitoraggio e verifica* attraverso un lavoro di costante osservazione del fenomeno nel territorio regionale, collaborando con i soggetti istituzionali e del mondo associativo che a vario titolo si occupano di tutela contro le discriminazioni indicate dall’art. 21 della “Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea” (di sesso, di razza, di origine etnica o sociale, di caratteristiche genetiche, di lingua, religione, di età, handicap, tendenze sessuali, ecc).

In particolare, il Tavolo Permanente contro le discriminazioni si farà carico di:

- mettere in rete le iniziative locali coordinandole e operando per favorire le sinergie tra di esse attraverso lo scambio di idee e soluzioni, omogeneizzando così gli interventi regionali;
- valorizzare al massimo le competenze e le esperienze di ciascun Ente pubblico, degli altri soggetti firmatari il presente protocollo, che siano disponibili a partecipare a tale iniziativa;
- permettere la raccolta del maggior numero di segnalazioni possibili.

Il predetto Tavolo, tra l’altro, promuove l’adozione di disposizioni speciali, nell’ambito dei Codici di Condotta di soggetti Pubblici e Privati, tese alla prevenzione e al contrasto alle molestie sessuali, al mobbing e alle discriminazioni a tutela dell’integrità e della dignità delle persone.

Il Codice di Condotta assume forma di strumento volto a prevenire e contrastare qualunque forma di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione, attraverso una maggiore

sensibilizzazione dei lavoratori sulla natura delle molestie e della violenza sul luogo di lavoro e nel rispetto assoluto della riservatezza.

Nel dettaglio, l'obiettivo è quello di incentivare la parte datoriale, attraverso il ricorso allo strumento del codice di condotta, a:

- a) tutelare la dignità e la parità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro, promuovendo e incentivando l'adozione di decisioni e comportamenti ispirati ai principi di equità, rispetto, pari opportunità, collaborazione e correttezza;
- b) definire le condotte che, a prescindere dalle sensibilità individuali, costituiscano situazioni di molestia, mobbing o discriminazione;
- c) assicurare, in caso di segnalazione di condotte lesive, il ricorso immediato a procedure tempestive e imparziali, volte a comporre, con discrezione ed efficacia, i casi di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione e a prevenirne la reiterazione;
- d) identificare gli attori coinvolti e i rispettivi ruoli, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto delle condotte lesive disciplinata dal Codice;
- e) individuare e monitorare gli episodi di molestia sessuale, di mobbing o di discriminazione, al fine di predisporre adeguate strategie gestionali di prevenzione e contrasto;
- f) favorire la conoscenza e l'applicazione della normativa vigente a tutela della parità e delle pari opportunità per tutti i lavoratori e promuovere l'informazione sulle norme in tema di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione sul luogo di lavoro.

5. I criteri e le modalità per favorire le imprese nei percorsi di parità di genere.

Fatto salvo di quanto previsto dall'art. 47 del DPCM 07.12.2021 "Adozione delle linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC", la Regione Calabria adotta negli avvisi pubblici, a valere su risorse europee, nazionali e regionali, per la concessione di contributi e sovvenzioni a qualsiasi titolo ovvero per l'acquisto di beni, servizi e lavori, criteri di valutazione volti a favorire l'attuazione la parità di genere.

Specificatamente, sono individuati i seguenti criteri:

PUNTEGGIO	INDICATORE
+ Max 1,5 punti	- Utilizzo schemi orari flessibili a livello organizzativo rivolti a tutto il personale maschile e femminile, finalizzati a conciliare le esigenze dell'azienda in termini di produttività con quelle dei lavoratori e delle lavoratrici in termini di gestione dei tempi di vita e di lavoro. Per schemi orari flessibili si fa riferimento, ad esempio, alla gestione parziale del tempo di lavoro in autonomia (flessibilità in ingresso e uscita; compressione pausa pranzo); - Utilizzo lavoro agile e smart working, gestione di ferie e permessi solidali, schemi di banca ore, schemi di part time produttivo, in modalità unica o integrata, ecc.; - Accesso a servizi alla famiglia erogati in forma diretta o indiretta (asilo nido aziendale, campus estivi, copertura costi per i servizi individuati dai lavoratori e lavoratrici, servizi di trasporto, ecc.) per facilitare la gestione dei tempi di vita e di lavoro e supportare le esigenze della famiglia.
+ 0.5 punti	Realizzazione di percorsi formativi brevi su Schemi Orari Flessibili, predisposti a livello nazionale da Anpal Servizi SpA e reso a titolo gratuito agli Enti locali e alle unità produttive che ne facciano richiesta.

