



PIANO AZIONI POSITIVE

PER IL TRIENNIO 2022-2024

PREMESSA

Il Piano di Azioni Positive – PAP è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per riequilibrare le situazioni di diseguità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Ente. Nello stesso devono essere individuate in misura dettagliata le azioni positive volte a facilitare la rimozione di tutti quegli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva uguaglianza tra donne e uomini e alla valorizzazione delle differenze e mirano ad un sostanziale miglioramento della qualità del lavoro con conseguente innalzamento del livello dei servizi offerti.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita infatti di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace. Lo stesso contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali sottoscritto il 21 maggio 2018 pone un'attenzione sempre maggiore alle necessità di conciliazione lavoro-famiglia

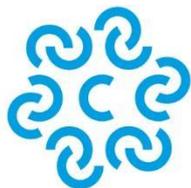
Il Piano per il triennio 2022-2024 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio. Pur mantenendo la continuità con gli interventi individuati nei precedenti piani – in particolare in termini di principi – si evidenzia come l'emergenza sanitaria e le sue conseguenze abbiano comportato la necessità di porre particolare attenzione alle azioni individuate e un aggiornamento delle stesse per adattarle al nuovo contesto.

Il presente documento è stato inserito nel PIAO – Piano Integrato di attività e organizzazione, documento all'interno del quale sono confluiti il Piano performance dell'ente, il Piano Azioni Positive, il POLA e il Piano Anticorruzione. Si tratta di un documento unitario di pianificazione che permetterà alla Camera di Commercio di Varese partendo dalla sua mission e dai suoi obiettivi di integrare tutti gli atti di programmazione in una prospettiva strategica, orientandone le azioni in un'ottica di misurazione maggiormente tarata su outcome e sul valore pubblico generato, tenendo conto degli equilibri di genere esistenti nell'ente e del rispetto delle pari opportunità.

Più specificatamente il PAP individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione e promuovere il benessere organizzativo.

Le azioni positive individuano misure volte a favorire politiche di armonizzazione tra lavoro professionale e familiare e di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, 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. Le azioni positive non devono riguardare solamente le donne, bensì la totalità dei dipendenti, pur nella consapevolezza che in Italia i carichi familiari - per cultura e per organizzazione familiare – gravano tendenzialmente sul genere femminile.

Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, 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.



Nell'ambito della Camera di Commercio di Varese, la prevalente presenza delle donne sul totale dei dipendenti comporta una continua attenzione per mettere in campo un'organizzazione del lavoro che sia centrata sul raggiungimento degli obiettivi. La conciliazione vita/lavoro è una questione complessa, che da un lato intercetta leve e politiche diverse - economiche, d'impresa, del lavoro, dei servizi alla persona, della casa, della salute, territoriali e di coesione sociale - dall'altro chiama in causa più direttamente le persone e le famiglie, le associazioni e il mondo del Terzo settore, gli Enti e le istituzioni a livello locale, il mondo dell'impresa e le parti sociali.

L'adozione del Piano non deve essere quindi solo un adempimento ad un obbligo di legge, bensì uno strumento concreto, creato su misura per l'ente, che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi.

L'attenzione dell'ente camerale varesino per le pari opportunità non si limita al proprio personale, ma anche al sistema provinciale più in generale. A tale proposito si evidenzia come sia stato costituito un Comitato per l'Imprenditoria Femminile, al fine tradurre in atti le attese e i bisogni delle donne imprenditrici della provincia e costruire così un rapporto più forte tra esse e la Camera di Commercio di Varese.

Il Comitato si pone quali compiti principali:

- contribuire attivamente alla elaborazione della programmazione e alle attività camerali, con particolare riferimento alle materie riguardanti le condizioni di vita e di lavoro delle donne in rapporto all'assetto economico-sociale della provincia;
- proporre iniziative per la soluzione concreta dei problemi affrontati e per l'attuazione dei programmi stabiliti dall'ente camerale;
- favorire la creazione e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile;
- proporre iniziative per la formazione imprenditoriale e professionale delle donne imprenditrici;
- proporre iniziative per facilitare l'accesso al credito per le imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile.



