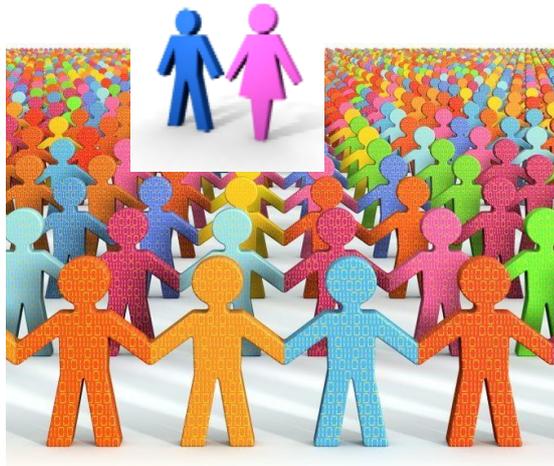




COMUNE DI UDINE

Approvato con la DG n. 489 del 14 dicembre 2021

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024



Premessa

Il presente documento illustra le Azioni Positive che l'Amministrazione Comunale intende attivare per il triennio 2022-2024, nel rispetto della direttiva del Ministero della Funzione Pubblica n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche". Tale direttiva sottolinea il ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni pubbliche per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, per promuovere e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia, nonché dare attuazione ai principi di parità e di pari opportunità.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione finalizzata ad una più efficiente ed efficace azione amministrativa. All'uopo, l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 dispone che le Amministrazioni Pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive mirati ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, all'interno di ciascuna Amministrazione.

Le azioni positive sono misure speciali e temporanee che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. 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 per mantenere il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, per garantire che non sussista un divario di genere all'interno dell'Ente.

Alla luce di quanto sopra, le azioni positive si fondano sul principio dell'uguaglianza sostanziale, che, come è noto, valorizza le differenze esistenti tra soggetti appartenenti a diverso genere.

Il Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024 rappresenta uno strumento per offrire a tutti/e i/le dipendenti la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere a carico del personale.

Il periodo storico di riferimento, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria in atto e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi succitati per consentirne senza indugio l'allineamento ai cambiamenti del contesto con appositi provvedimenti.

Il Piano, che ha un orizzonte temporale triennale, ma va aggiornato annualmente come previsto dalla normativa, è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta, per l'effetto, la rimodulazione degli interventi a seguito dell'emersione di nuove opportunità, di nuovi bisogni, di emergenze organizzative, di nuovi percorsi di miglioramento e di ottimizzazione organizzativa, di nuove strategie e del contesto attuale.

Ciò premesso il Comune di Udine si propone di:

- Predisporre una serie di iniziative / azioni volte a valorizzare le diversità sul luogo di lavoro, quali:
 - Genere;
 - Differenze culturali;
 - Orientamento sessuale;
 - Orientamento religioso;

- Orientamento politico;
 - Et ;
 - Disabilit  (fisica o psichica).
- Riconoscere e valorizzare il merito e le competenze;
 - Garantire un ambiente di lavoro rispettoso ed adeguato alle esigenze di lavoratori e lavoratrici che chiedono sempre di pi  di poter conciliare i ruoli sociali e familiari, i tempi di lavoro con quelli di non lavoro;
 - Diffondere la conoscenza della normativa antidiscriminazione sia da parte dei datori di lavoro che da parte dei/delle lavoratori/trici;
 - Rafforzare l'incisivit  di organismi come i Comitati che non devono essere vissuti come ulteriore adempimento, ma come strumenti a vantaggio dell'organizzazione;
 - Mettere in atto quelle politiche che consentano di creare, all'interno dei luoghi di lavoro, tutti i presupposti per ottenere il massimo di produttivit  in un contesto nel quale si ottimizzino risultati, benessere dei lavoratori, parit  e pari opportunit .

Dati del Personale dipendente

I destinatari del Piano Azioni Positive (PAP) sono tutti/e i/le dipendenti del Comune di Udine.