+ 1 punti	Assunzione di donne con disabilità con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato ¹ , senza esservi tenute ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68 <i>Norme per il diritto al lavoro dei disabili</i> .
+ 1 punti	Assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato ² . di: - donne vittime di violenza, prese in carico da un servizio sociale, da un Centro Antiviolenza, da una Casa Accoglienza o Rifugio; - donne vittime di tratta; - donne che possano comunque attestare la loro condizione di vittime e/o di donne esposte a fenomeni di violenza; - orfani di vittime di femminicidio
+ 1 punti	Realizzazione di programmi di formazione e di assessment finalizzati a pianificare un aumento della presenza femminile nelle posizioni decisionali anche prevedendo misure di accompagnamento alla carriera che facilitino l'equilibrio vita lavoro (in particolare il lavoro agile).

Si dispone, inoltre, il riconoscimento di un punteggio aggiuntivo pari a 2 punti per i soggetti pubblici e privati, inseriti nell'elenco delle imprese cui la Regione Calabria abbia assegnato il Bollino rosa ovvero le imprese certificate ai sensi della L. 162/2021 e della UNI PdR 125/2022. Inoltre, i predetti avvisi di concessione di contributi e/o sovvenzioni, prevedono l'obbligo per i soggetti pubblici beneficiari, in qualità di stazioni appaltanti, di inserire tra i criteri di valutazione nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, i criteri di valutazione sopra indicati.

6. Imprenditoria femminile

La Regione Calabria, eventualmente anche in collaborazione con l'Ente Nazionale Microcredito, al fine di sostenere percorsi per l'autoimpiego e l'imprenditoria femminile, nell'ambito dello svolgimento delle proprie funzioni e competenze afferenti attività formative, di qualificazione ed empowerment riserva particolare attenzione alle sottoelencate categorie di svantaggio multidimensionale:

- 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;

¹ Tale premialità è raddoppiata in caso di acquisto di strumentazioni ad hoc per la singola disabilità e/o di utilizzo di strumenti quali telelavoro e smart working.

² Tale premialità è raddoppiata in caso di utilizzo di servizi e misure di accompagnamento alla fuoriuscita dalla situazione di vittima (sostegno psicologico alla donna e ai figli minori, voucher per supporto al diritto alla salute, alla casa, all'istruzione, alla formazione).

g) donne ultrasessantenni prive di assistenza familiare e parentale;

h) donne ex detenute.

Con provvedimento del Dirigente competente sono stabiliti, nel caso di avvisi finalizzati a concedere contributi per autoimpiego, micro credito e auto imprenditorialità femminile, nel rispetto della normativa dell'Unione europea, 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 all'opportunità.

7. Formazione per l'inserimento e il reinserimento lavorativo

La Regione Calabria promuove e incentiva la formazione, l'inserimento e il reinserimento lavorativo delle donne.

Il Programma Regionale Calabria FESR/FSE+ 2021/2027, di cui alla DGR 122/2022, prevede, infatti, il sostegno all'occupazione femminile attraverso l'Obiettivo specifico: *“Promuovere una partecipazione equilibrata di donne e uomini al mercato del lavoro, parità di condizioni di lavoro e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'accesso a servizi abbordabili di assistenza all'infanzia e alle persone non autosufficienti”*. L'obiettivo sostiene l'occupazione femminile e lo sviluppo di servizi per la conciliazione tra vita e lavoro. Infatti, incoraggia l'ingresso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro attraverso l'attivazione di misure che vanno dall'orientamento e accompagnamento, alla (ri) qualificazione, ai servizi di welfare e alle misure di conciliazione, all'incentivazione ed all'imprenditoria femminile, sostiene la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro quale misura cruciale per favorire la parità di genere e un migliore equilibrio tra lavoro e vita personale ed accrescere il benessere e la sicurezza economica soprattutto delle lavoratrici. Gli interventi potranno essere attuati in sinergia con quanto previsto dal Tra le azioni che si potranno finanziare all'interno dell'obiettivo ricordiamo a titolo di esempio: il potenziamento di competenze imprenditoriali a tutti i livelli dell'istruzione e della formazione; incentivi all'autoimprenditorialità; incentivazione e sostegno all'ingresso, soprattutto nei settori a bassa partecipazione femminile, e alla permanenza nel mercato del lavoro delle donne; rafforzamento delle competenze base e trasversali e diffusione delle competenze verdi e digitali; promozione delle conoscenze, a tutti i livelli dell'istruzione e della formazione, delle materie scientifiche, tecniche, ingegneristiche e matematiche (STEM) e delle competenze imprenditoriali; attività finalizzate in generale a combattere gli stereotipi di genere e a prevenire e ridurre le molestie online e off line, anche attraverso progetti di innovazione tecnologica; inoltre si potranno realizzare azioni che diffondano e migliorino l'accessibilità ai servizi a supporto della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro sostenendo l'attivazione e il potenziamento di soluzioni organizzative, di misure e di servizi per la cura e l'assistenza (per la prima infanzia, infanzia e minori; per soggetti con disabilità, non autosufficienti o con mobilità ridotta) e degli altri servizi pubblici (educativi, ricreativi, ludico – sportivo) che contribuiscono ad alleggerire i carichi di cura e assistenza delle donne e delle lavoratrici oltreché delle professioniste e delle donne inserite in percorsi di politica attiva.

