

m) Legge provinciale 8 marzo 2010 , n. 5 ¹⁾

Legge della Provincia autonoma di Bolzano sulla parificazione e sulla promozione delle donne e modifiche a disposizioni vigenti

1)Pubblicata nel Suppl. n. 4 al B.U. 16 marzo 2010, n. 11.

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 (Finalità)

(1) Obiettivo della presente legge è promuovere la parificazione fra donne e uomini in ogni ambito sociale, rimuovere gli svantaggi esistenti e rendere più compatibili famiglia e lavoro per le donne e gli uomini.

Art. 2 (Definizioni)

(1) Ai sensi della presente legge s'intende per:

- a) amministrazione provinciale, la Provincia e gli enti pubblici da essa dipendenti o il cui ordinamento rientra nelle competenze legislative della Provincia o delegate alla Provincia;
- b) organi, tutti gli organi collegiali, commissioni, comitati, consigli, comitati consultivi e gruppi di lavoro, comunque denominati;
- c) organi politici, quelli composti solo da rappresentanti elette o eletti dal popolo;
- d) situazione di equilibrio fra i generi, quella in cui ogni genere è rappresentato in proporzione di almeno un terzo;
- e) obblighi familiari, la cura di un figlio o figlia sotto i 6 anni o l'assistenza di parenti non autosufficienti fino al secondo grado;
- f) linguaggio rispettoso dell'identità di genere, quello che dà visibilità alla donna sul piano linguistico; esso non abbisogna necessariamente di continue doppie;
- g) azione positiva, ogni misura apposta rivolta alle donne, con l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

CAPO II DISPOSIZIONI SULLA PARIFICAZIONE FRA DONNE E UOMINI NELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

Art. 3 (Piani per la parità)

(1) L'amministrazione provinciale deve elaborare dei piani per la promozione della parità fra i generi, chiamati piani per la parità.

(2) I piani per la parità devono essere predisposti per un periodo di cinque anni e devono essere sottoposti a continua verifica.

(3) In base ai dati statistici acquisiti ai sensi dell'articolo 4, nei piani per la parità va stabilito con quali tempi e con quali misure in materia di organizzazione, di organico, di formazione e di aggiornamento nonché in quali unità organizzative debbano essere diminuiti e gradualmente rimossi l'eventuale sottorappresentazione di un genere ed eventuali svantaggi per il genere sottorappresentato.

(4) Se è prevista una riduzione dei posti in organico, nel piano si dovrà prevedere che la quota del genere sottorappresentato, con riferimento alle qualifiche funzionali e alle posizioni dirigenziali, resti almeno uguale.

Art. 4 (Acquisizione di dati statistici delle amministrazioni)

(1) L'amministrazione provinciale deve inviare ogni anno, nel rispetto delle norme sulla tutela dei dati personali ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e successive modifiche, dati statistici sulla proporzione fra donne e uomini esistente nei rispettivi servizi; i dati vanno suddivisi come segue, distinti fra l'altro per donne e uomini in ognuna delle seguenti categorie:

- a) per ripartizioni provinciali ovvero, nelle altre amministrazioni, per unità organizzative;
- b) per tipo di rapporto lavorativo;
- c) per qualifica funzionale;
- d) per funzioni;
- e) per tempo pieno e parziale, distinguendo fra le diverse forme;
- f) per classi di stipendio, tenendo conto di premi di produttività, indennità e aumenti individuali di stipendio;
- g) per monte salari per uomini e donne;
- h) per età;
- i) per grado di formazione delle/dei dipendenti;
- j) per stato di famiglia nonché numero ed età delle figlie e dei figli delle/dei dipendenti.

(2) Inoltre devono essere trasmessi dati sul numero di donne e di uomini che dall'ultimo invio di dati statistici:

- a) svolgono funzioni di alto livello;
- b) hanno partecipato a iniziative di formazione e aggiornamento;
- c) hanno ottenuto premi di produttività, indennità o aumenti individuali di stipendio;
- d) hanno cambiato ripartizione, ufficio o unità organizzativa.

