



COMUNE DI FAGGIANO

PROVINCIA DI TARANTO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE ATTO N. 126 DEL 10/11/2022

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (PAP) PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITA' UOMO DONNA NEL LAVORO – ANNO 2022/2024

In ottemperanza all'art. 49, del D.Leg.vo N° 267 del 18/08/2000, si esprimono i seguenti pareri:

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO

Per quanto concerne la Regolarità Tecnica
Esprime Parere: FAVOREVOLE
Data: 10/11/2022

IL RESPONSABILE
AVV. MANDURINO MARIA EUGENIA

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO

Per quanto concerne la Regolarità Contabile
Esprime Parere: NON RICHIESTO
Data:

L'anno duemilaventidue addì DIECI del mese di novembre alle ore 13,30, la Giunta Comunale si è riunita nella sala delle Adunanze.

Alla seduta di oggi, risultano all'appello nominale:

CARDEA Antonio - Sindaco
FRAGNELLI Piera
AIRÒ Maria
GRASSI Pietro
VERGINE Alfredo

Presenti	Assenti
P	
	A
P	
P	
P	

Presenti n. 4

Assenti n. 1

Partecipa il Segretario Comunale **Maria Eugenia MANDURINO**, con funzioni consultive, referenti e di assistenza (art. 97, T.U. n. 267/2000).

Presiede l'adunanza **Antonio CARDEA** nella qualità di Sindaco che sottopone alla Giunta la proposta della deliberazione in oggetto, qui di seguito trascritta, unitamente ai pareri favorevoli del responsabile del servizio interessato (art. 49 del T.U. n. 267/2000), per quanto riguarda la regolarità tecnica, nonchè del responsabile di ragioneria per quanto concerne la regolarità contabile (art. 49 del T.U. n. 267/2000).

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (PAP) PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITÀ UOMO DONNA NEL LAVORO – ANNO 2022/2024

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che la parità tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei fondamentali principi affermati dal diritto nazionale e comunitario;

Considerato che:

- gli Enti locali, al pari delle altre Amministrazioni Pubbliche sono tenuti all'approvazione di Piani triennali di Azioni positive come disposto dall'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, ai sensi del quale le Pubbliche Amministrazioni “...predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare... la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra 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 fintanto che si rileva una disparità tra uomini e donne;

- Il D.Lgs 11 aprile 2006, n.198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” all’art.48, prevede l’obbligo per le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Provincie, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non economici nazionali, regionali e locali di predisporre il Piano di Azioni Positive tendenti ad assicurare nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;

- Il summenzionato art.48 del D.Lgs n. 198/2006, riformando l’art.7, comma 5 del D.Lgs 23 maggio 2000 n.196, ha precisato come sia necessario:

- realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato;
- assicurare “parità e pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro” (art. 7, comma 1 sulla “gestione delle risorse umane “ del predetto D.Lgs n. 165/2001);
- garantire le pari opportunità stesse, provvedendo a:

a) riservare alle donne, “salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di commissione, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso”, tenendo naturalmente conto di quanto previsto all’art.35, c. 3, lett. e) del medesimo D.Lgs 165/2001 in ordine alla composizione delle commissioni stesse riguardo alla designazione di “esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle Amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell’organo di direzione politica dell’Amministrazione, che non ricoprono cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali”;

b) adottare atti regolamentari “per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro”;

c) garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell’Ente, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

d) finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive;

Considerato che:

- la Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche (G.U. n. 173 del 27.07.2007), emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le Amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa, evidenziando le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Pubbliche Amministrazioni e specifica le finalità che i Piani triennali di azioni positive devono perseguire;

- Il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità il 4.3.2011 hanno emanato congiuntamente la direttiva “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”, con la quale invitano le Pubbliche Amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Vista la deliberazione n.12/SEZAUT/2012/INPR, della Sezione delle autonomie della Corte dei conti, la quale, nel ricostruire il quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa e assunzionali a carico delle Amministrazioni Pubbliche compresi gli Enti locali, segnala come obbligo generale in materia, anche quello relativo all'adozione del “Piano triennale delle azioni positive” previsto nel decreto legislativo 11 aprile 2006 n.198;

Precisato che l'adozione del Piano delle Azioni Positive non deve rappresentare solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

Visto il Piano allegato alla presente deliberazione;

Ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

Rilevato che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

Preso atto che del medesimo Piano viene data informazione alle OO.SS.;

Visto il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante: «Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali» e successive modificazioni;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante: «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche» e successive modificazioni;

Visto lo Statuto Comunale;

Acquisiti i prescritti pareri ai sensi dell'art. 49 del d. lgs. 267/00;