Potranno, inoltre, essere promossi e sostenuti interventi che sostengono l'adozione di soluzioni organizzative family friendly e interventi di welfare aziendale (es: congedi, servizi; soluzioni organizzative e strumenti per incentivare il benessere lavorativo e la conciliazione tra tempi di vita e lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori con carichi di cura e assistenza, piani di welflex, smart

working, telelavoro ecc.) nonché azioni di innovazione sociale e di sperimentazione sociale in tema di conciliazione vita-lavoro.

La Regione Calabria inoltre, realizzerà azioni che incentivino e rafforzino il welfare aziendale. Infatti allo scopo di attivare un percorso tendente al raggiungimento degli obiettivi di parità e pari opportunità per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione, sarà implementata la collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), previsto dall'art. 21 della Legge 4.11.2010, N. 183, disciplinato dalla direttiva n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche” e attraverso il piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità, individuato quale strumento atto a rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

La formazione, la qualificazione, la riqualificazione e l'empowerment delle donne, costituisce, inoltre, un obiettivo prioritario della Regione Calabria anche nell'ambito dell'attuazione del Programma GOL, finanziato a valere sul PNRR, il cui piano regionale è stato approvato con DGR 128/2022.

Nell'ambito di GOL, infatti, è previsto, infatti, che il 75% dei beneficiari delle misure (tra cui upskilling e reskilling) sia individuato tra donne, giovani under 30, disabili e working poor. Nell'ambito del medesimo Piano, inoltre, la Regione Calabria intende assicurare il pieno coinvolgimento delle donne ai processi di crescita e coesione, sostenibilità e innovazione, transizione ecologica e digitale. Affinché le azioni di GOL concorrano all'eliminazione dei divari di genere, generazionale e territoriali è pertanto necessario che esse si connettano con le altre azioni presenti, o programmate su altre linee di intervento, attraverso il costante monitoraggio a livello di Cabina di regia regionale (struttura nella quale interagiscono i vari Dipartimenti della Regione).

8. Funzionamento degli Spazi Donna

Gli Spazi Donna saranno collocati nei centri per l'impiego della Regione, dove prioritariamente cittadine, ma anche cittadini, e imprese possono trovare informazioni, accoglienza, servizi e misure dedicate al tema parità di genere, equilibrio vita lavoro, sviluppo locale attraverso l'occupazione femminile. Saranno offerti servizi e misure a donne inoccupate, disoccupate, in transizione scuola-lavoro o lavoro-lavoro, in uscita da percorsi speciali o protetti, di qualsiasi fascia di età, così come previsti dai LEP da A a F, I e J. L'attivazione avviene con la definizione di uno spazio dedicato, che assicuri privacy, collegato in rete, dotato di strumentazione informatica e che possa accogliere almeno da due a quattro persone. Le operatrici e gli operatori dei centri per l'impiego dedicati (anche parzialmente) agli Spazi Donna potranno fruire dei percorsi formativi dedicati previsti da Anpal Servizi Spa e di moduli di approfondimento e aggiornamento nell'ambito delle attività previste dalla medesima azienda in funzione del supporto e dell'accompagnamento a Regione Calabria.