



Cremona
COMUNE DI CREMONA

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI CREMONA

2018-2020

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. _____ del _____

INDICE

Premessa

- Analisi del personale dipendente
- Obiettivi
- Azioni
- Attuazione e durata
- Risorse finanziarie
- Monitoraggio
- Pubblicità e diffusione
- Fonti normative

PREMESSA

Il presente Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Cremona per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come previsto dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Il Codice definisce le *azioni positive* come "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". Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro
- divieto di discriminazione retributiva
- divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
- divieto di discriminazioni nell'arruolamento nelle Forze armate e nei corpi speciali
- divieto di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza
- divieto di discriminazione nelle carriere militari
- divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini. 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 fintanto si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini. Le azioni positive, introdotte nel nostro ordinamento con la Legge 125 del 1991, ottengono un definitivo riconoscimento nel Codice delle Pari Opportunità, così come riscritto dall'art. 1 del D.Lgs. n. 5 del 2010 che espressamente chiarisce "il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato" (comma 3).

Il Comune di Cremona ha approvato negli anni il Piano delle Azioni Positive e ha istituito secondo quanto stabilito dalla Legge n. 183/2010 (art. 21) il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), che sostituisce ed unifica le competenze dei precedenti Comitato Pari Opportunità e Comitato Paritetico sul Mobbing. Il C.U.G., che dispone di un proprio regolamento, disciplinante composizione, competenze e finalità, è un organo con funzioni consultive, propositive, di

progettazione e verifica in ordine al rispetto ed alla garanzia dell'attuazione dei principi di *parità e pari opportunità*, al *benessere organizzativo*, al *contrasto alle discriminazioni* e alle violenze morali e psicologiche (mobbing), nonché in materia di *sicurezza e tutela della salute* nei luoghi di lavoro. La costituzione del C.U.G. rappresenta un adempimento *obbligatorio* per le Pubbliche Amministrazioni al fine di recepire i principi enunciati dalla legislazione comunitaria circa l'ampliamento delle garanzie da rivolgere oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche a ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta, che possa discendere dai diversi fattori collegati alle condizioni di "lavoratore/lavoratrice".

Il Comune di Cremona:

- con Deliberazione di Giunta n. 234 del 29 dicembre 2011 ha approvato 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;
- con Decreto del Direttore Generale n. 30511 del 20 giugno 2012 ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- con Decreto del Segretario Generale n. 10240 del 13.02.2017, è stato nominato, a seguito della scadenza del precedente, il nuovo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

In continuità con i precedenti Piani, il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Cremona 2018-2020, non è solo un adempimento ad un obbligo di legge (art.48 D.Lgs n.198/2006) ma uno strumento operativo per promuovere interventi tesi al superamento delle disparità di genere e alla promozione di una cultura del rispetto delle pari opportunità e della non discriminazione all'interno dell'Ente e nella comunità.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Cremona 2018-2020 è redatto dall'Ufficio Pari Opportunità di concerto con il Servizio Organizzazione, Qualità e Sviluppo Risorse, con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, acquisito il parere della Consigliera Provinciale di Parità e, sentiti gli organismi rappresentativi del personale.

ANALISI DEL PERSONALE DIPENDENTE

Al fine di definire obiettivi e azioni positive da realizzare all'interno dell'Ente è opportuno procedere con l'analisi del personale dipendente. In particolare nelle tabelle che seguono si descrive la situazione del personale dipendente in servizio presso il Comune di Cremona al 31.12.2017 suddiviso per genere, in base alle categorie, ai settori di attività, all'età, alla tipologia di orario di lavoro, alle assenze per malattia e alla fruizione di istituti normativi relativi alla conciliazione vita-lavoro. I dati sono stati forniti dal Servizio ICT e Agenda Digitale del Comune di Cremona.

Il personale del Comune di Cremona è complessivamente composto da 690 unità: 88,4% a tempo indeterminato e 11,6% a tempo determinato.

Il personale del Comune di Cremona è prevalentemente femminile: le donne rappresentano infatti il 65,4% del totale. Il 39% del personale femminile è impiegato presso il Settore Politiche Educative, Piano Locale Giovani, istruzione e sport.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro l'83,6% del personale è impiegato a tempo pieno. Tra gli istituti di conciliazione il part-time (18 ore) risulta utilizzato dal 3,8% dei dipendenti (26 persone, 73% femmine e 27% maschi). Tuttavia, come evidenziato in tabella, l'orario di lavoro è molto flessibile (da 33 a 15 ore) ed il 6,1% del personale è impiegato a 27 ore.

L'altra caratteristica sulla quale è opportuno focalizzare l'attenzione è l'età: a fronte di una età media piuttosto elevata (il 56,2% dei dipendenti ha più di 51 anni), si riscontra che solo 13 dipendenti (1,9% del totale) hanno meno di 30 anni. La fascia di dipendenti più numerosa è quella fra 51 e i 60 anni, con ben 325 dipendenti (47,1% del totale). Il 9,1% dei dipendenti ha più di 61 anni.

Il personale femminile registra il 69,8% del totale delle assenze per malattia, quasi in linea con la percentuale della presenza all'interno dell'Ente.

Se si considerano i congedi parentali e le assenze per ex Legge 104/92 il personale femminile registra una percentuale molto più alta rispetto al personale maschile che evidenzia un maggior carico di cura per i figli e la rete familiare.

RAPPORTO DI LAVORO PER TIPOLOGIA E GENERE			
TIPOLOGIA LAVORO	ANNO 2017		
	M	F	Totale
Dipendenti di ruolo	227	383	610
Dipendenti a tempo determinato	12	68	80
Totale	239	451	690

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE PER CATEGORIA E GENERE			
CATEGORIA	M	F	Totale
Dirigenti	7	6	13
D	76	106	182
C	94	220	314
B	62	119	181
Totale	239	451	690

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE PER SETTORI E GENERE			
SETTORE	M	F	Totale
Ufficio di gabinetto	1	2	3
Ufficio progetti e risorse	1	4	5
Servizio Polizia Locale	63	14	77
Area segretario generale	0	1	1
Ufficio segretario generale	0	2	2
Servizio segreteria generale	6	14	20
Servizio specialistico Programmazione, controllo di gestione e rapporti con le partecipate	0	3	3
Servizio comunicazione	2	9	11
Servizio organizzazione, qualità e sviluppo risorse	1	2	3
Servizio ICT e Agenda Digitale	9	5	14
Ufficio stampa	2	0	2
Settore Centrale unica acquisti, avvocatura, contratti, patrimonio	6	11	17
Settore economico finanziario/entrate	16	52	68
Settore giuridico-amministrativa ed economica dei rapporti di lavoro	10	20	30
Settore lavori pubblici e mobilità urbana	41	27	68
Settore urbanistica, rigenerazione urbana	23	8	31
Settore Politiche sociali	10	39	49
Settore Politiche educative, Piano locale giovani, istruzione e sport	10	176	186
Settore Sviluppo lavoro, area omogenea e ambiente	21	24	45
Settore Cultura, musei e city branding	17	38	55
Totale	239	451	690

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE PER GENERE ED ETA'			
CLASSI DI ETA'	M	F	Totale
18-30 anni	3	10	13
31-40 anni	15	83	98
41-50 anni	54	137	191
51-60 anni	131	194	325
> 61	36	27	63
Totale	239	451	690

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE PER ORARIO DI LAVORO, CATEGORIA E GENERE										
	Dirigenti		D		C		B		Totale	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Tempo pieno	7	6	70	90	89	169	59	87	225	352
Ridotto 33 ore	0	0	0	2	0	0	0	3	0	5
Ridotto 30 ore	0	0	0	3	1	18	0	6	1	27
Ridotto 27 ore	0	0	1	10	3	13	2	13	6	36
Ridotto 25 ore	0	0	0	0	0	4	0	0	0	4
Ridotto 24 ore	0	0	0	0	0	2	0	1	0	3
Ridotto 21 ore	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Ridotto 20 ore	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3
Ridotto 18 ore	0	0	5	1	1	10	1	8	7	19
Ridotto 15 ore	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Totale	7	6	76	106	94	220	62	119	239	451

ASSENZE PER MALATTIA DEL PERSONALE DIPENDENTE						
	N. DIPENDENTI		GIORNATE ASSENZA		TOTALE N. DIPENDENTI	TOTALE GIORNI ASSENZA
	M	F	M	F		
Ruolo	227	383	1280	2772	610	4052
Tempo determinato	12	68	7	201	80	208
TOTALE	239	451	1287	2973	690	4260

CONGEDI PARENTALI E MATERNITÀ DEL PERSONALE DIPENDENTE PER GENERE				
	TIPO	N. Giorni ASSENZA		Tot. GIORNI ASSENZA
		Maschi	Femmine	
Astensioni obbligatorie	Ruolo	0	818	818
	Tempo det	0	154	154
	Totale	0	972	972
Interdizione gravidanza	Ruolo	0	269	269
	Tempo det	0	136	136
	Totale	0	405	405
Congedi facoltativi	Ruolo	8	587	595
	Tempo det	0	176	176
	Totale	8	763	771
Permesso retribuito malattia figli	Ruolo	15	88	103
	Tempo det	15	24	39
	Totale	30	112	142
Permesso non retribuito malattia figli	Ruolo	1	10	11
	Tempo det	0	3	3
	Totale	1	13	14
Totale		39	2265	2304

ASSENZE LEGGE 104/92				
	TIPO	N. Ore ASSENZA Maschi	N. Ore ASSENZA Femmine	TOTALE ORE ASSENZA
Permesso retribuito L.104/92	Ruolo	1.258,08	5.288,21	6.546,29
	Tempo det.	0	5,10	5,10
	Totale	1.258,08	5.293,31	6.551,39

	TIPO	N. Giorni ASSENZA Maschi	N. Giorni ASSENZA Femmine	TOTALE GIORNI ASSENZA
Aspettativa retribuita L.104/92	Ruolo	0	261	261
	Tempo det.	0	0	0
	Totale	0	261	261

OBIETTIVI

OBIETTIVI GENERALI

- Sviluppare e consolidare l'applicazione concreta del principio di pari opportunità tra uomo e donna nella gestione delle risorse umane dell'Ente e tramite la promozione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini.
- Eliminare e prevenire le discriminazioni, dirette e indirette, che se verificate comportano automaticamente la nullità degli atti discriminatori, l'applicazione di sanzioni amministrative e il risarcimento delle vittime.
- Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente.
- Sviluppare una cultura organizzativa orientata al rispetto della diversità e al superamento degli stereotipi, garantendo parità nell'accesso alla formazione, conoscenza delle normative specifiche, statistiche sempre ripartite per generi, un linguaggio non sessista nei documenti.
- Valorizzare il ruolo e le funzioni del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

OBIETTIVI SPECIFICI

- *Orientare la politica formativa alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi per il miglioramento dei servizi e della qualità del lavoro, e promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.*
- *Promuovere azioni finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo in sinergia con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*
- *Contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, attraverso azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine.*

- Consolidare le azioni positive già sperimentate e considerate buone prassi dell'Ente rendendole permanenti.

AZIONI

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Cremona 2018-2020 è suddiviso in quattro macro-azioni tematiche che si svilupperanno, nell'arco del triennio, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia anche in relazione all'individuazione delle priorità e della tempistica:

Macro-azione 1: Pari Opportunità

Macro-azione 2: Benessere Organizzativo

Macro-azione 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Macro-azione 4: Consolidamento delle buone prassi

MACRO-AZIONE 1: PARI OPPORTUNITA'

Conciliazione

- Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione vita-lavoro (part-time, lavoro agile, flessibilità oraria), sulla base del quadro normativo di riferimento.
- Diffondere, tra il personale, i contenuti della legge sui congedi parentali: Decreto Legislativo 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" (G. U. n. 96 del 26/4/2001-Supplemento Ordinario n. 93).
- Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.
- Monitoraggio del bisogno di conciliazione dei/delle dipendenti non residenti a Cremona con figli in età 0-5 anni. In base agli esiti del monitoraggio si valuterà la possibilità di attivare convenzioni con i Comuni di residenza propedeutiche all'iscrizione ai nidi e alle materne comunali di Cremona.

Azioni di diversity management (genere)

- Sensibilizzazione del personale al rispetto del linguaggio di genere nella comunicazione e negli atti amministrativi dell'Ente
- Comunicare e promuovere la cultura di genere all'interno e all'esterno dell'Ente, in collaborazione con la Consigliera di Parità Provinciale e con altre istituzioni pubbliche.

Azioni di diversity management (disabilità)

- Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità.
- Consolidamento competenze e rete di referenti per il Disability Manager.
- Programmazione di iniziative atte a favorire l'inserimento di personale con disabilità.

Azioni di diversity management (età)

- Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema dell'età (*aging diversity*).

- Elaborazione di progetti per il sostegno alla motivazione delle lavoratrici e dei lavoratori che hanno visto posticipata l'uscita dal mondo del lavoro (bilancio competenze e conoscenza delle potenzialità professionali).

Azioni di diversity management (orientamento sessuale)

- Sensibilizzazione e formazione sul tema, in collaborazione con lo Sportello Antidiscriminazioni del Comune di Cremona

MACRO-AZIONE 2: BENESSERE ORGANIZZATIVO

- Valutazione di fattibilità dell'attivazione di una assicurazione sanitaria integrativa per i dipendenti del Comune di Cremona.
- Ampliamento delle convenzioni per i dipendenti già attivate con alcuni parcheggi cittadini (es. Massarotti) anche ad altre zone di sosta, per facilitare gli spostamenti casa-lavoro.
- Ampliamento dell'offerta di convenzioni e agevolazioni per i dipendenti anche in materia sanitaria e di benessere in senso lato.
- Promozione del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, per valorizzarne il ruolo e le attività quale organismo di concreto supporto all'attività interna dell'Amministrazione e rivolta ai dipendenti, al fine anche di favorire la collaborazione con altri uffici/servizi.
- Disseminazione di buone pratiche ed implementazione del lavoro di rete e di confronto con i Comitati Unici di Garanzia degli altri enti pubblici del territorio provinciale, nell'ambito del coordinamento in capo alla Consigliera di Parità provinciale.

MACRO-AZIONE 3: CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

- Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere.
- Informazione, formazione e sensibilizzazione sul contrasto alle discriminazioni, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine.
- Approvazione del Codice di comportamento contro le molestie sessuali per la tutela della dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.
- Presentazione del Codice a tutto il personale dipendente con particolare attenzione ai nuovi ingressi ed organizzazione di un modulo formativo per la sensibilizzazione sul tema delle molestie sessuali.

MACRO-AZIONE 4: CONSOLIDAMENTO DELLE BUONE PRASSI

Per dare continuità a quanto realizzato con i precedenti Piani delle Azioni Positive del Comune di Cremona e ad altre buone pratiche dell'Ente si intende rendere permanenti alcune azioni che sono risultate particolarmente significative, nello specifico:

- misure di sostegno alle/ai dipendenti al rientro dopo lunghe assenze per congedi di maternità/paternità, congedi parentali, aspettative (azioni formative dedicate, supporto al reinserimento nel luogo di lavoro).

- attivazione di iniziative di formazione mirata sulle competenze e sui ruoli richiesti dalle e dai componenti del C.U.G., ed in occasione del rinnovo della composizione del Comitato.

ATTUAZIONE E DURATA

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Cremona 2018-2020 sarà realizzato in ottica di mainstreaming con la collaborazione fra più Assessorati e Settori dell'Amministrazione Comunale.

Il presente Piano ha durata triennale. Nel periodo di vigenza saranno raccolti, pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati, al fine di poterlo aggiornare, correggerne gli obiettivi e le metodologie adottate.

Il Piano potrà essere oggetto di revisione ed aggiornamento anche a seguito di richiesta formulata dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

RISORSE FINANZIARIE

Le azioni previste nel Piano si intrecciano con diverse progettualità in materia di pari opportunità, già finanziate e in corso di realizzazione con il coinvolgimento diretto del personale dipendente. In particolare da parte dell'Assessorato alle Pari Opportunità, si prevede di finanziare le nuove azioni contenute nel Piano attraverso specifiche disponibilità del bilancio comunale nonché mediante altre fonti finanziarie regionali, nazionali e europee.

MONITORAGGIO

L'attività di monitoraggio e verifica del Piano delle Azioni Positive è coordinata dall'Ufficio Pari Opportunità che, in collaborazione con altri servizi del Comune di Cremona e con il CUG attiverà un percorso con il duplice scopo di esercitare un controllo sul processo attivato e di misurare l'impatto equitativo di genere delle azioni del Piano. Si prevede di monitorare l'attuazione del Piano con:

- la redazione di report a cadenza annuale di verifica periodica dello stato di avanzamento dei lavori e di raccolta di dati e informazioni utili all'eventuale ridefinizione in itinere delle azioni e di un monitoraggio finale, entro tre mesi dalla data di scadenza del Piano, con la misurazione degli impatti equitativi di genere delle azioni positive, tramite la costruzione di indicatori qualitativi e quantitativi;
- l'aggiornamento annuale alla Commissione Consiliare competente sullo stato di avanzamento del Piano;
- l'organizzazione di un incontro annuale di raccordo, monitoraggio ed eventuale rimodulazione del Piano delle azioni positive tra il CUG, i referenti del Centro Locale di Parità (e dello Sportello Antidiscriminazioni), del Settore Gestione Giuridico-Amministrativa ed Economica dei Rapporti di lavoro, del Servizio Organizzazione, Qualità e Sviluppo Risorse, le RSU e l'Assessore alle Pari opportunità;
- la realizzazione di un incontro annuale con la Consigliera Provinciale di Parità per la valutazione ed il monitoraggio del Piano.

PUBBLICITA' E DIFFUSIONE

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Cremona 2018-2020, sarà pubblicato in una sezione ad hoc del sito istituzionale e diffuso a tutti i dipendenti tramite il sistema "Intranet"

dell'Amministrazione Comunale. Si renderanno disponibili con questi strumenti anche le revisioni, i report annuali e finali di monitoraggio. Saranno inoltre organizzati, a richiesta, incontri di presentazione e condivisione con il personale per illustrare le azioni previste e, durante i tre anni di attuazione i report di monitoraggio.

FONTI NORMATIVE

- Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”
- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”
- D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57), “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”
- D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità”
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE
- 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. n. 81 del 9 aprile 2008 “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. n. 150 del 27 ottobre 2009 “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 n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), “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”
- Legge n. 124 del 7 agosto 2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”
- Legge n. 81 del 22 maggio 2017, “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” (Jobs Act)
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 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)