Con votazione unanime, resa nelle forme di legge

DELIBERA

- 1. di richiamare** quanto in premessa esposto e riportato quale parte integrante e sostanziale nonché motivazione ai sensi dell'art. 3 della legge n° 241/90 e ss. mm.ii della presente deliberazione;
- 2. di approvare** il “PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (CD. P.A.P.) per il triennio 2022 – 2024”, redatto ai sensi dell'articolo 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246” che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso;

3. **di dare atto** che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
4. **di inviare**, a cura dell'ufficio segreteria, integralmente la presente deliberazione alla Consigliera di Parità della Regione Puglia;
5. **di disporre** la pubblicazione del presente atto sul sito internet comunale, dandone comunicazione a tutto il Personale;
6. **di dare mandato** al Responsabile del Servizio Personale, di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali;
7. **di dare atto**, altresì, che ai sensi dell'art. 126 – del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 la presente deliberazione non è soggetta al controllo preventivo di legittimità;
8. **di pubblicare** la presente delibera, ai fini della pubblicità degli atti e della sua trasparenza amministrativa, all'Albo Pretorio Comunale per quindici giorni consecutivi.

Successivamente, con separata e unanime votazione, vista l'urgenza a provvedere dichiara la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. n. 267/2000.

Del che si è redatto il presente verbale.

IL SINDACO

Antonio CARDEA

IL SEGRETARIO COMUNALE

Avv. Maria Eugenia MANDURINO

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione è divenuta esecutiva per:

Dichiarazione di immediata esecutività (Art. 134 c. 4 - D.Lgs. 18/08/2000, n. 267);

Decorrenza gg. 10 dall'inizio della pubblicazione (Art. 134 c. 3 - D.Lgs. 18/08/2000, n. 267)

IL SEGRETARIO COMUNALE

Avv. Maria Eugenia MANDURINO

INVIO DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione è stata comunicata ai capigruppo consiliari (Art. 125 - D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, nota n. _____ del _____).

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE ALL'ALBO PRETORIO

Si attesta che la presente deliberazione rimarrà affissa all'Albo Pretorio Informatico di questo Comune per 15 giorni consecutivi decorrenti dalla data odierna.

Data: 15/11/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE

Avv. Maria Eugenia MANDURINO



COMUNE DI FAGGIANO

PROVINCIA DI TARANTO

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P)

PER LA REALIZZAZIONE

DELLA PARITA' UOMO DONNA NEL LAVORO

ANNO 2022/2024

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

APPROVATO CON DELIBERA
GIUNTA COMUNALE N. ____ DEL _____

1) PREMESSA

Le azioni positive sono misure 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 fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il 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” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 e al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 e prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di azioni positive per la “rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro 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 “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. e ha come punti di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità”.

Il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche”, impegna tutte le Amministrazioni ad attuare le politiche di pari opportunità.

Secondo quanto disposto da tale quadro normativo, 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 luoghi di vertice.

Il Comune di Faggiano è consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità ed intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto dei contratti nazionali di lavoro e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Con la direttiva n. 2-2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità sottoscritta in data 26.06.2019, in vigore dal 07.08.2019, sono state adeguate e modificate le precedenti indicazioni sull’argomento, tra cui la direttiva del 2011, prevedendo, in particolare che “In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato ... ogni anno, anche come allegato al Piano della performance”.

In continuità con i precedenti Piani, il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Faggiano predisposto per il triennio 2022 – 2024 rappresenta 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 ed è allegato al Piano della Performance.

2) OBIETTIVI E AZIONI

MACRO-OBIETTIVO 1

AZIONI DI CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

- ✓ tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- ✓ evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- ✓ evitare atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Il Comune di Foggiano si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- ✓ favorire l'ascolto per ogni forma di disagio, in modo che il dipendente possa liberamente rivolgersi a diversi soggetti: il Servizio Personale, la Direzione generale;
- ✓ coordinare, nel rispetto della riservatezza delle situazioni, eventuali azioni per risolvere le situazioni di disagio segnalate, anche, se del caso, mediante il supporto di specialisti facenti capo all'area sociale.

MACRO -OBIETTIVO 2

AZIONI DI PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'

- ✓ garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- ✓ promuovere le pari opportunità nell'ambito della formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale.

Il Comune di Foggiano si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- ✓ prevedere nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Il caso di assenza di parità di genere deve essere adeguatamente motivato;
- ✓ non privilegiare nelle procedure di reclutamento il genere e in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata;
- ✓ nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- ✓ nell'organizzazione dei corsi formativi, devono essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro in modo che siano accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro a part-time;
- ✓ nel caso di organizzazione di corsi formativi e di aggiornamento in sede, è data la possibilità di partecipare anche alle dipendenti in congedo di maternità, naturalmente nel rispetto della vigente normativa in materia. La lavoratrice in congedo potrà liberamente partecipare senza obbligo;

- ✓ porre particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (ad es. congedo di maternità o di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, malattia ecc.), realizzando speciali forme di graduale aggiornamento o di affiancamento al momento del rientro in servizio, per colmare le eventuali lacune sulle competenze relative alla posizione lavorativa.

MACRO- OBIETTIVO 3

AZIONI PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

- ✓ mantenere e sviluppare strumenti di organizzazione del lavoro flessibili tesi anche a tutelare le esigenze familiari;
- ✓ promuovere occasioni e strumenti di consultazione del personale dipendente su forme di ulteriore flessibilità che si potrebbero introdurre;
- ✓ favorire l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari;
- ✓ garantire il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità" a tutela delle lavoratrici madri, dei lavoratori padri e comunque dei dipendenti in difficoltà per vari motivi familiari o personali.

Il Comune di Foggiano si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- ✓ mantenere ampia flessibilità della definizione della percentuale part-time, con particolare attenzione alle esigenze familiari derivanti dalla presenza nella rete familiare di figli minori, anziani o disabili, manifestate, nel Comune di Foggiano, in prevalenza dal personale femminile;
- ✓ consentire l'utilizzo del part-time anche per periodi di breve durata (2-3 mesi) in relazione a particolari esigenze familiari di natura transitoria;
- ✓ favorire l'utilizzo di strumenti flessibili connessi alla tutela della maternità e della paternità previsti dalla legge (es. congedi parentali con modalità oraria), comprese le esigenze di allattamento;
- ✓ mantenere la flessibilità dell'orario di lavoro. Gli orari lavorativi, salvo casi di impossibilità organizzativa, consentono la flessibilità in entrata e in uscita. Particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto, oltre che della legge, di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti;
- ✓ implementare strumenti conciliativi innovativi, anche attraverso l'attuazione di progettualità;
- ✓ favorire la 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 - OBIETTIVO 4

IMPLEMENTAZIONE E CONSOLIDAMENTO DELLO SMART-WORKING

- ✓ avviare forme di telelavoro e smart-working nel periodo di emergenza Covid-19 come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, secondo quanto indicato dai ministeri competenti, fino alla cessazione dello stato di emergenza;

- ✓ assumere iniziative per il consolidamento ed il miglioramento dell'esperienza avviata di smart-working anche in via ordinaria, nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari (assistenza a minori, disabilità, ecc...).

Il Comune di Faggiano si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- ✓ acquisire ed implementare le strumentazioni tecnologiche che consentano lo svolgimento della tipologia di lavoro a distanza;
- ✓ ridefinire le forme organizzative e dei processi, mantenendo comunque la possibilità di interconnessione tra i lavoratori ed aumentando la responsabilizzazione dei singoli e dei gruppi di lavoro coinvolti;
- ✓ adeguare i propri sistemi di controllo interno in modo che siano compatibili con le innovative modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa;
- ✓ definire l'obiettivo di garantire, a regime, ad una certa percentuale del proprio personale, ove lo richieda, la possibilità di avvalersi di tale modalità lavorativa, tenuto conto ed individuando le attività ed i servizi che, per loro natura, non sono compatibili con lo smart-working.

3) ATTUAZIONE E DURATA

Il presente Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Faggiano sarà realizzato con la collaborazione fra più Assessorati e Settori dell'Amministrazione Comunale. Ha durata triennale, dalla data di adozione e nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati, al fine di poter aggiornare, correggere e sviluppare gli obiettivi e le metodologie adottate. Il Piano potrà quindi essere oggetto di revisione ed aggiornamento continuo. I progetti evidenziati sono, pertanto, in continuo divenire e l'attuale rappresentazione è da considerarsi sempre "in progress" e aggiornabile ogni anno. Il programma è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta rimodulazione degli interventi in seguito ad emersione di nuove opportunità ovvero nuovi bisogni o emergenze organizzative.

4) MONITORAGGIO

L'attività di verifica attuativa del Piano delle Azioni Positive è svolta mediante:

- l'invio di apposita relazione agli organi di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente da parte del CUG, come previsto dalla Direttiva n. 2-2019;
- la realizzazione di incontri dell'Ufficio Pari Opportunità, in collaborazione con altri servizi del Comune di Faggiano e con il CUG che attiverà un percorso con il duplice scopo di esercitare un controllo sul processo attivato e di misurare l'impatto delle azioni poste in atto.

5) PUBBLICITA' E DIFFUSIONE

Il Piano Triennale delle Azioni Positive verrà pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente, sul sito istituzionale e inviato a tutti i/le dipendenti dell'Amministrazione Comunale, per il tramite del proprio Responsabile di Area. Si renderanno disponibili con questi strumenti anche le revisioni, i report di monitoraggio. Saranno inoltre organizzati, a richiesta, incontri di presentazione e condivisione con il personale per illustrare le azioni previste.

6) LE 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” 5
- 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)
- Direttiva del Ministro della n. 2-2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità sottoscritta in data 26.06.2019 ed in vigore dal 07.08.2019.