Parte I

Il contesto della Camera di Commercio di Varese: attività conoscitive, di monitoraggio e di analisi

L'individuazione delle azioni positive più adeguate alla realtà della Camera di Commercio di Varese non può prescindere dalla situazione e dalle caratteristiche del personale in servizio. Di seguito sono illustrati alcuni dati aggiornati con proiezione al 31 dicembre 2021.

Per quanto attiene il lavoro flessibile si precisa che i dati sotto individuati non tengono conto della situazione emergenziale venutasi a creare nel 2020, stante il loro carattere di eccezionalità legato al periodo contingente di cui si da conto in apposito paragrafo.

Il personale della Camera di Commercio è di n. 65 unità, così suddiviso:

- contratti a tempo indeterminato e pieno n. 50 pari al 77%
- contratti a tempo indeterminato e parziale n. 15 pari al 23%

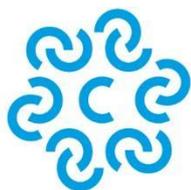
dipendenti a tempo pieno donne	dipendenti a tempo pieno uomini
39	11
dipendenti a tempo parziale donne	dipendenti a tempo parziale uomini
13	2

Età media del personale

età	numero dipendenti		percentuale
	donne	uomini	
tra 20 e 24 anni	0	0	0%
tra 25 e 34 anni	3	0	5%
tra 35 e 44 anni	4	1	8%
tra 45 e 54 anni	27	5	49%
tra 55 e 64 anni	16	7	35%
oltre 64 anni	2	0	3%

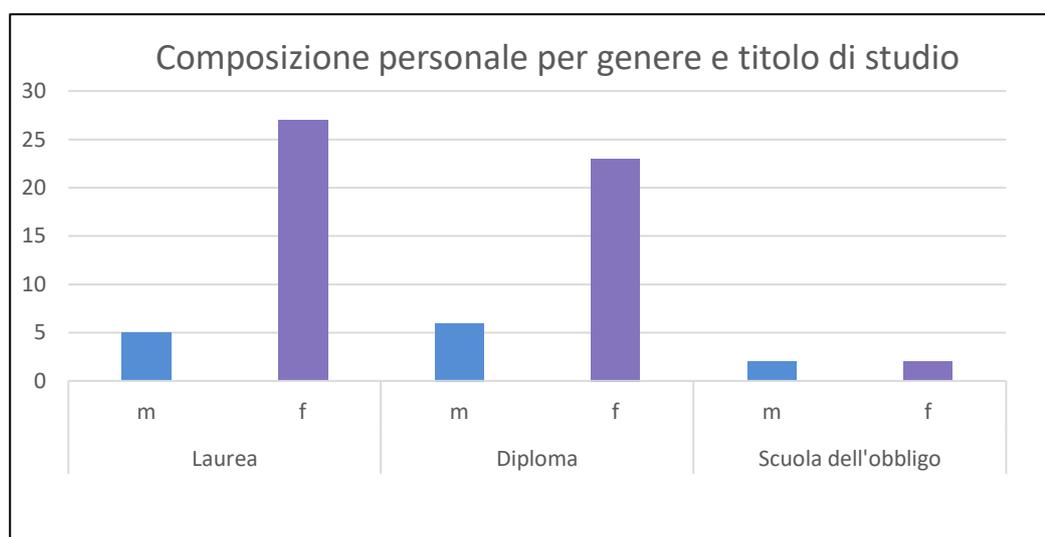
Anzianità di servizio

anzianità di servizio	numero dipendenti		percentuale
	donne	uomini	
età tra 0 e 5 anni	8	0	12%
tra 6 e 15 anni	2	0	3%
tra 16 e 25 anni	16	7	36%
tra 26 e 35 anni	19	5	37%
Oltre 35 anni	7	1	12%



Livello di scolarità

titolo di studio	numero dipendenti		percentuale
	donne	uomini	
scuola dell'obbligo	2	2	6%
diploma	23	6	45%
laurea	27	5	49%

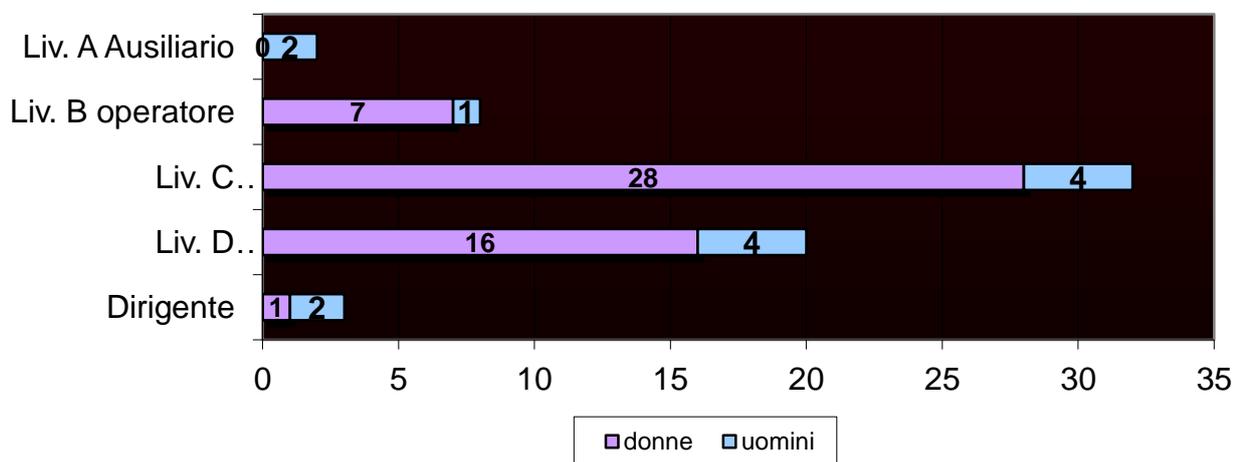


Distribuzione del personale per genere e inquadramento contrattuale

Distribuzione personale Camera di Commercio per inquadramento contrattuale	Donne	Uomini	Totale
Dirigente	1	2	3
Liv. D funzionario	16	4	20
Liv. C Assistente	28	4	32
Liv. B operatore	7	1	8
Liv. A Ausiliario	0	2	2
TOTALE	52	13	65

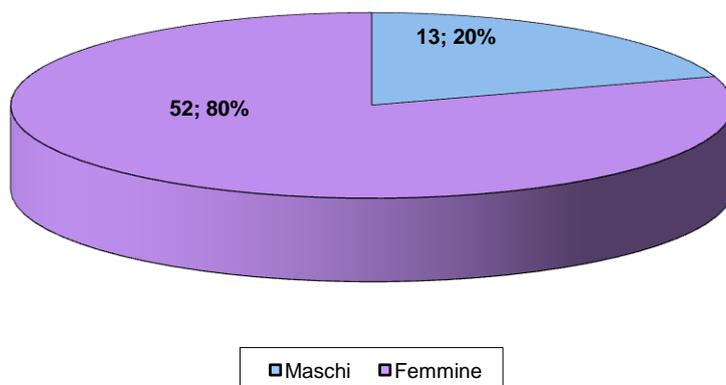


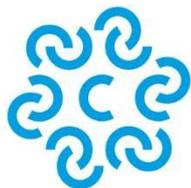
Distribuzione personale Camera di Commercio per inquadramento contrattuale



Composizione del personale per genere	Camera di Commercio	Totale
Maschi	13	13
Femmine	52	52
TOTALE	65	65

Composizione del personale per genere





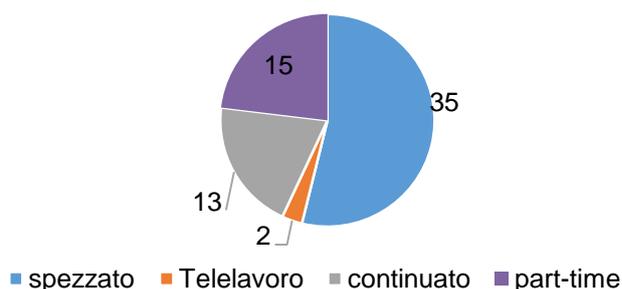
Nell'ambito delle iniziative volte a favorire i dipendenti in situazione di svantaggio personale e familiare, con particolare riferimento alle esigenze di conciliazione famiglia/lavoro, si segnala che l'ente camerale ha già da tempo portato avanti le seguenti iniziative:

- Adozione di differenti tipologie di orario e soluzioni di elasticità in entrata e uscita.
- Progetto telelavoro domiciliare il cui ultimo rinnovo riguarda il quinquennio 2019-2023.
- Avvio di un progetto di smart working per n. 1 unità di personale a partire dal secondo semestre dell'anno 2019.
- Approvazione da parte della Giunta camerale, a gennaio 2021, del POLA – Piano Organizzativo del Lavoro Agile, documento programmatico all'interno del quale sono contenuti criteri, regole e fasi (elaborate secondo una logica sequenziale) per consentire alle amministrazioni di individuare al proprio interno un nuovo assetto organizzativo che valorizzi in maniera efficiente ed efficace la modalità di lavoro agile, valutando obiettivi, indicatori e risultati finali, nonché la ricaduta positiva sull'erogazione del servizio all'utenza esterna. Anche tale documento, come detto in precedenza, viene integrato all'interno del PIAO.
- Individuazione di un graduale percorso di superamento dei limiti dello smart working emergenziale. In particolare fino al mese di ottobre è stato mantenuto lo smart working al personale senza nessun tipo di accordo in linea con la normativa la momento vigente. A seguito dell'entrata in vigore del D.M. 8 ottobre 2021 è stata introdotto il criterio della prevalenza del lavoro in presenza e individuati una serie presupposti da garantire per poter mantenere l'istituto del lavoro agile. Con l'ordine di servizio n. 5/2021, la Camera di Commercio di Varese ha dato conto della rispondenza a tali presupposti e ha rivisto i criteri per consentire l'effettuazione del lavoro agile. In particolare sono stati formalizzati gli accordi individuali con il personale che svolge attività in lavoro agile, individuando gli specifici obiettivi assegnati, le modalità di rendicontazione degli stessi, oltre all'aggiornamento delle informative in tema di sicurezza sul lavoro e di privacy.

Tipologie di orari di lavoro e di forme di lavoro flessibile

Telelavoro	2
Orario spezzato	35
Orario continuato (solo due rientri pomeridiani)	13
part-time	15

Composizione personale per distribuzione orario





Parte II

Obiettivi in tema di azioni positive

Obiettivi generali

Secondo la definizione contenuta nell'art. 42 del D.Lgs. n. 198/2006, le azioni positive hanno i seguenti scopi prioritari:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei percorsi 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 sottorappresentate, 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 e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

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

Obiettivi specifici

Con determinazione n. 167 in data 28 maggio 2020 è stato istituito il nuovo CUG camerale. L'organismo si è riunito e ha predisposto le relazioni 2019, 2020 e 2021 sulla condizione del personale, fornendo utili spunti per l'individuazione di nuovi obiettivi e individuando in accordo con l'amministrazione alcune iniziative sul tema pari opportunità, da inserire anche nel presente piano.

