



COMUNE DI CASTELLINA IN CHIANTI
(PROVINCIA DI SIENA)

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE
2024-2026

PREMESSA GENERALE

La legislazione vigente è orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, e mira a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a 2/3;

accanto al predetto obiettivo si collocano azioni dirette a favorire politiche di conciliazione fra 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;

la Legge 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro", ed i Decreti Legislativi n. 196/2000 e n. 165/2001 prevedono che le Amministrazioni Pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive, al fine di eliminare ogni forma di discriminazione sia diretta che indiretta di trattamento tra uomini e donne;

La direttiva 23.05.2007 ad oggetto: "Misure per attuare parità ed opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche, la quale, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, è intervenuta sul tema ed ha indicato le linee di azione a cui le Amministrazioni Pubbliche devono attenersi per raggiungere l'obiettivo in parola al fine di contribuire a realizzare politiche per il lavoro pubblico in linea con gli obiettivi posti dalla normativa in materia, sulla base della considerazione che valorizzare le differenze rappresenta un fattore di qualità amministrativa e, pertanto, attuare le pari opportunità significa innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini; L'articolo 42 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, definisce le "azioni positive" quali "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

L'art.48 del D.Lgs. n. 198/2006, al fine di realizzare gli obiettivi sopra illustrati, impone ai Comuni la predisposizione di piani di azioni positive di durata triennale per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità ed organizzare i servizi ed i tempi di funzionamento dell'Ente;

Le azioni positive rappresentano misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate 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 sia indiretta - e "temporanee" in quanto necessarie intanto che si rileva una disparità di trattamento.

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

In tal senso si evidenzia la stretta correlazione posta in essere dal decreto legislativo n. 150/2009 tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate.

Le azioni positive devono essere quindi considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo. La stessa rapidità

di tale processo, e la continua evoluzione dei fattori socioeconomici sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono una particolare e costante attenzione all'attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e alla opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano.

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro che esplica chiaramente gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di diseguità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale, come già negli ultimi anni, 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;
- a studi e analisi quantitative e qualitative sulle condizioni delle donne per settore professionale;
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche.
- all'analisi degli orari e delle formule di flessibilità esistenti;
- alla facilitazione all'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- alla promozione della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- alla tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- alla collaborazione con il CUG che proporrà all'ente le esigenze e le azioni specifiche che ritiene di avviare. 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.

Il presente Piano di Azioni Positive si pone in una visione di continuità sia programmatica che strategica rispetto a quello del precedente triennio ed è rivolto a promuovere all'interno dell'Ente l'attuazione di obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Esso si pone inoltre, in linea con i contenuti del Piano della Performance come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

DATO DI OCCUPAZIONE AL 31 DICEMBRE 2023

Nelle tabelle che seguono si riporta una fotografia dell'Ente ed i dati relativi al personale in servizio al 31 dicembre 2023:

	TOTALE	UOMINI	DONNE
PERSONALE COMPLESSIVO	18,5	14	4,5
AREA DEI FUNZIONARI ED EQ	2	2	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	8,5	4	4,5
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	8	8	0
AREA DEGLI OPERATORI RAPPRESENTANTI SINDACALI	/	/	/
	4	4	0

DISTINZIONE TEMPO PART-TIME

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
AREA DEI FUNZIONARI ED EQ	0	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	0	1
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	0	0
AREA DEGLI OPERATORI	0	0
TOTALE	0	1

DISTINZIONE PER SERVIZIO DI APPARTENENZA

SERVIZIO	UOMINI	DONNE
SERVIZIO RISORSE E SERVIZI ALLA PERSONA	1 (di cui 1 EQ)	2
SERVIZIO INFRASTRUTTURE, SVILUPPO E ASSETTO DEL TERRITORIO	9	1,5
SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE E AFFARI GENERALI	4 (di cui 1 EQ)	1
TOTALE	14	4,5
%	75,68%	24,32%

Segretario/ Direttore Generale	Donne	Uomini
Numero		1

In virtù di quanto sopra esposto, ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198, si evidenzia un divario tra uomini e donne superiore a due terzi, con riferimento all'area dei funzionari ed all'area degli Operatori Esperti: al fine di favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D.P.R. 487/1994, in ciascun bando finalizzato al reclutamento di personale da inquadrare nell'area dei Funzionari e degli Operatori Esperti si applica il titolo di preferenza di cui all'articolo 5, comma 4, lettera o), in favore del genere femminile.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024/26 sarà inoltre orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata dalle amministrazioni che si sono avvicinate in questo ente, consolidando quanto già attuato.

**DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER
IL PERSONALE, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

	UOMINI	DONNE
Inquadramento	Retribuzione lorda media	Retribuzione lorda media
AREA DEI FUNZIONARI ED EQ	39.113,17	0,00
AREA DEGLI ISTRUTTORI	26.457,09	21.923,27
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	21.598,76	0,00
AREA DEGLI OPERATORI	/	/
Dirigenti	/	/

Per quanto riguarda invece lo sviluppo delle carriere e delle professionalità sia del personale maschile sia di quello femminile, in sede di contrattazione decentrata integrativa, in applicazione del CCNL 16/11/2022, questo ente, con riferimento al 2023, ha destinato apposite risorse , per l'importo di € 10.500,00 alla remunerazione delle attività e dei compiti che comportano specifiche responsabilità. Di seguito si riporta il quadro di sintesi:

Servizio Risorse e Servizi alla Persona

n.1 donna	€ 1.676,47
-----------	------------

Servizio Infrastrutture, Sviluppo e Assetto del Territorio

n.1 donna	€ 1.500,00
n.3 uomo	€ 1.088,24; € 1.500,00; € 1.617,65

Servizio Polizia Municipale e Affari Generali

n.1 donna	€ 1.470,59;
n. 1 uomo	€ 1.647,06

OBIETTIVI DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

	OBIETTIVO	N. AZIONI	DENOMINAZIONE
1	Benessere organizzativo	3	a. Mantenimento orario di lavoro flessibile b. Part-time c. Congedi parentali
2	Formazione e reclutamento personale	2	a. Formazione svolta in orario di lavoro b. Rispetto pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
3	Prevenzione mobbing	1	a. Prevenzione mobbing

Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore *	Risultato atteso		Budget
				Entro l'anno	Nel triennio	
1	a	Tutto il personale	31/12/2023	100%	100%	Nessun costo
	b	Tutto il personale interessato	Accoglimento richieste	100%	100%	Nessun costo
	c	Tutto il personale interessato	Accoglimento richieste	100%	100%	Nessun costo

Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore *	Risultato atteso		Budget
				Entro l'anno	Nel triennio	
2	a	Tutto il personale	Partecipazione corsi formazione	100%	100%	€ 4.166,00
	b	Tutto il personale	1) Verifica nomina commissioni di concorso da parte del CUG	100%	100%	Nessun costo
2) Bandi di concorso che prevedono l'applicazione della preferenza a favore del genere meno rappresentato			100%	100%	Nessun costo	

Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore *	Risultato atteso		Budget
				Entro l'anno	Nel triennio	
3	a	Tutto il personale	Comunicazione interna attraverso informative	100%	100%	Nessun costo

1. BENESSERE ORGANIZZATIVO

Azione 1.a: Mantenimento orario di lavoro flessibile

Obiettivi: Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendono in considerazione sistematicamente le differenze e le necessità all'interno dell'Organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.

Descrizione: Mantenimento (nelle strutture in cui le condizioni organizzative lo consentano) della possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita, garantendo il rispetto dell'orario di apertura dello sportello al pubblico. Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti, anche con ricorso alla modalità del lavoro agile (smart working), come disciplinato dal Regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 88 del 12/11/2021

Monitoraggio attività svolta: Nel corso del 2023 non sono state apportate modifiche alla flessibilità dell'orario di lavoro in quanto i risultati sono stati ampiamente positivi, dal momento che tutte le richieste di attivazione temporanea di forme di flessibilità sono state positivamente accolte. L'obiettivo viene riproposto per il triennio 2024/26.

Nell'anno 2023 non sono pervenute richieste da parte dei dipendenti e pertanto non sono stati stipulati accordi per l'attivazione del lavoro agile.

Azione 1.b: Part-time

Obiettivi: Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendono in considerazione sistematicamente le differenze e le necessità all'interno dell'Organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.

Descrizione: Mantenere una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestino la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro per motivi familiari legati alla necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio.

Monitoraggio attività svolta: Nel corso del 2023 non sono state presentate richieste di riduzione dell'orario di lavoro da full-time a part-time in conseguenza a comprovate esigenze di salute di familiari. L'obiettivo viene riproposto per il triennio 2024/26.

Azione 1.c : Congedi parentali

Obiettivi: Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendono in considerazione sistematicamente le differenze e le necessità all'interno dell'Organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.

Descrizione: Informazione diffusa sugli istituti connessi alla maternità/paternità e sulle opportunità offerte dalla normativa vigente. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedi di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento del Responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune. Altre iniziative potranno essere realizzate su richiesta e in accordo con le RSU.

Monitoraggio attività svolta: Nel corso del 2023 sono state divulgate a tutto il personale circolari relative al corretto utilizzo degli istituti contrattuali relativi ai congedi parentali. Il servizio personale si è fatto carico di illustrare in modo esaustivo a tutto il personale dipendente interessato tutte le procedure per cogliere le opportunità offerte dagli istituti contrattuali. Non sono pervenute richieste di congedi parentali. L'obiettivo viene riproposto per il triennio 2024/26.

2. FORMAZIONE E RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Azione 2.a: Formazione svolta in orario di lavoro

Obiettivi: Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane, favorendo il cambiamento con la realizzazione di interventi specifici in un'ottica di valorizzazione di genere.

Descrizione: Favorire la partecipazione alla formazione on site e a distanza mediante e-learning. Potenziare la formazione ed incrementarla con docenti interni con la diffusione di competenze acquisite dai dipendenti.