La composizione del personale alla data del XXXXXXX,   articolata come segue:

Totale dipendenti: n. XXXX, di cui XXXX lavoratrici e XXXX lavoratori (tabella a) , suddivisi per categoria come da tabella di seguito riportata al punto b) :

a) dotazione organica del Comune di Udine al 15 /11/2021

dipendenti	numero	percentuale sul totale
uomini	287	36,84 %
donne	492	63,16 %
Totale	779	100 %

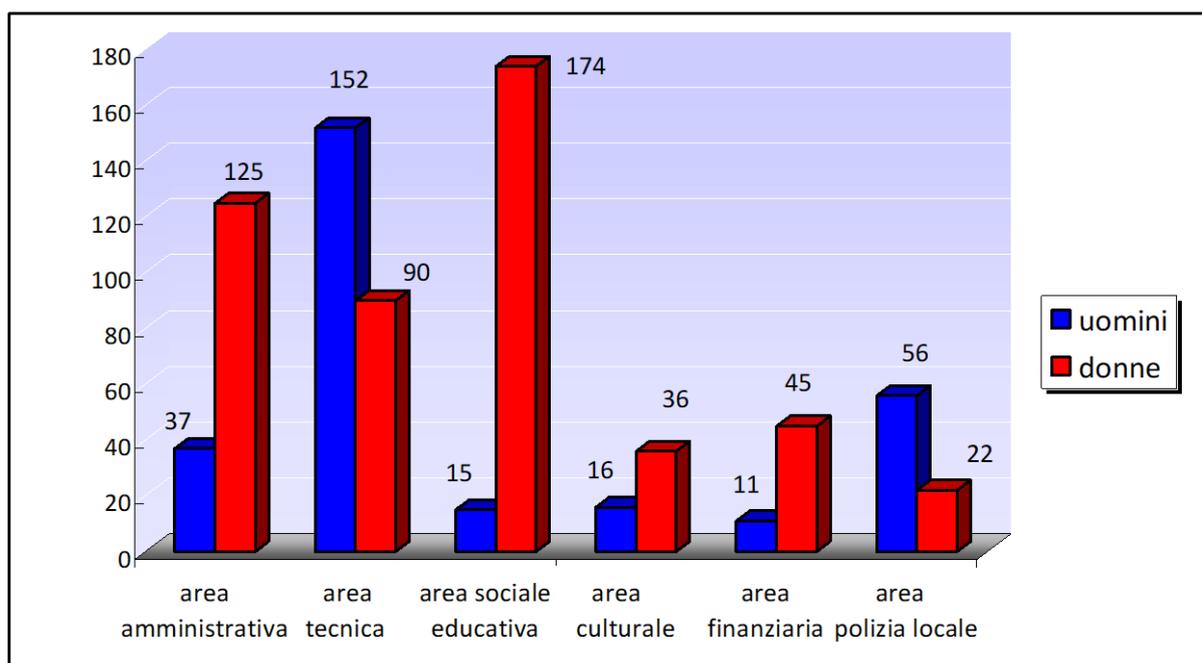
b) distribuzione del personale suddiviso per genere tra le diverse categorie professionali

	DIR	PO	D PLB	C PLA	B	A	TOT	%
donne	4	14	132	214	110	18	492	63,2 %
uomini	10	6	73	110	67	21	287	36,8 %
totale	14	20	205	322	179	39	779	100 %

donne % relativa per categoria	DIR 28,6 %	PO 70,0 %	D 64,4 %	C 66,0 %	B 62,6 %	A 46,1 %
uomini % relativa per categoria	DIR 71,4 %	PO 30,0 %	D 35,6 %	C 34,0 %	B 37,4 %	A 53,9 %

Osservazioni: dai dati sintetizzati in tabella si evince in particolare il divario di genere per le figure Dirigenziali, il cui accesso nell'Amministrazione avviene per concorso. Per tale motivazione il divario non è attualmente colmabile attraverso particolari Azioni. E' auspicabile che possa essere risolto nel tempo, con il naturale ricambio generazionale e il turn-over dei pensionamenti.

c) distribuzione del personale suddiviso per genere e per aree tematiche di attività

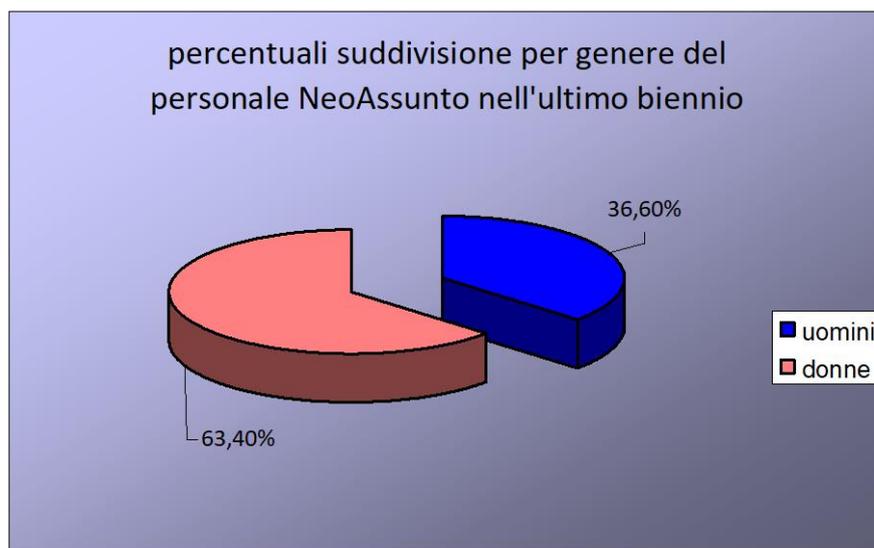


Osservazioni: probabilmente per le stesse motivazioni, dovute all'età anagrafica elevata e al periodo di assunzione dei /delle dipendenti "senior", nel grafico di cui sopra si può notare come alcune aree di attività continuino ad essere sbilanciate nella suddivisione di genere del personale che se ne occupa. Ad esempio è evidente che le attività di *area sociale ed educativa* ad oggi restano prioritariamente svolte da dipendenti di sesso femminile, così come nelle aree *polizia locale e tecnica* si nota, per contro, una prevalenza di lavoratori di sesso maschile. I divari nelle altre aree sono sicuramente dovute all'alta percentuale di dipendenti donne in servizio al Comune di Udine, rispetto alla più bassa percentuale generale di dipendenti uomini evidenziata nella tabella a).

Il personale neoassunto nell'ultimo biennio

Dopo il blocco pluriennale delle assunzioni, finalmente anche il Comune di Udine ha potuto avviare le procedure concorsuali per l'acquisizione di nuovo personale in dotazione organica, a sostituzione del grande deflusso di dipendenti andati in quiescenza per raggiungimento dei limiti anagrafici e/o contributivi .

Le assunzioni dell'ultimo biennio, relative a tutte le categorie professionali , assegnate a tutti i Servizi dell'Ente, dal punto di vista numerico relativo al genere dei NeoAssunti sono desumibili sinteticamente dal grafico di seguito illustrato:



Osservazioni: le percentuali di suddivisione di genere relative al personale NeoAssunto rispecchiano quasi perfettamente le percentuali della dotazione organica attuale del personale già in servizio, come riportate al punto a) e come evidenziato nella tabella di seguito sinteticamente illustrata:

% sudd. di genere personale in dot. organica		% sudd. di genere personale NeoAssunto	
uomini	36,84	36,60	uomini
donne	63,16	63,40	donne

Si può desumere che, a parità di titolo di studio posseduto per l'accesso, il lavoro nella Pubblica Amministrazione per le sue caratteristiche, attira di più il genere femminile, in quanto anche ai concorsi per l'assunzione la maggioranza dei candidati è donna e di conseguenza la percentuale dei NeoAssunti mantiene quasi inalterata la percentuale dei dipendenti già da tempo in servizio.

Gli organismi interni del Comune di Udine dedicati alle politiche di genere

1) La Commissione Pari Opportunità (CPO)

Nominata con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 45 del 17 luglio 2018.

Le competenze della Commissione:

- promuovere indagini , ricerche e analisi sulla condizione delle donne
- individuare interventi atti a superare gli ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità
- predisporre progetti di azioni positive in relazione alle normative di riferimento
- sensibilizzare le persone di entrambi i sessi alle responsabilità familiari e professionali per facilitare la partecipazione delle donne alla vita sociale, culturale ed economica della comunità
- promuovere iniziative per valorizzare la cultura, le attività delle donne e i temi sulla salute delle donne
- coinvolgere le donne per rinnovare i modi di prendere le decisioni;
- moltiplicare le occasioni di scambio delle informazioni e i progetti innovativi;
- determinare, tenendo conto del punto di vista delle donne, i segni principali di ordine socio-economico e culturali delle città.

Tra le attività di rilievo e interesse interno per i/le dipendenti, recentemente realizzate dalla Commissione in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia del Comune e quello dell'Università degli Studi di Udine e con il Punto Antimobbing di Udine, è stato realizzato e diffuso il Webinar "*Ambiente di lavoro e tutela del benessere psicofisico dei lavoratori*", disponibile sulla pagina del sito istituzionale:

<https://www.comune.udine.it/novita/notizie/2850-ambiente-di-lavoro-e-tutela-del-benessere-psicofisico-dei-lavoratori-e-delle-lavoratrici>

La Commissione ha inoltre preparato e diffuso il *Vademecum "Sicura sempre"*

https://www.comune.udine.it/files/comune/pari-opportunita/SicuraSempre_9_3_2021.pdf

2) Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità , la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)

Previsto dall'art. 21 della L.4.11.2010, N.183, costituito nel 2011, il cui Regolamento è stato approvato con DG n.170 dell'8.5.2012, promuove azioni di tutela e sviluppo nei confronti di tutti i dipendenti dell'Ente, N. cron. 1651 del 20/12/2019 esercitando compiti propositivi, consultivi e di verifica su temi quali :

- ✧ uguaglianza sul lavoro tra uomini e donne;
- ✧ politiche di conciliazione vita privata/lavoro;
- ✧ azioni atte a favorire condizioni di benessere organizzativo;
- ✧ prevenzione e rimozione di situazioni di discriminazione, violenze morali o psicologiche, mobbing;

- ✧ piani di formazione;
- ✧ orari di lavoro, forme di flessibilità;
- ✧ criteri di valutazione del personale;
- ✧ promozione e attuazione di azioni positive sui temi di competenza;
- ✧ collaborazione con organismi esterni ed interni, quali Commissione Pari Opportunità, , Università etc...

Oltre alle competenze istituzionali proprie del Comitato, si segnalano di seguito alcuni obiettivi e attività interne proposte e realizzate sia dal CUG, che in collaborazione con la Commissione:

- *il Questionario sul Mobbing nel Comune di Udine*, i cui esiti sono stati pubblicati anche sulla rete interna di comunicazione Intranos:

<http://intranos.comune.udine.it/files/docs/users/m0069305/EsitiQuestionarioMobbing2021.pdf>

- i Questionari *“Il Punto Zero dello Smart Working nel Comune di Udine: le vostre opinioni”* e *“Smart Working nel Comune di Udine – Le vostre opinioni sono cambiate?”*, i cui esiti sono stati pubblicati sulla rete interna di comunicazione Intranos:

<http://intranos.comune.udine.it/index.php/comitato-unico-di-garanzia/esiti-elaborazioni-questionari>

Sul sito internet del Comune di Udine sono stati inoltre pubblicati i dati raccolti dal **Punto di Ascolto Antimobbing**, che è gestito dall’Associazione di promozione sociale Educaforum in partenariato con il Comune di Udine ed è finanziato dalla Regione Friuli Venezia Giulia:

[https://www.comune.udine.it/files/notizie/2021/07/PuntoAscoltoAntimobbing-Dati-1sem2021\(1\).pdf](https://www.comune.udine.it/files/notizie/2021/07/PuntoAscoltoAntimobbing-Dati-1sem2021(1).pdf)

Il Piano delle Azioni Positive e le aree tematiche da sviluppare nel triennio 2022-2024

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione Comunale intende realizzare, di concerto con gli Organi istituzionali, i Servizi dell’Ente e con il supporto Comitato Unico di Garanzia, un piano di azioni positive che, in continuità con le finalità promosse dalla normativa vigente e in continuità con il precedente piano, persegua gli obiettivi riportati nelle seguenti **Aree di intervento**, tradotti poi operativamente in Azioni Positive:

-  Area Conciliazione tempi lavoro-famiglia
-  Area Benessere Organizzativo
-  Area Promozione e sensibilizzazione della cultura di genere
-  Area Formazione e riqualificazione professionale
-  Area Organizzazione e lavoro

■ Area Conciliazione tempi lavoro-famiglia

Obiettivo: Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di cura dei familiari (bambini, anziani, disabili, ...) e cercare soluzioni che permettano di soddisfare il bisogno di conciliare meglio la vita professionale con la vita familiare dei/delle dipendenti innalzando nel contempo la qualità della vita , anche attraverso il ricorso allo strumento del Lavoro Agile

Azione1: Utilizzo del Lavoro Agile nella percentuale con la quota minima del 15% di dipendenti da remoto, come previsto dall'attuale normativa in vigore da realizzare attraverso le seguenti fasi:

- individuazione delle categorie prioritarie del personale ammesso allo Smart Working, in base alle esigenze di cura familiare e alle situazioni di comprovata fragilità;
- definizione della attività "smartabili" a servizi invariati per i cittadini;
- attivazione sperimentale del Lavoro Agile inteso nella sua attuale e più ampia concezione ovvero con orari e luoghi di lavoro completamente flessibili;
- approvazione del Piano integrato attività e organizzazione (PIAO)

Azione2: Revisione delle fasce di flessibilità degli orari con estensione mensile anziché settimanale, per favorire la produttività in accordo con le esigenze di conciliazione dei tempi di vita-lavoro dei dipendenti:

- revisione delle fasce di flessibilità degli orari per superare la discriminazioni sugli orari di uscita attualmente previsti ed estensione della flessibilità su base mensile anziché settimanale.

■ Area Benessere Organizzativo

Obiettivo: 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 dalle posizioni organizzative, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Azione1: In risposta alle esigenze emerse dai risultati del Questionario sul Mobbing nel Comune di Udine, istituzione della figura della Consigliera di Fiducia dell'Ente con relativa nomina e creazione di un Nucleo di Ascolto sperimentale, da costituirsi all'interno del CUG, che diventino un punto di riferimento informativo e orientativo per i singoli dipendenti, nel rispetto della privacy;

Azione2: Continua valutazione dello stato di percezione del Benessere Organizzativo tra i dipendenti tramite la somministrazione di Questionari articolati e successiva elaborazione e diffusione dei dati emersi, utili per proporre all'Amministrazione nuove azioni concrete di miglioramento delle criticità che emergeranno;

Azione3: In accordo con RSP e l'Ufficio competente, riattivazione dello Sportello di supporto psicologico con professionista dedicato all'ascolto dei dipendenti, mirato al superamento di situazioni di stress e difficoltà sul lavoro anche dovute a disagi emersi durante il periodo di emergenza sanitaria attuale e post pandemico;

Azione4: Su proposta del CUG, revisione e aggiornamento del *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 previste dalla direttiva del Ministro per la PA e Sottosegretario delegato alle PPOO n. 2 del 26.06.2019 *Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nelle Amministrazioni pubbliche.*

Area Promozione e sensibilizzazione della cultura di genere

Obiettivo: Sensibilizzare i/le dipendenti, promuovendo la cultura di genere attraverso la diffusione delle informazioni e la promozione di iniziative interne, organizzate anche in collaborazione con il CUG i cui compiti e attività devono essere supportati da adeguata azione formativa.

Azione1: Nel Piano generale della Formazione triennale dei dipendenti viene inserita la programmazione di Incontri InFormativi di sensibilizzazione sulle tematiche inerenti le attività di competenza del Cug - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - destinati sia ai componenti stessi che al personale dipendente.

Verranno trattati gli argomenti: Ruoli e competenze del Cug - Pratiche innovative in tema di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto ad ogni forma di discriminazione e di violenza sul luogo di lavoro - Metodi e strumenti di lavoro per fare emergere i bisogni dei dipendenti e pianificare le azioni e le iniziative da proporre per migliorare il benessere organizzativo attraverso strategie di comunicazione e ascolto - Uso corretto del linguaggio da utilizzare nei documenti per evitare l'uso di termini discriminatori

Azione2: creazione, diffusione e pubblicazione sul sito di comunicazione interna di note informative, articoli, statistiche e buone applicazioni dell'effettivo utilizzo degli istituti di solidarietà, contrattualmente già previsti e poco conosciuti dai dipendenti stessi

■ Area Formazione e riqualificazione professionale

Obiettivo: Garantire le pari opportunità anche in materia di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione professionale

Azione1: Nella progettazione delle attività previste dal Piano Formativo pluriennale dell'Ente, ove è già garantita in uguale misura la partecipazione alle iniziative ad entrambi i sessi, l'Ufficio competente si impegna, soprattutto in caso di corsi articolati in più sessioni formative, a programmare calendari in orario di servizio accessibili anche ai/alle dipendenti che hanno obblighi di famiglia e/o che svolgono la propria attività di lavoro con orario part-time. Ove ciò non si verificasse per motivi eccezionali (quali la definizione dei calendari da parti di altri Istituti) sarà possibile per il /la dipendente modificare temporaneamente il proprio orario standard di servizio e recuperare la presenza in altra giornata della settimana o effettuando uno scambio mattina/pomeriggio, informandone il proprio Dirigente /Responsabile.

Azione2: Al fine di mantenere costante il livello di competenze già acquisite, si intende attivare come prassi, il reinserimento del personale assente per lungo periodo (es. rientro dalla maternità o da aspettativa per motivi di cura e assistenza familiare) attraverso un breve percorso di aggiornamento attuato dal responsabile dell'ufficio di appartenenza o dai colleghi che lo hanno sostituito durante l'assenza, al fine di rendere totalmente operativo il/la dipendente al suo rientro, nel minor tempo possibile e di favorire il reintegro nella struttura organizzativa senza disagi e senso di emarginazione. I percorsi formativi di reinserimento/ riqualificazione, destinati anche al personale che ha cambiato mansione, sono stati inseriti nel Piano della Formazione 2021-2023 con il codice identificativo GF2.

Azione3: Sempre nello stesso Piano della Formazione, con il codice Lf1 sono stati inseriti anche gli interventi formativi già descritti all'Azione1 dell'Area Promozione e sensibilizzazione della cultura di genere.

■ Area Organizzazione e Lavoro

Obiettivo: Innovazione digitale : disponibilità di dati inerenti le politiche di genere all'interno del Comune di Udine

Azione1: Raccolta dati relativi alla situazione del personale maschile e femminile in ogni profilo professionale e in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, ecc., per la redazione biennale in modalità telematica attraverso la compilazione di un modello messo a disposizione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al fine di ottenere la **Certificazione della parità di genere** prevista dal Codice delle pari opportunità (come modificato dalla Legge 5 novembre 2021, n. 162)

Azione2: richiamando le buone pratiche che avvengono in altre Amministrazioni, al fine di snellire i tempi e semplificare le procedure, iscrizione dell'Amministrazione sul Portale CUG promosso dal Dipartimento della funzione pubblica <https://portalecug.gov.it/>, che offre la possibilità all'Ufficio del personale di compilare *on-line*, tramite una procedura guidata, il format "Allegato 1" dei dati sul personale, consentendo successivamente al CUG, la predisposizione della propria relazione annuale nel format previsto, sempre *on-line*.

Durata e monitoraggio delle azioni proposte

Il presente Piano delle Azioni Positive si riferisce al triennio 2022-2024. Il monitoraggio sull'applicazione e l'efficacia delle Azioni effettivamente adottate, sarà svolto dal Comitato Unico di Garanzia nei suoi compiti di verifica. La raccolta di consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni fornite da tutto il personale dipendente, sarà svolta dal CUG che, nei suoi compiti propositivi, potrà procedere a un'adeguata programmazione delle prossime Azioni Positive, formulata sulle reali esigenze rilevate.

Il Piano verrà pubblicato sul sito internet istituzionale e reso disponibile per il personale dipendente tramite la rete interna di comunicazione Intranos. Sulla rete interna verrà altresì aggiornata la relativa sezione ove il CUG potrà pubblicare documenti, notizie, dati e verbali degli incontri periodici, secondo quanto previsto dalla vigente normativa.

Per approfondire... Fonti Normative nazionali di riferimento su tutela di genere e antidiscriminazione sul lavoro...

- 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”