(3) I dati devono essere comunicati, in forma adeguata a una lettura automatizzata, all'Istituto provinciale di statistica. Quest'ultimo li elabora e li mette a disposizione della consigliera di parità.

Art. 5 (Assunzioni)

(1) Fino al superamento della sottorappresentazione nella relativa qualifica funzionale ovvero posizione si dà la precedenza nelle assunzioni, a parità di qualificazione, al genere sottorappresentato, a meno che non prevalgano motivi comprovati e documentati inerenti alla persona di una candidata o di un candidato.

(2) Il fatto di aver lavorato a tempo parziale per almeno il 50 per cento dell'orario lavorativo a causa di obblighi familiari non può costituire un impedimento riguardo all'assunzione.

(3) Quando sia necessario coprire posti liberi spetta un trattamento preferenziale, a parità di qualificazione, alle persone che per obblighi familiari abbiano lavorato a tempo parziale e che richiedano di passare al lavoro a tempo pieno.

Art. 6 (Avanzamento professionale)

(1) In sede di promozione a una funzione o posizione desiderata di livello più alto, a parità di qualificazione, si dà la precedenza al genere sottorappresentato, a meno che non prevalgano motivi comprovati e documentati inerenti alla persona di un candidato o una candidata, fino al superamento della sottorappresentazione nella relativa qualifica funzionale ovvero posizione.

(2) Il fatto di aver lavorato a tempo parziale per almeno il 50 per cento dell'orario lavorativo a causa di obblighi familiari non può costituire un impedimento riguardo all'avanzamento professionale.

Art. 7 (Compatibilità fra famiglia e professione per le dipendenti e i dipendenti pubblici)

(1) L'amministrazione provinciale offre, di regola, modelli di lavoro e di orario e forme di organizzazione atti a facilitare a donne e uomini la compatibilità della famiglia con la professione. Ciò vale anche per le dipendenti e i dipendenti con incarichi dirigenziali. Obiettivi in tal senso saranno stabiliti nei piani per la parità.

DISPOSIZIONI SULLA PARITÀ NELL'USO DELLA LINGUA

Art. 8 (Disposizioni sulla parità negli atti normativi e amministrativi)

(1) Le leggi provinciali, i regolamenti e le delibere della Giunta provinciale nonché i regolamenti e gli atti amministrativi dell'amministrazione provinciale devono essere formulati in un linguaggio rispettoso dell'identità di genere. La Giunta provinciale emana direttive in tal senso.

CAPO IV

DISPOSIZIONI SULLA RILEVAZIONE DI DATI STATISTICI

Art. 9 (Rilevazione di dati statistici)

(1) Tutti i dati personali devono essere rilevati suddivisi per genere.

(2) L'istituto provinciale di statistica rende noti ogni anno i principali indicatori della condizione dei due generi in Alto Adige.

(3) Alle fine di ogni legislatura l'Istituto provinciale di statistica redige una relazione sul rapporto fra i due generi nei diversi ambiti della vita sociale ed economica e sullo sviluppo della parificazione. Riguardo alla scelta delle statistiche l'istituto acquisisce una proposta della commissione provinciale per le pari opportunità.

CAPO V

DISPOSIZIONI SULLA PARITÀ NEGLI ORGANI E NELLE FUNZIONI

Art. 10 (Nomine e composizione di organi)

(1) In tutti gli organi regolamentati per legge e nominati all'interno dell'amministrazione provinciale deve esserci una situazione di equilibrio fra i generi. [2\)](#)

(2) In tutti gli organi nominati dal Consiglio provinciale ovvero dalla Giunta provinciale deve esserci, a eccezione degli organi politici e della commissione provinciale per le pari opportunità, una situazione di equilibrio fra i generi. [3\)](#)

(3) Nei casi in cui la nomina di singoli componenti di organi spetta al Consiglio provinciale ovvero alla Giunta provinciale, le nomine devono avvenire secondo un rapporto equilibrato fra i generi. [4\)](#)

(4) Per le società a partecipazione provinciale, nei casi in cui la nomina di singole ovvero singoli componenti di organi o funzioni spetta alla Giunta provinciale, le nomine devono avvenire secondo un rapporto equilibrato fra i generi. [5\)](#)

(5) In tutti gli organi di cui ai commi 1 e 2 devono essere rappresentati entrambi i generi, con le eccezioni di cui al comma 2. Il membro effettivo e il membro supplente devono essere dello stesso genere con arrotondamento all'unità inferiore in caso di cifra decimale inferiore a cinquanta e con arrotondamento all'unità superiore in caso di cifra decimale pari o superiore a cinquanta. [6\)](#)

2)L'art. 10, comma 1, è stato così modificato dall'art. 18, comma 2, della [L.P. 24 maggio 2016, n. 10](#).

3)L'art. 10, comma 2, è stato così modificato dall'art. 18, comma 2, della [L.P. 24 maggio 2016, n. 10](#).

4)L'art. 10, comma 3, è stato così modificato dall'art. 18, comma 2, della [L.P. 24 maggio 2016, n. 10](#).

5)L'art. 10, comma 4, è stato così modificato dall'art. 18, comma 2, della [L.P. 24 maggio 2016, n. 10](#).

6)L'art. 10, comma 5, è stato così sostituito dall'art. 18, comma 1, della [L.P. 24 maggio 2016, n. 10](#).

Art. 11 (Proposte nominative)

(1) Chi è legittimato a presentare proposte nominative in organi o funzioni di cui all'articolo 10 deve indicare, a pena di inammissibilità, una candidata e un candidato per ogni componente da nominare o funzione. Fanno eccezione le organizzazioni con più dell'80 per cento dei componenti appartenenti allo stesso genere, non considerando i componenti in forma di società.

Art. 12 (Modifica della [legge provinciale 11 agosto 1997, n. 13](#), „Legge urbanistica provinciale“)

(1) L'alinnea del comma 1 dell'articolo 115 della [legge provinciale 11 agosto 1997, n. 13](#), e successive modifiche, è così sostituita:

“1. Ogni consiglio comunale deve costituire una commissione edilizia comunale composta di almeno sette componenti e in ognuna devono essere rappresentati entrambi i generi. Se la commissione edilizia non è stata nominata in osservanza delle succitate disposizioni, sono nulli gli atti da essa emanati. La commissione edilizia comunale è composta dalle seguenti persone:”

CAPO VI

DISPOSIZIONI A PROMOZIONE DELLA PARITÀ E DELLA COMPATIBILITÀ FRA FAMIGLIA E PROFESSIONE NELL'ECONOMIA PRIVATA

Art. 13 (Principi generali)

(1) La parificazione delle dipendenti e dei dipendenti nell'economia privata e un ambiente di lavoro favorevole alla famiglia sono promossi con incentivi economici per i datori di lavoro.

(2) A tal fine, in sede di decisione su criteri e modalità per la concessione di contributi e agevolazioni economiche alle imprese e alle loro associazioni di rappresentanza, si deve tener conto della promozione del genere sottorappresentato, della promozione della compatibilità fra famiglia e lavoro e della classificazione della o del beneficiario dell'agevolazione come favorevole alla famiglia ai sensi della presente legge.

(3) La promozione del genere sottorappresentato nell'imprenditoria avviene con la concessione di particolari contributi.

Art. 14 (Azioni positive in materia di formazione in ambito lavorativo)

(1) La Provincia sostiene l'adozione di iniziative ad opera di aziende ed associazioni o organizzazioni del privato sociale per la realizzazione di programmi di formazione professionale, anche mediante ricorso alla formazione a distanza, rivolti alle donne, prioritariamente di aggiornamento e riconversione professionale, dirette a favorire, altresì, il reinserimento lavorativo dopo l'interruzione dell'attività lavorativa per maternità e/o per motivi di cura di un componente qualsiasi del nucleo familiare.

Art. 15 (Promozione dell'impresa femminile)

(1) Al fine di promuovere l'uguaglianza sostanziale e le pari opportunità tra uomini e donne nell'attività economica ed imprenditoriale, la Provincia promuove e favorisce lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, anche in forma cooperativa, mediante supporto alla formazione imprenditoriale e alle misure di accompagnamento alla creazione di impresa.



Delibera 8 novembre 2016, n. 1187 - Sospensione dell'accettazione e istruttoria di domande di agevolazione a favore dell'imprenditoria femminile

Art. 16 (Modifiche della [legge provinciale 13 febbraio 1997, n. 4](#), „Interventi della

Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige per il sostegno dell'economia")

(1) Il comma 1 dell'articolo 1 della [legge provinciale 13 febbraio 1997, n. 4](#), è così sostituito:

"Art. 1 (Obiettivi generali) - 1. La Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige, di seguito denominata Provincia, promuove lo sviluppo dei settori economici dell'industria, dell'artigianato, del commercio, del turismo e dei servizi e in particolare del loro valore aggiunto e della loro competitività, anche internazionale, nel rispetto delle normative comunitarie, delle esigenze dell'ecologia e della protezione dell'ambiente, della necessità di garantire un ambiente di lavoro favorevole alla famiglia, degli equilibri occupazionali, della promozione del genere sottorappresentato, delle esigenze della tutela del lavoro, dell'igiene e della sicurezza sul lavoro."

(2) Dopo l'articolo 2-ter della [legge provinciale 13 febbraio 1997, n. 4](#), è inserito il seguente articolo:

"Art. 2-quater (Definizioni) - 1. Obbligo familiare ai sensi della presente legge è la cura di una figlia o un figlio sotto i 6 anni o l'assistenza di parenti non autosufficienti fino al secondo grado.

2. La certificazione di conciliabilità famiglia-lavoro è quella ai sensi degli articoli 32, 33 e 34."

(3) Dopo il comma 4 dell'articolo 4 della [legge provinciale 13 febbraio 1997, n. 4](#), e successive modifiche, sono aggiunti i seguenti commi 5 e 6:

"5. Nell'ambito della disciplina comunitaria per gli aiuti di Stato sono concessi aiuti con una maggiorazione sul tasso di base, specialmente per particolari qualificazioni, per aziende in aree strutturalmente deboli e per aziende con la certificazione di conciliabilità famiglia-lavoro.

6. Nell'ambito della disciplina comunitaria per gli aiuti di Stato si dà la precedenza specialmente a investimenti nel servizio di prossimità, a investimenti di aziende in aree strutturalmente deboli e a investimenti di aziende con la certificazione di conciliabilità famiglia-lavoro."

(4) Dopo la lettera i) del comma 1 dell'articolo 11 della [legge provinciale 13 febbraio 1997, n. 4](#), sono aggiunte le seguenti lettere j), k) e l):

"j) formazione e aggiornamento del genere sottorappresentato nei livelli dirigenziali, nonché formazione e aggiornamento per chi rientri al lavoro dopo un'interruzione dovuta a obblighi familiari;

k) introduzione di forme di organizzazione e di modelli d'orario lavorativo flessibili, e particolarmente di posti di lavoro a tempo parziale per persone con obblighi familiari, nonché di servizi di custodia e assistenza per bambini, organizzati dalle aziende;

l) ottenimento della certificazione di conciliabilità famiglia-lavoro oppure fruizione di altre prestazioni di consulenza riguardanti la promozione della compatibilità fra famiglia e professione o la promozione del genere sottorappresentato."

Art. 17 (Modifiche della [legge provinciale 14 dicembre 1998, n. 11](#), „Disposizioni relative all'incentivazione in agricoltura")

(1) Dopo la lettera d) del comma 2 dell'articolo 1 della [legge provinciale 14 dicembre 1998, n. 11](#), è aggiunta la seguente lettera:

"e) creare ovvero mantenere, nell'ambito dell'agricoltura, un ambiente di lavoro favorevole alla famiglia."

(2) Dopo la lettera d) del comma 3 dell'articolo 2 della [legge provinciale 14 dicembre 1998, n. 11](#), è aggiunta la seguente lettera:

"e) la garanzia di un ambiente di lavoro favorevole alla famiglia, soprattutto nelle imprese collettive di trasformazione e commercializzazione."

(3) La lettera r) del comma 1 dell'articolo 4 della [legge provinciale 14 dicembre 1998, n. 11](#), e successive modifiche, è così sostituita:

"r) primo insediamento delle giovani agricoltrici e dei giovani agricoltori."

(4) Dopo la lettera r) del comma 1 dell'articolo 4 della [legge provinciale 14 dicembre 1998, n. 11](#), e successive modifiche, è aggiunta la seguente lettera:

“s) investimenti finalizzati a creare una situazione più favorevole alla famiglia.”

Art. 18 (Modifica della [legge provinciale 28 novembre 1973, n. 79](#), „Iniziativa per l'incremento economico e della produttività”)

(1) L'alinea del comma 1 dell'articolo 1 della [legge provinciale 28 novembre 1973, n. 79](#), e successive modifiche, è così sostituita: “Allo scopo di favorire l'incremento economico e della produttività nonché l'aggiornamento e la specializzazione negli ambiti economici dell'artigianato, dell'industria, del turismo, del commercio e dei servizi, inoltre per promuovere un ambiente di lavoro favorevole alla famiglia, l'amministrazione provinciale è autorizzata a svolgere le seguenti attività e iniziative:”.

CAPO VII ISTITUZIONI PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ

Art. 19 (Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne)

(1) La commissione provinciale per le pari opportunità per le donne, di seguito denominata commissione provinciale, è istituita come organo consultivo della Giunta provinciale in materia di parificazione dei generi e di promozione della donna.

(2) La commissione provinciale è composta da 15 donne e viene nominata dalla Giunta provinciale scegliendo fra due nominativi proposti dalle organizzazioni economiche, sociali, sindacali e politiche, che si rivolgono esclusivamente o preferibilmente a donne. La Giunta provinciale può nominare, in aggiunta, altre esperte in questioni di parificazione, senza diritto di voto. La consigliera di parità è componente di diritto della commissione provinciale. È componente di diritto della commissione provinciale l'assessore/l'assessora con delega alle pari opportunità o suo sostituto/sostituta. Tre componenti della commissione provinciale vengono designate dalle forze di minoranza presenti nel Consiglio provinciale. Per ogni componente è nominata una supplente della stessa organizzazione. Le componenti devono aver acquisito conoscenze ed esperienze in questioni relative alla parificazione e alla promozione delle donne. La composizione della commissione deve adeguarsi alla consistenza dei gruppi linguistici quali risultano dai dati dell'ultimo censimento generale della popolazione. La commissione provinciale elegge, nel proprio seno, a maggioranza delle componenti, la presidente e la vicepresidente. Alle componenti e alle esperte ovvero agli esperti eventualmente consultati spettano i compensi previsti dalla normativa provinciale vigente.

(3) La commissione provinciale resta in carica per la durata di una legislatura, e la successiva deve essere nominata entro 90 giorni dall'elezione del nuovo Consiglio provinciale.

Art. 20 (Competenze)

(1) La commissione provinciale ha le seguenti competenze:

- a) elabora, su incarico della Giunta provinciale o di singole consigliere o consiglieri, pareri su disegni di legge e proposte di regolamenti provinciali, nella misura in cui essi siano pertinenti agli obiettivi della presente legge;
- b) elabora proposte per armonizzare normativa, regolamenti e programmi vigenti in ogni settore di competenza provinciale con la finalità di un'effettiva parificazione;
- c) elabora annualmente un piano di lavoro nei limiti del bilancio ad essa assegnato dalla Giunta provinciale relativo ad azioni di informazione e formazione ai fini del raggiungimento della parificazione fra i generi;
- d) elabora a cadenza quinquennale, in collaborazione con l'istituto provinciale di statistica, una relazione sulla condizione della donna in Alto Adige, sul rapporto fra i due generi nei diversi ambiti della vita sociale ed economica e sullo sviluppo della parificazione;
- e) sensibilizza l'opinione pubblica sui problemi delle pari opportunità e della parificazione, con adeguate iniziative;
- f) organizza convegni e conferenze e prende ogni altra iniziativa atta a contribuire alla conoscenza della condizione dei due generi;
- g) sviluppa una rete di rapporti con le realtà associative che, in Italia e all'estero, si rivolgono prevalentemente alle donne o che si occupano del rapporto fra i due generi, e mantiene un costante collegamento con associazioni, enti e istituti operanti in quest'ambito. In particolare, la commissione provinciale sostiene la creazione di sinergie tra gli attori del territorio che a vario titolo si occupano di tematiche di genere.

Art. 21 (Poteri)

- (1) Nei limiti del bilancio ad essa assegnato dalla Giunta provinciale, la commissione provinciale è autorizzata:
- a) ad acquisire dall'amministrazione provinciale informazioni sui dipendenti di genere femminile, sulla proporzione di donne a tutti i livelli, sull'attuazione di leggi e misure riguardanti le donne, e ogni altra informazione che contribuisca alla conoscenza della condizione della donna;
 - b) a richiedere all'Istituto provinciale di statistica dati specifici per lo studio della condizione della donna;
 - c) a servirsi di esperte ed esperti esterni per lo svolgimento delle proprie funzioni.

Art. 22 (Servizio donna)

(1) Il Servizio donna, in accordo con la commissione provinciale, svolge azioni positive nell'ambito delle politiche di genere e svolge compiti di segreteria, di supporto amministrativo, organizzativo e di esecuzione del programma di attività della commissione provinciale pari opportunità.

(2) [7](#)

7) L'art. 22, comma 2, è stato prima sostituito dall'art. 1, comma 1, della [L.P. 19 luglio 2011, n. 7](#), e successivamente abrogato dall'art. 25, comma 1, lettera a), della [L.P. 29 aprile 2019, n. 2](#).

Art. 23 (Finanziamento e relazione sull'attività)

(1) La Giunta provinciale mette a disposizione della commissione provinciale un bilancio annuale per le sue attività. Entro il 30 novembre di ogni anno la commissione provinciale presenta alla Giunta provinciale un'elencazione delle spese per il programma di attività relativo all'anno successivo.

Art. 24 (La consigliera di parità - nomina)

(1) La consigliera di parità è nominata dalla Giunta provinciale da una terna proposta dalla commissione provinciale.

Art. 25 (Requisiti per la nomina)

(1) Requisiti per la nomina a consigliera di parità sono la laurea in giurisprudenza o un titolo di studio equivalente, comprovate conoscenze specifiche riguardo all'attività lavorativa femminile e alla legislazione sul diritto del lavoro e le pari opportunità nonché l'attestato di conoscenza delle lingue italiana e tedesca corrispondente al diploma di laurea (attestato di bilinguismo A).

Art. 26 (Durata in carica)

- (1) La consigliera di parità resta in carica per una legislatura e può essere riconfermata.
- (2) La consigliera di parità continua a svolgere le proprie funzioni fino alla nuova nomina.

Art. 27 (Competenze)

(1) La consigliera di parità ha il compito di contrastare le discriminazioni sul posto di lavoro basate sul genere di appartenenza e di proporre misure atte a realizzare la parità fra i generi nell'ambito del lavoro.

(2) La consigliera di parità esercita inoltre le funzioni previste dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e successive modifiche.

Salvo disposizioni diverse nella presente legge, valgono le disposizioni del succitato decreto legislativo.

(3) La consigliera di parità valuta i piani per la parità elaborati dall'amministrazione provinciale ai sensi dell'articolo 3, comma 1, e può proporre modifiche ai piani stessi.

(4) La consigliera di parità è componente della commissione provinciale per l'impiego e della commissione provinciale per le pari opportunità. Inoltre persegue l'obiettivo delle pari opportunità nei comitati di sorveglianza previsti dai programmi dei fondi strutturali dell'Unione europea.

Art. 28 (Indennità di carica e rimborso spese)

(1) Per il periodo in carica la consigliera di parità ha diritto, ove applicabile, al trattamento giuridico ed economico corrispondente a quello di una direttrice d'ufficio dell'amministrazione provinciale con il coefficiente dell'indennità di funzione pari a 0,7. [8\)](#)

(2) Per la durata dell'incarico la consigliera di parità non può esercitare altre attività professionali.

8) L'art. 28, comma 1, è stato così sostituito dall'art. 11, comma 1, della [L.P. 16 ottobre 2014, n. 9](#).

Art. 29 (Struttura e personale)

(1) La consigliera di parità è insediata presso il Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano. [9\)](#)

(2) Per una migliore attuazione delle proprie competenze in sede processuale, può servirsi dell'Avvocatura della Provincia autonoma di Bolzano.

9) L'art. 29, comma 1, è stato così sostituito dall'art. 11, comma 2, della [L.P. 16 ottobre 2014, n. 9](#).

Art. 30 (Diritto d'informazione)

(1) La consigliera di parità può richiedere all'amministrazione provinciale fotocopie di documenti che ritenga utili all'espletamento delle proprie funzioni e può prendere visione di tutti gli atti.

Art. 31 (Relazione sull'attività)

(1) Entro il mese di marzo di ogni anno la consigliera di parità fa pervenire al Consiglio provinciale, alla Giunta provinciale e alla commissione provinciale la relazione sull'attività dell'anno precedente.

CAPO VIII

MISURE A PROMOZIONE DELLA COMPATIBILITÀ FAMILIARE

Art. 32 (Certificazione di conciliabilità famiglia-lavoro)

(1) La certificazione di conciliabilità famiglia-lavoro può essere rilasciata a tutti i datori di lavoro privati che soddisfino i requisiti previsti dall'articolo 33.

(2) Nei criteri di settore riguardanti la concessione di incentivi e benefici alle aziende la Provincia prevede priorità di accesso e

maggiorazioni dei punteggi per le aziende richiedenti che siano in possesso della certificazione di cui al comma 1.

Art. 33 (Criteri per il rilascio della certificazione)

(1) La certificazione è rilasciata ad aziende private che soddisfino almeno quattro dei seguenti criteri:

- a) mantenimento del posto di lavoro per almeno 1,5 anni in caso di assenza per obblighi familiari;
- b) concessione a tempo determinato del lavoro a tempo parziale su richiesta della lavoratrice o lavoratore con obblighi familiari;
- c) flessibilità dell'orario di lavoro su richiesta della lavoratrice o lavoratore con obblighi familiari;
- d) flessibilità del luogo di lavoro su richiesta della lavoratrice o lavoratore con obblighi familiari;
- e) misure di cura e assistenza per bambini;
- f) prestazioni aggiuntive per occupati e occupate con famiglia;
- g) promozione della paternità attiva.

(2) Le direttive di attuazione per la regolamentazione dei criteri di cui al comma 1 e di eventuali criteri aggiuntivi sono emanate dalla Giunta provinciale, su proposta dell'assessora o dell'assessore competente, sulla base del parere della commissione provinciale, tenendo conto dei criteri già esistenti in materia di certificazioni di conciliabilità di famiglia-lavoro, come l'audit "famiglia e lavoro".

Art. 34 (Validità del certificato)

(1) Il certificato è rilasciato per un periodo di cinque anni, con l'impegno del datore di lavoro a mantenere per detto periodo le misure di compatibilità familiare da lui dichiarate. Scaduto il periodo di validità del certificato può essere presentata una nuova domanda. Presupposto per il rilascio del nuovo certificato, è la documentata efficacia delle misure nel periodo precedente.

CAPO IX

MISURE A PROMOZIONE DELLA PARIFICAZIONE FRA I GENERI

Art. 35 (Promozione di iniziative per le donne)



(1) La Provincia può adottare misure negli ambiti di formazione e aggiornamento per le donne, di sensibilizzazione dell'opinione pubblica al tema delle pari opportunità e di promozione della cultura femminile, ovvero può promuovere misure e progetti da parte di enti e strutture privati e organizzazioni, gruppi e iniziative femminili attivi a livello provinciale.

(2) Le relative direttive di attuazione sono emanate dalla Giunta provinciale su proposta dell'assessora o assessore competente.

(3) I contributi sono assegnati dalla Giunta provinciale su proposta dell'assessora o assessore competente.

(4) In accordo con il concetto di "azione positiva", così come prevista nel decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, i datori di lavoro pubblici e privati e/o i loro rappresentanti sono tenuti ad adoperarsi per favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne, anche mediante l'adozione di misure apposite rivolte alle donne e denominate azioni positive, con l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità.

(5) La presente legge promuove il principio dell'effettiva promozione delle donne, di cui al comma 1, anche in riferimento ad ambiti differenti da quello lavorativo e, in particolare, nella vita politica e sociale.



Delibera 20 marzo 2018, n. 256 - Criteri per l'assegnazione del premio "Fair Image Award"



Delibera 6 dicembre 2016, n. 1376 - Approvazione dei Criteri per la promozione di progetti per le donne, ai sensi della legge provinciale 8 marzo 2010, n.5 - Revoca della propria deliberazione del 21 ottobre 2013, n. 1603



Delibera 27 agosto 2012, n. 1250 - Approvazione dei criteri per la concessione di premi per elaborati scientifici concernenti la condizione della donna nella società o le pari opportunità tra donna e uomo - Revoca della deliberazione del 21 marzo 2005, n. 841.

CAPO X NORME FINALI

Art. 36 (Norma finanziaria)

- (1) Per l'attuazione della presente legge sono utilizzati nell'anno finanziario in corso gli stanziamenti già iscritti nel bilancio di previsione (UPB 09115) per l'applicazione della [legge provinciale 10 agosto 1989, n. 4](#), abrogata con l'articolo 37 della presente legge.
- (2) Alla copertura della maggiore spesa di cui all'articolo 28 della presente legge si fa fronte mediante l'utilizzo degli stanziamenti autorizzati alla UPB 02110 del bilancio provinciale 2010.
- (3) La spesa a carico dei successivi esercizi finanziari è stabilita con legge finanziaria annuale.

Art. 37 (Abrogazione)

- (1) La [legge provinciale 10 agosto 1989, n. 4](#), e successive modifiche, è abrogata.

Art. 38 (Entrata in vigore e norme transitorie)

- (1) La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione sul Bollettino ufficiale della Regione. Tutti i regolamenti di esecuzione relativi alla presente legge devono essere emanati entro 3 mesi dalla sua entrata in vigore.
- (2) L'attuale consigliera di parità rimane in carica fino alla fine della legislatura in corso; per quanto riguarda il suo trattamento economico, l'articolo 28 trova applicazione dalla data di entrata in vigore della presente legge.
- (3) I piani per la parità, in prima applicazione della presente legge, devono essere elaborati entro 12 mesi dalla sua entrata in vigore.
- (4) Il capo V vale per tutti i nuovi organi da nominare o in caso di cessazione dal servizio di componenti e per la copertura di posti e funzioni vacanti.

La presente legge sarà pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge della Provincia.