Monitoraggio attività svolta: nel corso del 2023 si sono svolti numerosi corsi di aggiornamento professionale che hanno coinvolto tutti i dipendenti di questo ente, la maggior parte dei quali sono stati svolti in modalità e-learning, anche se non è stato possibile attivare percorsi formativi strutturati e predeterminati, oltre la formazione obbligatoria. Inoltre, tutte le volte in cui è stato possibile conservare i contenuti on-line dei corsi svolti in modalità e-learning, questi sono stati messi a disposizione di tutti i dipendenti, per eventuali ulteriori approfondimenti, o comunque per favorire la massima diffusione dei contenuti formativi. Per gli stessi motivi, per quanto riguarda l'editoria specializzata, anche per il 2023 è stata privilegiata quella che coniuga la consultazione cartacea con quella digitale, in modo da avere volumi sempre accessibili in cloud da tutti i dipendenti che ne abbiano interesse, anche in modo simultaneo. In questo modo è stato permesso l'accesso ad una formazione qualificata al 100% dei dipendenti. L'obiettivo viene riproposto per il triennio 2024/26.

Azione 2.b: Rispetto pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivi: Rispettare le pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Descrizione: Richiamare espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità durante la redazione dei bandi di concorso/selezione. Resta fermo l'obbligo di assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, come previsto dalla normativa specifica in materia, recepita dal regolamento uffici e servizi di ente.

Monitoraggio attività svolta: nel corso del 2023 è stato pubblicato n. 1 bando di concorso per l'assunzione di un dipendente da inquadrare nell'area dei Funzionari, dando atto della necessità di favorire il riequilibrio della presenza femminile, applicando la preferenza di cui all'art. 6, comma 1 del D.P.R. 487/1994 a favore del genere femminile, in quanto nell'area dei Funzionari sono inquadrati n. 2 unità di personale appartenenti al genere maschile. Successivamente è stata nominata la relativa commissione giudicatrice, composta da n. 2 donne, di cui una nel ruolo di Presidente di commissione e n. 1 uomo. L'obiettivo deve pertanto considerarsi raggiunto e viene riproposto per il triennio 2024/26.

3. PREVENZIONE MOBBING

Azione 3.a: Prevenzione mobbing.

Obiettivi: Prevenzione mobbing.

Descrizione: Il Comune si impegna a favorire un ambiente di lavoro sano e stimolante che incoraggi lo spirito di iniziativa, l'innovazione e le idee di miglioramento, a tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo un ambiente di lavoro sicuro, condizioni che rispettino la dignità e la libertà di persone e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti evitando, in particolare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente anche in forma velata e indiretta. Si vuole anche evitare che le misure organizzative di gestione del personale possano tradursi in comportamenti mobbizzanti. I provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratori/lavoratrici ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dal dipendente, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi.

Monitoraggio attività svolta: Nel corso dell'anno 2023 non si è presentata la fattispecie di cui trattasi. Al fine di evitare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente anche in forma velata e indiretta, con deliberazione n. 21 in data 10.03.2023 è stato approvato in via definitiva Codice di Comportamento dei pubblici dipendenti del Comune di Castellina in Chianti. Del quale è stata garantita la massima diffusione tra i dipendenti, che ha visto implementare all'interno del testo un'apposita

Sezione dedicata espressamente alla lotta contro le molestie sessuali; nelle dichiarazioni di principio è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale oltre naturalmente a quello di denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti. A tale riguardo è stato previsto che il Comune, al fine di sostenere il personale interessato da tali situazioni, individui all'interno del CUG un componente referente in possesso di adeguati requisiti e specifiche competenze e adeguatamente formato al riguardo, il quale potrà dare il proprio apporto fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire in caso di attivazione di formale denuncia, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni.

L'obiettivo viene riproposto per il triennio 2024/26 con riferimento a quanto sopra evidenziato, anche in relazione all'approvazione del Nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti.

CONCLUSIONI

Questo Ente pur essendo di piccola entità e pur non avendo riscontrato situazioni di criticità intende comunque promuovere ed approfondire, nel rispetto del principio enunciato della normativa vigente in materia di pari opportunità, il presente piano. Nel periodo di vigenza potranno essere apportare le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune.

PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

- Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144” (ora disciplinate dal capo IV del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198)
- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”
- Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” (Piano di azioni positive)
- Decreto legislativo 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” (obiettivi di performance collegati alla promozione delle pari opportunità)
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 “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” (cd. “Collegato Lavoro”) (misure per garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni)
- Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014,

- n. 183” (misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali)
- Decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90 “Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato, in attuazione dell'articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196” (Bilancio di genere)
 - Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo “Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale”
 - Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”
 - Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 4 marzo 2011 (funzionamento CUG)
 - Direttiva n. 3/2017 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 Funzione Pubblica n. 2 del 26 giugno 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”

Legge 5 novembre 2021 n. 162 “Modifiche al codice di cui al D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 189, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo