



PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

del Comune di Grosseto

TRIENNIO 2021-2023



Indice

Presentazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023	3
Azioni Positive Triennio 2021-2023	4
Struttura del Piano	6
Obiettivi del Piano.....	6
Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita - lavoro e la condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.....	8
Monitoraggio del Piano.....	11
Durata	11
FONTI NORMATIVE	11

Presentazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Grosseto per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità. Obiettivo principale del Piano delle Azioni Positive, è quello di raccogliere le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità in ambito lavorativo, finalizzate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed al benessere lavorativo del personale.

Ciò avuto anche riguardo al D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” all’articolo 48, intitolato “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”, che stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un’adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l’azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Il Piano per il triennio 2021-2023, rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio e si pone in continuità con il precedente Piano 2020-2022 anche se, in un contesto completamente diverso, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell’emergenza sanitaria e delle sue conseguenze, tanto da imporre particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

Gli interventi del Piano si pongono bene in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), con il Piano della Performance ed il Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il documento, individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l’attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell’ambiente di lavoro, per realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne al fine di contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Il Piano, costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzioni organizzative o di rilevazione di nuove esigenze.

Le azioni positive si identificano come misure temporanee e speciali. Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l’occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come ribadito dalla Funzione Pubblica con la Direttiva n. 2/2019, l’assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l’assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l’attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto, le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l’inclusione lavorativa e sociale.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei

cittadini.

Il Comune di Grosseto, ha dato seguito alle indicazioni attraverso propri atti, e in particolare attraverso la prima costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), nell'anno 2012 ed ha recentemente rinnovato la sua composizione a seguito di nuova procedura con Determinazione Dirigente Settore Risorse Umane e Sistemi Informativi n. 380 del 28 Febbraio 2020.

Il rinnovato Comitato, ha adottato all'unanimità, con verbale di seduta del 26 Aprile 2020, il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni alla luce delle novità introdotte dalla Direttiva n. 2/2019.

L'Amministrazione Comunale, ha puntualmente ed annualmente approvato i Piani delle azioni positive, come pubblicati sul sito del Comune di Grosseto, nell'apposita sezione destinata al Comitato Unico di Garanzia rispettivamente:

- G.C 537/2012 “Piano delle azioni positive triennio 2012-2014”
- G.C 32/2015 “Piano delle azioni positive triennio 2015—2017”
- G.C 45/2017 “Piano delle azioni positive triennio 2017-2019”
- G.C 53/2019 “Piano delle azioni positive triennio 2019-2022”
- G.C 25/2020 “Piano delle azioni positive triennio 2020-2023”

Azioni Positive Triennio 2021-2023

Dati sul personale del Comune di Grosseto

Si presenta un prospetto della composizione, per genere, categoria e classi di età, del personale dell'Amministrazione, aggiornato al 31/12/2020.

Al 31 dicembre 2020, il personale del Comune di Grosseto è pari a 456 unità, di cui 6 dirigenti (tre con rapporto a tempo indeterminato e tre con incarico a tempo determinato) oltre al Segretario Generale.

Tra le unità di personale, si è tenuto conto delle avvenute cessazioni dal servizio e delle nuove assunzioni avvenute a conclusione delle procedure concorsuali bandite dal Comune di Grosseto che si sono concluse con l'immissione in servizio di n. 10 Collaboratori Amministrativi Cat. B3 e n. 20 Istruttori Amministrativi Cat. C1.

Nel complesso, si fotografa una situazione in cui prevale la componente femminile, le donne rappresentano il 57% del totale, fatta eccezione per il personale di categoria A ed in qualifica Dirigenziale in cui il rapporto è una donna su sei uomini.

Particolarmente interessante è la distribuzione per anzianità anagrafica che evidenzia una concentrazione del personale nelle fasce di età compresa tra i 40 anni e i 60 anni.

Per quanto riguarda gli istituti di conciliazione, al 31/12/2020 sono 23 le persone che usufruiscono di un regime orario a part time. Sono prevalentemente donne con una età media di 51 anni.

Qualifica	Donne	Uomini	< 40 anni	40-60 anni	> 60 anni	Totale
A	0	1	0	0	1	1
B	23	14	0	20	17	37
BS	64	47	13	66	32	111
C	117	93	34	142	34	210
D	42	28	3	52	16	71
DS	11	9	0	12	8	20
Dirigente	1	5	0	6	0	6
Segretario	0	1	0	1	0	1
Totale	258	198	50	299	108	456

Riepilogo sul Part Time:

Dotazione Organica	Totale	Tempo Pieno		Part Time superiore al 50%		Part time al 50% o inferiore		Totale Part Time	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Personale a Tempo Indeterminato	451	254	196	18	1	0	4	18	5

Le previsioni contenute nella c.d. Riforma Madia, nell'ambito del sistema di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche, prevedevano l'introduzione di nuove e più agili misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti introducendo *“la sperimentazione di misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità”*.

Sino al Marzo 2020, in coincidenza dell'emergenza pandemica, al Comune di Grosseto, il telelavoro non aveva trovato applicazione ne si era avviata la fase di sperimentazione del lavoro agile anche se l'Amministrazione, con delibera G.C n. 505 DEL 23 Dicembre 2019, approvando il Regolamento per la disciplina del “Lavoro Agile” ha iniziato a definire i criteri e l'impianto generale su cui strutturare tale nuova modalità lavorativa.

Con l'introduzione del D.L. 2 marzo 2020, n. 9 recante “Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”, è superato il regime sperimentale dell'obbligo per le amministrazioni di adottare misure organizzative per il ricorso a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa ed il lavoro agile diventa la modalità di lavoro ordinaria.

Il Comune di Grosseto, nell'ambito dell'attività di Organizzazione, ha definito e curato gli aspetti generali per il ricorso al lavoro agile, sono state individuate le categorie di lavoratori che possono accedere con priorità a tale modalità lavorativa e sono stati infine mappati i processi lavorativi che possono essere gestiti da remoto e quelli che necessitano dell'attività lavorativa in presenza.

Al Comune di Grosseto, la fase emergenziale ha coinvolto complessivamente dal 01 Marzo 2020 al 15 Settembre 2020, rispetto ai 468 dipendenti (210 Uomini e 258 Donne) il seguente personale:

Uomini	Donne	
Dal 01-16/03/2020	44	82
Dal 17-31/03/2020	100	181
Dal 01-30/04/2020	116	197
Dal 01-31/05/2020	88	160
Dal 01-30/06/2020	65	129
Dal 01-31/07/2020	18	53
Dal 01-31/08/2020	14	47
Dal 01-15/09/2020	11	37

(Dati comunicati alla Funzione Pubblica con il monitoraggio sul lavoro agile).

Sono state utilizzate modalità telematiche per lo svolgimento delle riunioni, convegni e momenti formativi, e sono state previste prevedendo misure specifiche per le prove concorsuali e per i locali di lavoro anche per il personale

Struttura del Piano

Il Piano delle Azioni Positive 2021-2023 è strutturato in Obiettivi, Iniziative e Azioni.

Obiettivi del Piano

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 comprende i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità: I recenti avvenimenti connessi con l'emergenza pandemica hanno evidenziato in modo prioritario il tema delle pari opportunità, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne. Ha assunto carattere generalizzato l'esistenza di situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri familiari.

Il Comune di Grosseto, ha dedicato attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione tanto che l'attuale Regolamentazione sull'orario di lavoro, ha recepito tali necessità anche attraverso l'ampliamento delle fasce di flessibilità sia in entrata che in uscita.

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo: Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto. L'Amministrazione Comunale, ha favorevolmente accolto l'iniziativa del CUG di somministrare al personale dipendente un questionario sul benessere organizzativo la cui fase di raccolta dati è iniziata il 01 gennaio e si concluderà il 31 gennaio.

I dati raccolti, consentiranno attraverso la loro analisi, di individuare eventuali criticità e margini di miglioramento di cui tenere conto nella progettazione di un ambiente di lavoro attento al benessere delle persone.

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza: Il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, sarà rafforzato dalla promozione e riconoscimento del ruolo da parte di tutti i dirigenti e responsabili delle strutture dell'Amministrazione e della Consigliera di Parità Avv. Parlanti Laura, al fine di dividerne le procedure, la formazione e le buone prassi.

Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita - lavoro e la condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Gli obiettivi descritti sopra trovano attuazione attraverso le seguenti “iniziative” che raggruppano una pluralità di azioni che presentano caratteristiche comuni. Le azioni concorrono al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente e si è voluta dare evidenza della multi-dimensionalità delle stesse.

Infine, viene consolidata la relazione con il Piano della Performance in quanto gli obiettivi del Piano delle Azioni Positive debbono essere integrati nel Piano della Performance

Iniziativa n. 1 Nuovi modelli di lavoro – Obiettivo: Pari Opportunità e Benessere Organizzativo

Azioni:

- Proseguire l’esperienza del lavoro agile anche dopo la fase emergenziale. Dalla situazione emergenziale occorre evolvere questo strumento che, oltre che politica di conciliazione, è una leva che può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più “sostenibili”. All’uopo potrà essere eventualmente prevista un’indagine sull’utilizzo di tale modalità di lavoro durante il periodo emergenziale e sulle problematiche riscontrate, anche al fine di migliorare tale modalità di lavoro nel suo futuro uso ordinario. L’Amministrazione, avvalendosi del contributo del CUG e del Comitato Paritetico, provvederà alla redazione e all’approvazione del POLA (Piano Organizzativo Lavoro Agile) al fine di superare il modello di gestione del lavoro agile basato sulla microprogrammazione.
- Potenziare la piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un’ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di “risultati” che al mero “tempo di lavoro”, nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro).
- Rafforzare la comunità dei facilitatori digitali per diminuire il divario di competenze digitali in modo da evitare che si creino situazioni di svantaggio, accompagnando le persone che hanno necessità di imparare ad utilizzare nuovi strumenti tecnologici.
- Programmare percorsi di formazione a distanza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove digital ability trasversali all’interno dell’organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità agile. L’Amministrazione prosegue dove possibile nel percorso intrapreso di utilizzo di piattaforme e-learning che consentono alla totalità del personale dipendente di gestire la partecipazione alle attività formative conciliando i tempi di lavoro con le necessità familiari e garantendo comunque un elevato standard qualitativo.

Attori coinvolti: Organizzazione e Settore Risorse Umane impegnati negli adempimenti finalizzati al lavoro agile e per la digitalizzazione, coinvolgendo altre strutture organizzative.

Iniziativa n. 2 Azioni di sostegno Obiettivo: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

- Azioni di sensibilizzazione finalizzate ad una riflessione dei padri relativamente ad una migliore condivisione dei compiti di cura e alle azioni di sensibilizzazione sull’esercizio di questo diritto.
- Azioni di sostegno per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (malattia, maternità e aspettative).
- Azioni di diversity management (disabilità):

- a) Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità;
- b) Riservare attenzione al tema dell'accessibilità di spazi web, applicazioni e documenti nella consapevolezza che le barriere digitali possono seriamente compromettere le potenzialità operative dei lavoratori disabili e dei cittadini utenti.
- Azioni di diversity management (età):
 - a) Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema dell'età (aging diversity) analizzando soluzioni che consentano di attivare un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni;
 - b) Verifica di eventuali ulteriori fabbisogni di formazione digitale per i dipendenti, con particolare attenzione al personale anche proveniente da servizi educativi dovendo reinserire personale all'interno di nuovi processi lavorativi.
- Azioni di Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica:
 - a) Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere;
 - b) Informazione, formazione e sensibilizzazione sul tema del mobbing: riconoscere i segnali di stress, favorire forme di comunicazione efficaci, gestione dei conflitti
- Azioni di sviluppo e promozione di un welfare aziendale.

Attori coinvolti: Organizzazione e Settore Risorse Umane per la promozione di iniziative formative e di sostegno di proposte avanzate da altre strutture organizzative.

Iniziativa n.3 Supporto al CUG in collaborazione con la Consigliera di Parità- Obiettivo: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Azioni:

- Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione e di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne (es. part-time, telelavoro) e previsione di azioni di formazione e sensibilizzazione.
- Trasmissione al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, delle informazioni previste dalla Direttiva 2/2019
- Attività di informazione tra i dipendenti sulle competenze del CUG e attività di sensibilizzazioni su tali tematiche, anche attraverso convegni aperti ai dipendenti, anche utilizzando gli strumenti telematici
- Organizzazione di incontri di presentazione delle attività del CUG e della Consigliera di Parità
- Attività di divulgazione pubblica del Piano delle azioni positive e dei risultati
- Azioni per l'applicazione del Protocollo d'Intesa per il contrasto ai fenomeni di violenza di genere stipulato in data 21/5/2020 tra il Ministero delle pari opportunità e la Rete dei Comitati Unici di Garanzia

Attori coinvolti: L'Organizzazione e il Settore Risorse Umane

Iniziativa n.4 Azioni di sviluppo organizzativo - Obiettivo: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

- Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza
- Utilizzare le nuove funzioni della Intranet aziendale sia per gestire con continuità la diffusione di informazioni e conoscenze, che per incoraggiare le interazioni tra le persone attraverso le

tecnologie

- Implementazione della formazione interna dei dipendenti attraverso la predisposizione di corsi anche con l'utilizzo di formatori interni
- Informazione sulla prevenzione in materia di *mobbing* e discriminazioni nell'ambiente di lavoro, anche attraverso la divulgazione ai dipendenti di guide e dispense che trattino l'argomento nei suoi diversi aspetti;
- Avvio di una fase di studio dei carichi di lavoro e della qualità del lavoro partendo da un'analisi delle competenze al fine di potenziare l'efficienza dei servizi resi sia all'interno che all'esterno della struttura organizzativa riducendo il divario tra comune e cittadini e tra colleghi.

Attori coinvolti: Organizzazione e Settore Risorse Umane

Monitoraggio del Piano

Il Piano triennale 2021-2023 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG, di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG. Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del CUG, della Consigliera di Parità e del personale.

FONTI NORMATIVE

Legge 20 maggio 1970, n. 300, "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento"

Legge 10 aprile 1991, n. 125, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

D.Lgs 8 marzo 2000, n. 53, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"

D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"

D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n.53"

D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (art. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni e integrazioni

D.Lgs 9 luglio 2003, n. 215, "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica"

D.Lgs 9 luglio 2003, n. 216, "Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"

D.Lgs 1 aprile 2006, n. 198, "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”

D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81, “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”

D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150, “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”

Legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21-23) , “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni”

D.Lgs 18 luglio 2011, n. 119, “Attuazione dell’art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183”

Legge 23 novembre 2012, n. 215, “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche Amministrazioni
Decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere Legge Regionale Emilia Romagna 27 giugno 2014, n. 6, “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”

D.Lgs 15 giugno 2015, n. 80, “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183

Legge 7 agosto 2015, n. 124, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’articolo 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”

Legge 22 maggio 2017, n. 81, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile)

Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017

Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018 con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l’attuazione del suddetto Piano Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio

Direttiva del 24.06.2019 n. 1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25

Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche