



Città di Bacoli

(Città Metropolitana di Napoli)

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE COMUNE DI BACOLI 2024- 2026

ARTICOLI

Art. 1 - Premessa e contesto normativo

Art. 2 - Comitato Unico di Garanzia

Art. 3 - Le strategie piano di azioni positive per il triennio 2024 – 2026

Art. 4 - Piano di azioni positive per il triennio 2024/2026

Art. 5 - Analisi della situazione del personale del Comune di Bacoli

Art. 6 - Obiettivi delle azioni positive

Art.7 - Durata – Aggiornamento - Monitoraggio e verifica del piano

Fonti normative

ART 1 PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO

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.

Al riguardo, il D.Lgs. n. 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” (di seguito “Codice”) all'articolo 48, intitolato “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”, 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.

Il Piano per il triennio 2024-2026 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. Il Piano 2024-2026 si pone in continuità con il precedente Piano adottato con deliberazione di G.C. n. 38 del 14/05/2020, ma occorre sottolineare che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze. Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance (con il quale è attuata l'integrazione descritta nelle singole “iniziative”) e del 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 Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Bacoli nasce grazie al contributo del Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG) in coerenza con la normativa di riferimento.

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125/1991 (Azioni positive per la realizzazione per la parità uomo donna nel lavoro).

Successivamente il D.Lgs. n. 29/1993 sostituito con il D.Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" anche conosciuto come "Testo Unico del Pubblico Impiego" ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.

L'art. 7 del D.Lgs. 196/2000 "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in merito di azioni positive" introduce, inoltre, per la pubblica amministrazione, piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che ciascuna pubblica amministrazione predisponga un piano di azioni positive volto a "assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" prevedendo inoltre azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

La nozione giuridica di "azioni positive" viene specificata dall'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" dello stesso decreto sopra citato ove, si precisa, che esse sono da intendere essenzialmente come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

La Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nelle pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale.

La stessa direttiva pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione. Anche il D.Lgs. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta) in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

Su quest'ultimo punto merita di essere citato anche l'art. 28, comma 1 del D.Lgs. n.81 del 9 aprile 2008 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), secondo cui "La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro".

Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

ART. 2

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

Il decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni”, in particolare all’articolo 57 prevede che “*le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno... il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni*”;

La Legge 4 novembre 2010, n. 183, all’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*” (il c.d. “Collegato lavoro”), stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG) che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati paritetici sul fenomeno del “mobbing”, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;

In data 10 gennaio 2020 con deliberazione di G.C n. 1 sono stati nominati i nuovi componenti effettivi e supplenti del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità”

Con successiva deliberazione della Giunta Comunale n. 83 del 27/04/2023, anche a seguito di numerosi pensionamenti, sono stati nominati i nuovi componenti del CUG;

Con la direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica denominata: “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni*”, vengono indicate le linee di azione a cui le amministrazioni devono attenersi, come:

- garantire e esigere l’osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua;
- inoltre per prevenire e contrastare le discriminazioni in ambito lavorativo vige il: divieto di discriminazione nell’accesso al lavoro (art. 15 della legge n. 300 del 1970 e articoli 27 e 31 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l’integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto dall’articolo 26 del d.lgs. n. 198 del 2006 in materia di molestie e molestie sessuali;
- divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di discriminazione relativo all’accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 della legge n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006), sulla maternità - anche in caso di adozione o affidamento - e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del d.lgs. n. 151 del 2001);

Con la direttiva di cui sopra, e ai sensi della legge n. 183/2010, il Comitato unico di garanzia (CUG), seppure in una logica di continuità con i Comitati per le pari opportunità e i Comitati per il contrasto del fenomeno del *mobbing* precedentemente istituiti, si afferma come un soggetto attraverso il quale si intende:

- 1) assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta;
- 2) ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;
- 3) accrescere la *performance* organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in stretto raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e strumentali che gli vengono messe a disposizione dallo stesso Ente.

Stretta è quindi la collaborazione tra l'Amministrazione ed il CUG nell'ambito della individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive.

Tenuto conto di quanto sopra esposto, e dello spirito della normativa di riferimento, il presente Piano di Azioni Positive 2025-2026 si pone come primario strumento, operativo e di riferimento, per l'applicazione concreta dei principi sopraesposti.

Si evidenzia, altresì, che la Città Metropolitana di Napoli ha riservato nel 2023 grande attenzione ai CUG dei Comuni afferenti all'Area Metropolitana realizzando la rete dei CUG cui la Città di Bacoli attivamente partecipa.

ART. 3

LE STRATEGIE PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024 – 2026

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

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del 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. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre "in progress" e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) 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 citato, 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.*

Art. 4

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024 – 2026

(ART. 48 D. LGS. 198/06)

Il Piano si pone come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta dei principi di pari opportunità e si prefigge di fronteggiare il fenomeno delle discriminazioni attraverso la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro propone la diffusione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini dove la differenza è un fattore di qualità sia nelle relazioni con cittadini/e, sia nelle modalità lavorative e nelle relazioni interne.

Il Comune di Bacoli sta attuando da anni una politica finalizzata a rendere effettive le pari opportunità tra uomo e donna e contro ogni forma di discriminazione nell'azienda Comune e nella società. Di concerto, soprattutto, con le scuole del territorio, l'Amministrazione ha lavorato su percorsi socio-culturali finalizzati alla parità di genere. L'Assessorato alle Pari Opportunità ha ampiamente trattato il tema della condizione femminile e della violenza contro le donne anche nel corso della seduta consiliare nel corso della quale è stato approvato il documento "La Città delle donne" e durante diversi Convegni.

È stato anche ampiamente trattato il tema della lotta contro forme di discriminazione delle persone LGBT+ con l'organizzazione di eventi inclusivi di concerto con l'ASL, il liceo Lucio Anneo Seneca e l'Associazione Antinoo.

In questa fase è in programma per il prossimo mese di febbraio un percorso sulle donne napoletane e flegree e si sta lavorando per la realizzazione di uno "Spazio donna" grazie alla collaborazione di medici volontari e psicologi che proseguiranno l'attività degli "sportelli ascolto" già sperimentati con successo anche durante il periodo dell'emergenza covid.

Nel 2023 sono state implementate le attività della Casa della Cultura con l'implementazione dell'attività laboratori teatrali e di diverse altre attività per la famiglia, le donne, i bambini e ragazzi. Numerose sono state le proiezioni di film con successivo dibattito sulle tematiche dell'inclusione e delle pari attività.

Inoltre, la grave crisi socioeconomica derivante dal vicino conflitto in Ucraina ha impegnato e sta impegnando il Comune a sostegno di famiglie ucraine rifugiate nel nostro territorio e a sostegno delle famiglie locali più colpite dalla crisi economica.

Per quanto concerne le politiche aziendali di pari opportunità, tra le varie iniziative adottate, ricordiamo, in particolare, la deliberazione della Giunta Comunale con la quale si sono fornite direttive agli uffici finalizzate all'istituzione di uno Sportello Ascolto dei dipendenti.

Con il presente P.A.P. l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- agli orari di lavoro;
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

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 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 finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, 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 indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, 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.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

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.

Art. 5

ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI BACOLI

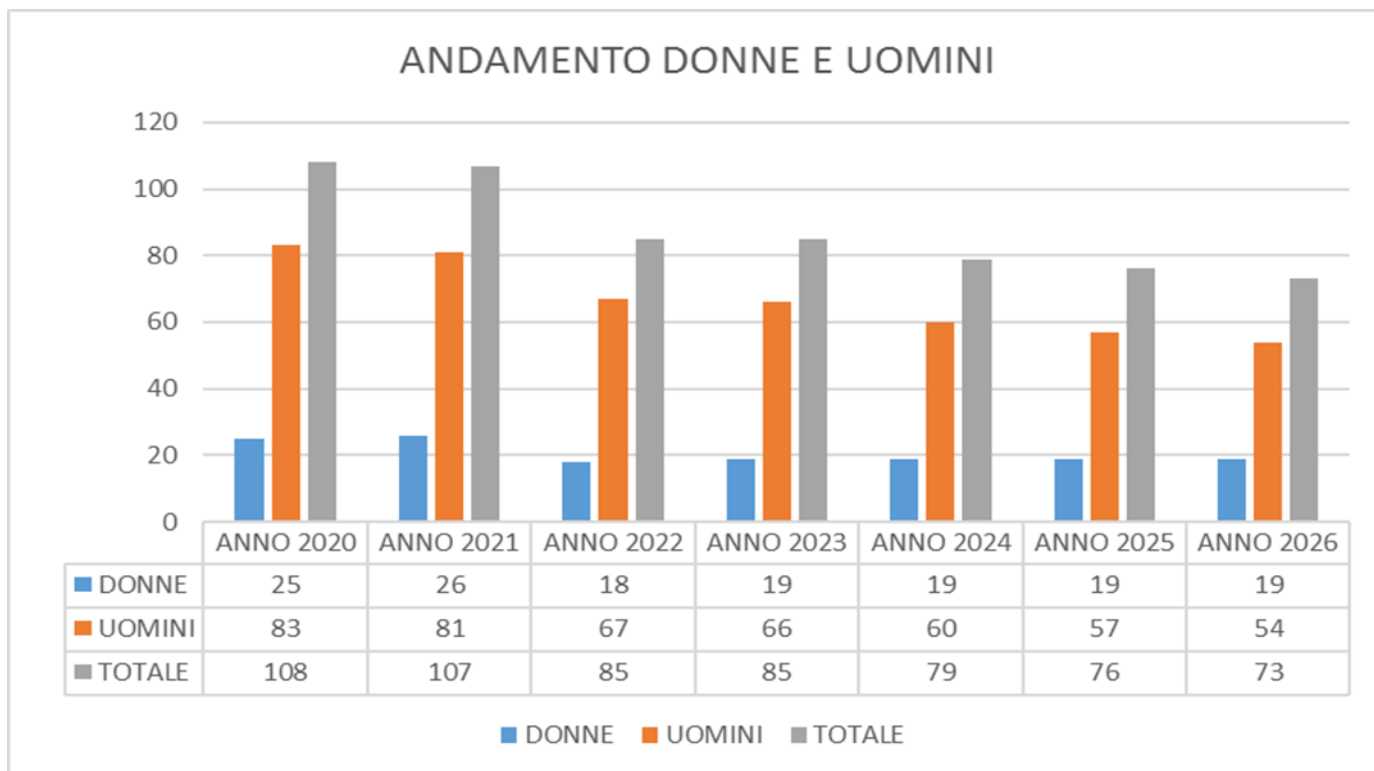
Per meglio collocare il Piano delle Azioni Positive, occorre analizzare brevemente la situazione del personale del Comune di Bacoli nel triennio 2024/2025/2026.

La situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (esclusi i dirigenti), presentava il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne :

Personale suddiviso per donne e uomini:

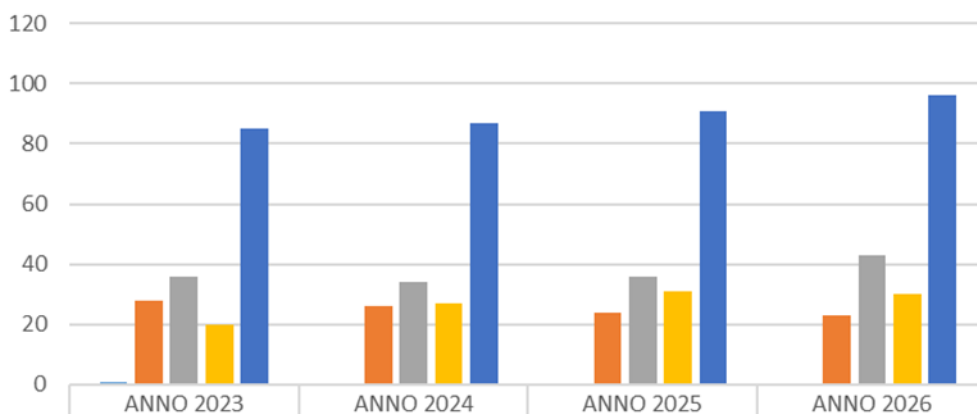
Previsione del personale suddiviso per donne e uomini al 31/12

	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
DONNE	25	26	18	19	19	19	19
UOMINI	83	81	67	66	60	57	54
TOTALE	108	107	85	85	79	76	73



AREA	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
Operatori	1	0	0	0
Operatori Esperti	28	26	24	23
Istruttori	36	34	36	43
Funzionari ed Elevata Qualificazione	20	27	31	30
Tot.	85	87	91	96

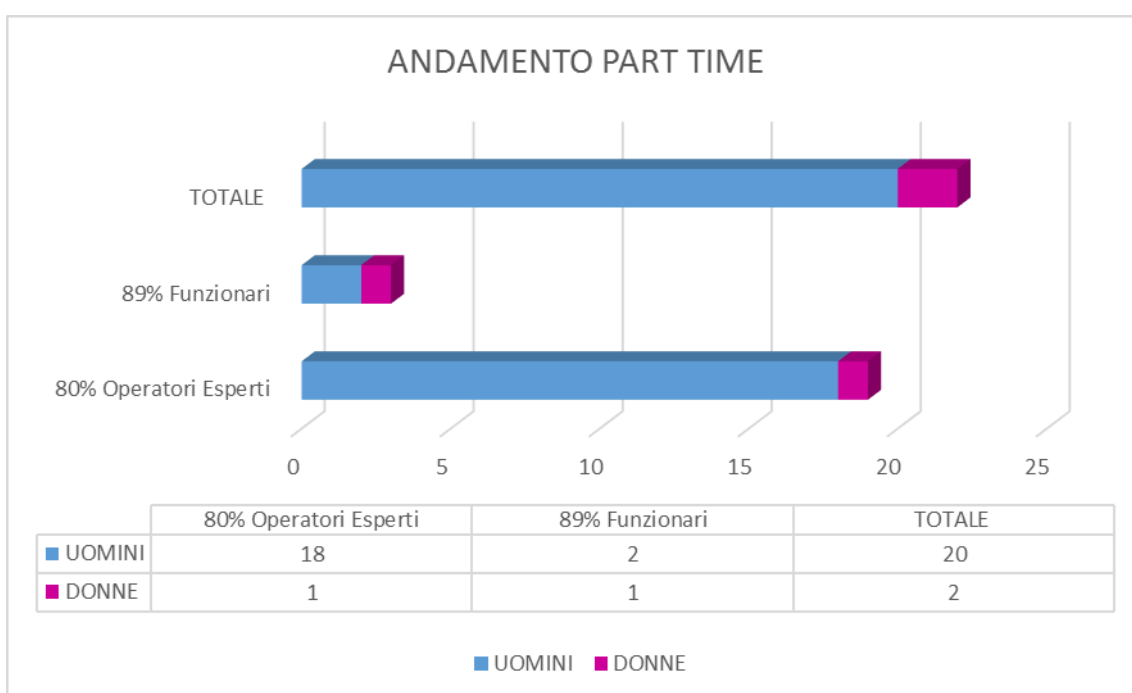
ANDAMENTO CATEGORIE



Operatori	1	0	0	0
Operatori Esperti	28	26	24	23
Istruttori	36	34	36	43
Funzionari ed Elevata Qualificazione	20	27	31	30
Tot.	85	87	91	96

■ Operatori ■ Operatori Esperti ■ Istruttori ■ Funzionari ed Elevata Qualificazione ■ Tot.

PART - TIME per Area	UOMINI	DONNE	TOTALE	% UOMINI	% DONNE
80% Operatori Esperti	18	1	19		
89% Funzionari	2	1	3		
TOTALE	20	2	22		
				90,90%	0,10%



Il Comune di Bacoli:

Con deliberazione della Giunta Comunale n.1 del 10/01/2020 si è provveduto alla nuova istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art.21 legge 183/2010).

Con deliberazione n. 38 del 14/05/2020 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive 2020/2022; In riferimento alle azioni previste dal Piano triennale delle azioni positive sono state poste in essere le seguenti attività.

Con successiva deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 16/02/2022 si è provveduto ad approvare il piano delle azioni positive 2022/2024.

Art. 6 **OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE**

Nel corso del triennio 2024-2026 il Comune di Bacoli intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti quattro obiettivi generali:

Obiettivo 1: **Pari Opportunità**

Obiettivo 2: **Benessere Organizzativo e lavoro agile**

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

Obiettivo 4: **Verifica sui risultati connessi alle azioni positive del Piano**

Per quanto riguarda le pari opportunità, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare.

In tale ottica deve essere inquadrata la recente Legge n. 81/2017, in precedenza citata, che sottolinea come, oltre a migliorare la competitività, le sperimentazioni sul lavoro agile possano contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Per quanto riguarda in particolare la Pubblica Amministrazione, il riferimento normativo è l'art. 14 della Legge n. 124/2015, la successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017 in materia di lavoro agile e il Decreto Ministeriale 9/12/2021 con cui sono state approvate le linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori di Performance.

Anche il CCNL2019/2021 introduce e afferma istituti volti ad assicurare le pari opportunità tra donne e uomini

D'altronde è ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

Dallo scoppio della pandemia da covid 19 si è resa ancora più pressante la necessità di disciplinare il lavoro agile quale ulteriore misura di tutela per i dipendenti pubblici.

Le organizzazioni, tra l'altro, non possono nemmeno ignorare, l'esistenza di situazioni, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone e che, complice da un lato la crisi economica che ha coinvolto molte famiglie e, dall'altro, lo slittamento dell'età pensionabile, costringe lavoratori sempre più anziani, a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani invece di delegarle a soggetti esterni.

In un contesto di attenzione e tutela delle necessità di conciliazione dei tempi di vita personale, familiare e lavorativa, il Comune di Bacoli si impegnerà ad applicare i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione, in un'ottica di uniformità dei criteri valutativi e di eliminazione di ogni possibile distorsione, si prevede la sperimentazione di modalità di lavoro agile, coerentemente con le recenti norme in precedenza citate e nell'ambito del percorso avviato dal Dipartimento Pari Opportunità.

Tutto ciò in un'ottica di trasversalità tra i generi e senza trascurare il necessario investimento culturale e formativo per colmare il digital gap tra i dipendenti più giovani e quelli più anziani.

MACRO AZIONI 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”

-Diffondere tra il personale la conoscenza e l'utilizzo degli istituti previsti dal CCNL 2019/2021\ che favoriscono la conciliazione del tempo della vita privata e della vita lavorativa, promuovendo, tra l'altro. l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini., diffondendo nella struttura la conoscenza delle norme che disciplinano il lavoro agile ed il lavoro da remoto.

– Monitoraggio del bisogno di conciliazione dei/delle dipendenti non residenti a Bacoli con figli in età 0-5 anni.

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 della Città Metropolitana 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).

MACRO - AZIONE 2.

BENESSERE ORGANIZZATIVO E LAVORO AGILE

Per quanto riguarda il **benessere organizzativo**, è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, 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.

Si prefigge di incrementare il lavoro agile, a seguito della valutazione della sperimentazione attivata nel 2020, nonché all'attuazione delle linee guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri sul piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance, ai sensi art. 14, comma 1 legge 7 agosto 2015, n. 124 come modificato dall'art. 263, comma 4 bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

Il lavoro agile è stato accuratamente disciplinato dal Comune di Bacoli nel PIAO 2023 ed è stato applicato su motivata richiesta ai dipendenti che avevano titolo ad accedere al lavoro agile. Nell'anno 2023 hanno avuto accesso al lavoro agile n. dipendenti per un numero complessivo di giornate. Le motivazioni delle richieste sono state....

Come precedentemente anticipato, il lavoro agile o smart working, oltre che una politica di conciliazione, è una leva che, se ben utilizzata, 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".

A tal proposito si ritiene utile:

- Valutazione di fattibilità dell'attivazione di una assicurazione sanitaria integrativa per i dipendenti del Comune di Bacoli.
- Ampliamento delle convenzioni per i dipendenti già attivate con alcuni parcheggi cittadini 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.
- Implementazione delle attività del CUG(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.

Come già precisato. Il CUG del Comune di Bacoli è attivo ed in rete con i CUG della Città Metropolitana di Napoli

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 e formazione e sensibilizzazione contro discriminazioni in ordine all'orientamento sessuale delle persone;
- 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.

Il C.U.G. tra i suoi compiti ha quello della predisposizione e del monitoraggio delle azioni da inserire nel Piano di Azioni Positive Triennale.

Con deliberazione di G.C. n. 1 del 10 gennaio 2020, si è istituito il nuovo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Con deliberazione di G.C. n. del sono stati nominati i nuovi membri del CUG che si sono regolarmente insediati.

Vengono indicate di seguito ulteriori azioni da intraprendere al fine di raggiungere gli obiettivi e le finalità citate in premessa.

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Nell'anno 2020,2021,2022 si è visto incrementare l'attività formativa dei dipendenti, si sta lavorando per incrementare l'attività formativa anche per gli anni successivi.

Nel corso dell'anno 2023 si è dato corso ad una intensa attività formativa in favore delle dipendenti/dipendenti del Comune di Bacoli....

L'obiettivo è programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito delle progressioni di carriera.

Le finalità strategiche sono di migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti attraverso:

- percorsi formativi che dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere eventuali lavoratori portatori di handicap, a tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti e corsi di formazione da remoto.

- la predisposizione di riunioni con i Responsabili di Area , al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area - Segretario Generale – Area Amministrazione Generale - Personale .

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Nel corso dell'anno 2023 sono state organizzate e regolarmente svolte numerose giornate formative tra le quali

- n. 14 corsi formazione Area I
- n. 7 corsi formazione Area VII
- n.5 corsi formazione Area V
- n.10 corsi formazione Area II

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

L'obiettivo è favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Le finalità strategiche sono di potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili, realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro inoltre:

- sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al telelavoro e al part-time;
- prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;
- prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area - Segretario Generale - Area Amministrazione Generale Risorse Umane.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ

L'obiettivo principale è fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

La finalità strategica è creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno inoltre:

- programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile;
- utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere;
- affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Area -Amministrazione Generale - Personale . A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Nel corso dell'anno 2023 si è ampiamente dato corso a questo intervento prevedendo percorsi di carriera per n 22 dipendenti in sede di prima applicazione dell'art 13 CCNL 2019/2021.

Inoltre ,in sede di approvazione del piano delle performances e di approvazione del fondo 2023 per le politiche del personale ,sono state appostate risorse per finanziamento performances del personale dipendente.

4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

L'obiettivo è la promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

L'amministrazione è molto sensibile alla materia e svolge numerose azioni nel corso degli anni finalizzate alla tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed alla comunicazione alla Città ed ai dipendenti delle azioni e dei progetti in tale materia.

La finalità strategica è aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

Per quanto riguarda i Responsabili di Area operanti nei singoli uffici, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere:

- programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area operanti negli uffici, sul tema delle pari opportunità.
- informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di specifiche comunicazioni, informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Area - Amministrazione Generale Risorse Umane, Segretario Generale. A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Area e/o Servizi di Staff dei singoli uffici, a tutti i cittadini

ART. 7

DURATA – AGGIORNAMENTO - MONITORAGGIO E VERIFICA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale dal 2024 al 2026, nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

La necessità, già esposta in premessa, di curare un costante aggiornamento degli obiettivi suindicati, se del caso modificandoli o integrandoli, e la ancor più rilevante esigenza, strettamente connessa alla interrelazione del presente Piano con il ciclo della performance, di eseguire monitoraggi periodici circa lo stato di avanzamento degli obiettivi medesimi, richiedono la predisposizione di idonei strumenti di verifica dell'attività posta in essere dall'Amministrazione in adempimento del Piano.

Il Comune di Bacoli, vista l'emergenza covid che ha interessato l'Italia negli anni 2020/2021 e l'emergenza dovuta alla crisi ucraina, vuole perseguire anche per l'anno 2024, sulla scorta dell'anno precedente, ad incentivare gli aiuti alle famiglie in difficoltà, e continuare con gli sportelli di ascolto psicologico rivolti a

person di tutte le fasce di età.

In particolare, sulla base di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante “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”, competerà primariamente al CUG l’attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano.

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 15 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.