Iniziativa n.1 - Elaborazione, predisposizione e attivazione di un più stabile e strutturato progetto di ampliamento e implementazione del lavoro agile all'interno dell'ordinaria organizzazione del lavoro camerale in raccordo con obiettivi, criteri e linee guida da individuarsi nel PIAO

Obiettivo: L'attivazione del lavoro agile risponde ai seguenti obiettivi:

- Incremento produttività
- Razionalizzazione degli spazi e delle dotazioni tecnologiche
- Miglioramento dell'organizzazione del lavoro
- Riduzione tasso assenteismo
- Riduzione di alcuni costi relativi al personale e di funzionamento
- Disponibilità di un ulteriore e diverso strumento per le esigenze gestite con permessi legge 104/92, part-time, congedi parentali e altri



CAMERA DI COMMERCIO VARESE

Futuro Impresa Territorio

- Maggiore soddisfazione e miglioramento della vita in termini di work-life balance
- Maggiore autonomia nella gestione delle attività lavorative (orari, luoghi)

- Risparmio tempi e costi spostamenti
- Maggiore attenzione all'ambiente
- Contribuire allo sviluppo di migliori condizioni di sostenibilità ambientale

Azioni: Approvazione del Regolamento sul lavoro agile e dei relativi accordi, a seguito della revisione di quelli temporanei attualmente vigenti e delle indicazioni derivanti dal nuovo CCNL.

Attori Coinvolti: Segretario Generale, dirigenti, PO, Organizzazioni sindacali, RSU, Servizio Personale e Organizzazione, dipendenti, ICT, RSPP, Provveditorato e Contabilità.

Misurazione: Provvedimento di approvazione, numero contratti di lavoro, analisi sui costi di attivazione e sui risparmi legati in particolare al minore utilizzo degli uffici e allo straordinario.

Beneficiari: Dipendenti camerali interessati.

Spesa: Ipotizzabili in € 5.000,00 legate a eventuali implementazioni nella strumentazione informatica.

Iniziativa n. 2 - Continuazione nella analisi di nuovi percorsi formativi per lo sviluppo delle competenze del personale.

Obiettivo: Stesura dell'annuale piano formativo per lo sviluppo delle competenze di tutto il personale che interessa varie aree di intervento, tra le quali ad esempio, il costante aggiornamento professionale, la cura delle competenze manageriali e relazionali, i temi legati alla sicurezza del lavoro e del trattamento dei dati, il benessere organizzativo.

Azioni: Partecipazione a corsi specialistici a catalogo organizzate da Enti e società di formazione, in particolare Unioncamere e SiCamera per acquisire e/o migliorare le seguenti principali competenze nell'ambito di:

- digitalizzazione,
- rilancio delle attività economiche,
- sicurezza sul lavoro.

Attori Coinvolti: Segretario Generale, dirigenti, PO, Organizzazioni sindacali, RSU, Ufficio Personale e Organizzazione dipendenti

Misurazione: numero e tipologia di corsi – numero partecipanti a ciascun corso – numero dipendenti partecipanti ad almeno un corso – abilitazioni conseguite per i corsi che lo richiedano ad esempio corsi sicurezza

Beneficiari: tutto il personale.

Spesa: Euro 28.709,00 sul conto 325073 "Formazione del personale".



Ulteriori iniziative di carattere generale

La Camera di Commercio di Varese intende inoltre individuare quali ulteriori ambiti di intervento da approfondire nell'ambito delle azioni positive:

1. **Formativo-informativo:**
 - a. Aggiornamento continuo nelle sezioni Amministrazione Trasparente delle azioni e dei documenti riguardanti gli interventi inerenti il presente piano
 - b. Attuazione di attività di benchmarking per individuare interventi in tema di pari opportunità e benessere predisposte da altre amministrazioni
 - c. Implementazione del confronto e del raccordo con le organizzazioni sindacali sulle tematiche legate al benessere organizzativo
 - d. Individuazione di un'efficace informazione al personale sul "Piano delle Azioni positive".
2. **Promozione del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni:**
 - a. Valutazione dei diversi strumenti di flessibilità - quali part time, orario di lavoro, telelavoro, lavoro agile, in un contesto più ampio e coordinato
 - b. Revisione della struttura organizzativa a seguito delle nuove assunzioni e di quelle previste dal piano dei fabbisogni
 - c. Valutazione delle possibili iniziative in tema di welfare aziendale, nel rispetto dei vincoli normativi e di spesa
 - d. Verifica sulla necessità di predisporre un eventuale Codice di condotta in materia di discriminazioni, omofobia, molestie e mobbing.

Si precisa infine che, come già effettuato nelle precedenti assunzioni di personale, anche nelle prossime procedure sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, senza alcuna discriminazione come previsto dalla vigente normativa.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, la Camera di Commercio di Varese si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere, non riservando posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Ai sensi dell'art. 57, comma 1 lett. a), del D.Lgs. n. 165/2001 nelle Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di una rappresentanza femminile non inferiore a un terzo, salva motivata impossibilità. Come fatto anche per i recenti concorsi, eventuali atti di nomina di Commissioni di concorso verranno inviati entro 3 giorni al Consigliere o alla Consigliera di Parità per il rilievo di eventuali violazioni come previsto dall'art. 5 comma 1, lett. b), della legge 23.11.2012 n. 215.



Conclusioni

Il piano sarà oggetto di monitoraggio annuale. In particolare modo il CUG, nel predisporre, di norma entro il 30 marzo di ciascun anno, la relazione relativa alla situazione del personale riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing, evidenzierà i risultati delle azioni positive previste dal presente piano in coerenza con i suoi compiti di verifica ai sensi della direttiva del 4 marzo 2011 del ministero delle Pari Opportunità e del Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione. Tale relazione è trasmessa ai vertici politici ed amministrativi della Camera di Commercio e allegata al presente documento.

Il PAP viene trasmesso al CUG, alla RSU, all'OVP e alla Consigliera Pari Opportunità Provinciale. Verrà inoltre pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

Sulla base delle risultanze annuali e dalle eventuali indicazioni che perverranno dai vari organismi interni e esterni deputati in materia, il presente documento potrà essere oggetto di aggiornamento nel triennio di riferimento per adeguare e aggiornare gli obiettivi individuati.



Quadro normativo

La normativa dedicata alla realizzazione della parità e delle pari opportunità e alla individuazione di modalità e di strumenti attuativi, destinata anche alle Pubbliche Amministrazioni, è rappresentata in particolare dalle seguenti disposizioni:

- la legge n. 125/1991 (*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*) che costituisce il fondamento della disciplina delle Pari Opportunità;
- il D.Lgs. n. 165/2001 (*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*), il cui art. 7, comma 1, prevede che le amministrazioni pubbliche garantiscano parità tra gli uomini e le donne per l'accesso al lavoro e nel trattamento sul lavoro;
- il D.Lgs. n. 198/2006 (*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*), volto a rimuovere le discriminazioni di genere e la promozione del principio di parità e pari opportunità, che all'art. 48, introduce l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- la Direttiva del 26 giugno 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri per l'attuazione di misure che realizzino effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici degli enti pubblici.

Tra le altre fonti si evidenziano:

- 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”.
- 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. 26 marzo 2001, n. 151 “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della
- 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” e n. 216 “Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”
- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 “Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”
- D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21-23) “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”
- D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119, “Attuazione dell'art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183”



- Legge 23 novembre 2012, n. 215, "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni"
- DL 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
- D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro"
- 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"
- DPCM 1° giugno 2017 n. 3, recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile)
- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017
- Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018 con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l'attuazione del suddetto Piano
- Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio
- Direttiva del 24.06.2019 n. 1 della Presidenza del Consiglio dei Ministri recante "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 – Legge 11 marzo 2011, n. 25.