



COMUNE DI GARBAGNATE MILANESE

PIANO delle AZIONI POSITIVE

per il triennio

2020 - 2022

AGGIORNAMENTO SETTEMBRE 2021

Approvato con deliberazione di G.C. n. 108 del 8/11/2021

1. Presentazione del Piano delle Azioni Positive 2020 - 2022

Il Comune di Garbagnate Milanese, con l'adozione del Piano delle Azioni Positive 2020 - 2022, afferma il suo impegno nel miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'Amministrazione nel suo complesso.

Le azioni previste in esso riguardano la totalità dei dipendenti e, quindi, non solo il genere femminile, pur nella consapevolezza che sulle donne gravano maggiori carichi quali quelli familiari.

I piani delle azioni positive nascono 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 nella 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 direttiva si 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, 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 riguardi, tra l’altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Anche l’art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. “Collegato Lavoro”) è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001.

Più in particolare la modifica dell’art. 7 comma 1 ha introdotto l’ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che “le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. garantiscono, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.”

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”.

Poiché lo stesso art. 7 comma 1 del D.Lgs. 165/2001 prevede che “Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo” si delineano quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate, quindi, a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

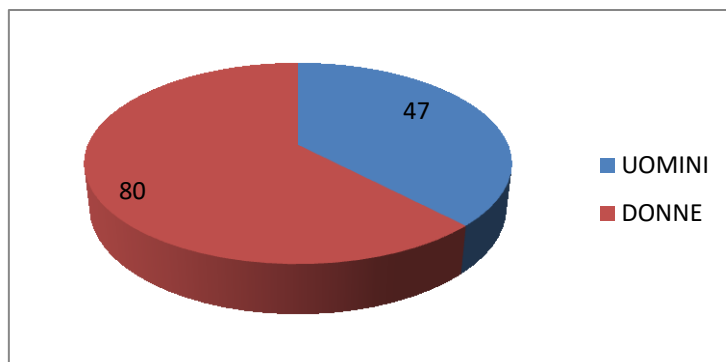
Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

2. Rilevazione di genere del personale del Comune di Garbagnate Milanese

L’elaborazione del presente Piano triennale delle Azioni Positive 2020-2022 non può prescindere dalla situazione e dalle caratteristiche del personale di ruolo in servizio presso l’ente.

A tale fine di seguito sono illustrati i principali dati in ottica di genere.

Alla data del 30 settembre 2021 il personale di ruolo del Comune di Garbagnate Milanese è pari a 129 unità (non conteggiato il Segretario Generale), di cui 80 donne e 47 uomini, quindi largamente caratterizzato da una forte presenza femminile che rende necessaria un’attenzione particolare nella gestione del personale e l’attivazione di strumenti per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne.



Si dà quindi atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198 del 11.4.2006 in quanto non sussiste un divario fra generi pari almeno a due terzi.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

| Classi età Inquadramento | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|------------------------------------|----------|------------|------------|------------|----------|----------|------------|------------|------------|----------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 |
| B | 1 | 4 | 6 | 5 | 2 | 0 | 3 | 4 | 17 | 6 |
| C | 1 | 2 | 10 | 6 | 1 | 1 | 2 | 11 | 23 | 2 |
| D | 0 | 1 | 1 | 7 | 0 | 0 | 0 | 1 | 8 | 1 |
| Totale personale | 2 | 7 | 17 | 18 | 3 | 1 | 5 | 16 | 49 | 9 |
| % sul personale complessivo | 1,54 | 6,41 | 13,84 | 12,32 | 3,30 | 0,77 | 4,27 | 12,79 | 37,73 | 6,93 |

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

| Classi età Tipo Presenza | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|-----------------------------|--------|------------|------------|------------|---------|-----|-------|-------|------------|------------|------------|---------|-----|-------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Tempo Pieno | 2 | 6 | 17 | 18 | 3 | 46 | 38,07 | 1 | 4 | 16 | 48 | 8 | 76 | 58,52 |
| Part Time >50% | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0,77 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1,87 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|------|------|-------|-------|------|----|-------|------|------|-------|-------|------|----|-------|
| Part Time <50% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0,77 |
| Totale | 2 | 7 | 17 | 18 | 3 | 47 | 38,84 | 1 | 5 | 16 | 49 | 9 | 80 | 61,16 |
| Totale % | 1,87 | 6,21 | 13,59 | 14,86 | 2,31 | | 38,84 | 0,77 | 3,85 | 12,32 | 37,79 | 6,43 | | 61,16 |

POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

| Tipo Posizione di responsabilità | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|------------------------------------|-----------------|--------|-----------------|-------|-----------------|-----------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| P.O./Direttore di Settore | 4 | 57,14 | 2 | 42,86 | 6 | 100% |
| % sul personale complessivo | | 2,86 % | | 2,14% | | 5% |

ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

| Classi età | UOMINI | | | | | | DONNE | | | | | |
|----------------------------------|----------|------------|------------|------------|----------|-----------|----------|------------|------------|------------|----------|-----------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot |
| Permanenza nel profilo e livello | | | | | | | | | | | | |
| Inferiore a 3 anni | 2 | 3 | 6 | 0 | 0 | 11 | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 | 11 |
| Tra 3 e 5 anni | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 3 | 1 | 1 | 5 |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 2 | 6 | 0 | 0 | 8 | 0 | 3 | 3 | 1 | 0 | 7 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 2 | 3 | 18 | 3 | 26 | 0 | 0 | 5 | 45 | 7 | 57 |
| Totale | 2 | 7 | 17 | 18 | 3 | 47 | 1 | 5 | 16 | 49 | 9 | 80 |

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

| Titolo di studio | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|------------------|-----------------|---|-----------------|---|-----------------|---|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| | | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------------------|-----------|--------------|-----------|--------------|------------|--------------|
| Inferiore al Diploma superiore | 11 | 22,49 | 14 | 17,05 | 25 | 13,56 |
| Diploma di scuola superiore | 19 | 43,31 | 50 | 61,83 | 69 | 62,01 |
| Laurea | 17 | 34,20 | 16 | 21,12 | 33 | 24,43 |
| Totale personale | 47 | 100% | 80 | 100% | 127 | 100% |

FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

| Classi età Tipo Misura conciliazione | UOMINI | | | | | | DONNE | | | | | |
|--|----------|------------------|------------------|------------------|---------------|-----------|----------|------------------|------------------|---------------------|---------------|-----------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot |
| Personale che fruisce di part time a richiesta | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 2 | 6 | 1 | 12 |
| Personale che fruisce di telelavoro | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personale che fruisce del lavoro agile | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 4 |
| Personale che fruisce di orari flessibili | 0 | 7 | 9 | 13 | 3 | 32 | 0 | 0 | 14 | 40 | 0 | 54 |
| Totale | 1 | 8 | 10 | 13 | 3 | 35 | 1 | 5 | 16 | 46 | 1 | 69 |

FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

| | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|---|--------------------|--------|--------------------|--------|--------------------|------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti | 70 | 71,39% | 23 | 22,41% | 93 | 100% |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 297 | 14,13% | 1593 | 80,91% | 1890 | 100% |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 0 | 0 | 52 | 100% | 52 | 100% |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE

| | UOMINI | DONNE |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Tipo Formazione | Totale ore di formazione | Totale ore di formazione |
| Obbligatoria (sicurezza) | 120 | 138 |
| Aggiornamento professionale | 350 | 1138 |
| Competenze manageriali/Relazionali | 0 | 0 |
| Tematiche CUG | 0 | 0 |
| Violenza di genere | 0 | 0 |
| Percorsi sicurezza Polizia Locale | 128 | 72 |

3. Attività di studio, monitoraggio e analisi

Al fine di garantire la promozione delle Pari Opportunità, l'Amministrazione Comunale di Garbagnate Milanese provvede costantemente a:

1. monitorare la situazione del personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali discriminazioni;
2. verificare e assicurare il benessere organizzativo e l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
3. verificare e assicurare che in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni venga assicurato il rispetto del comma 1 bis dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, il quale prevede che nelle commissioni di concorso deve essere rispettata la riserva di 1/3 a favore delle donne.
4. verificare e assicurare l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali;
5. garantire l'assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di mobilità interna e nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale.

4. Ambiti di intervento

Il Piano delle Azioni Positive è rivolto a promuovere nel Comune di Garbagnate Milanese la parità di genere e nello specifico è lo strumento principale per garantire una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualsiasi forma di discriminazione.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020 - 2022 ricomprende i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo n. 1 - Promuovere una cultura organizzativa a tutela della parità di genere

Si intende continuare la **programmazione di attività di alto livello formativo**, che possano consentire a tutte le risorse umane nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale qualificata. La finalità è quella di migliorare la gestione del personale e la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

A tal fine a ciascun dipendente è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati.

Verrà evitata qualsiasi discriminazione tra uomini e donne nella frequenza dei percorsi formativi che, ove possibile, saranno organizzati anche in orari compatibili con quelli delle lavoratrici a tempo parziale e coinvolgendo i lavoratori portatori di handicap.

Saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici donne, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare (ad esempio corsi di mezza giornata anziché giornata intera).

L'Amministrazione porrà in essere opportune azioni, affinché il Nucleo di valutazione della performance curi annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di **benessere organizzativo** ed il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio responsabile gerarchico (comma 5, articolo 14 del D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009).

Le indagini sul personale rappresentano un'importante opportunità per acquisire utili informazioni e contribuire al miglioramento delle politiche del personale.

La compilazione del questionario è assolutamente anonima, essendo strutturato in modo che le risposte fornite non siano riconducibili alla persona. I dati raccolti, inoltre, sono

utilizzati solo in forma aggregata e pubblicati sul sito web del Comune nella sezione Amministrazione Trasparente ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 33/2013.

I modelli d'indagine sono stati approvati dall'A.N.A.C. il 29 maggio 2013.

Iniziative:

- realizzazione di incontri rivolti alle dipendenti e ai dipendenti per la divulgazione di temi a sostegno della pari opportunità o volti al benessere organizzativo;
- realizzazione di iniziative volte alla sensibilizzazione sulla violenza di genere tra il personale del Comune di Garbagnate Milanese, anche in occasione di ricorrenze internazionali (es.: Giornata Internazionale contro la violenza sulle Donne);
- diffusione del Codice di condotta a tutti i livelli;
- sensibilizzazione dei Responsabili - Posizioni Organizzative, anche con strumenti innovativi, al fine di garantire la non discriminazione di genere negli ambienti di lavoro e sviluppare le potenzialità delle persone;
- i piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuali; ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro sia utile affinché non si frappongano ostacoli alla conciliazione fra vita familiare e vita professionale e venga altresì favorita la partecipazione anche a coloro che effettuano un orario di lavoro part-time.

Obiettivo n. 2 - Favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro

Negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle PPAA al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare. In tale contesto il Comune di Garbagnate Milanese applicherà diversi istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti dei dipendenti che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze delle persone con le necessità dell'Ente.

Iniziative:

- attivazione e sperimentazione di una nuova forma di orario flessibile per i dipendenti (ingresso anticipato/posticipato e possibilità di contrazione della pausa pranzo), in armonia con il CCNL 21.5.2018 e con il contratto collettivo decentrato;
- salvaguardare delle professionalità e dello sviluppo di opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time e altre forme di lavoro flessibile;
- favorire la conoscenza di nuovi istituti per la conciliazione casa - lavoro (esempio: possibilità dell'utilizzo delle ferie solidali tra il personale);

- sperimentazione dell'istituto del telelavoro;
- azioni di sostegno per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi, con particolare attenzione alla maternità;
- favorire, compatibilmente con le esigenze dell'ufficio, flessibilità temporanee diverse, orari personalizzati, tassativamente legati ad esigenze familiari temporanee;
- assicurare, attraverso l'Ufficio Risorse Umane, la tempestività e il rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time e Legge 104 inoltrate dai dipendenti.

Obiettivo n. 3 - Monitorare l'attuazione del Piano

Il monitoraggio dell'attuazione del Piano è un obiettivo fondamentale per garantire il reale contrasto a qualsiasi forma di discriminazione del personale.

Iniziative:

- sollecitare i dipendenti e le Organizzazioni Sindacali alla partecipazione al CUG e garantire l'espletamento delle sue funzioni;
- coinvolgere tutti i Responsabili - Posizioni Organizzative dell'Ente per favorire l'attuazione del Piano;
- pubblicazione del Piano;
- diffusione del Piano delle Azioni Positive a tutto il personale;
- monitorare la situazione del personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali discriminazioni (analisi dei dati di genere in relazione all'avanzamento di carriera, alla mobilità e all'accesso alla formazione);
- verificare l'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso, e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art. 51 e 57, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, nonché l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali;
- garantire l'assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di mobilità interna.

| |
|----------------------------|
| 4. Durata del Piano |
|----------------------------|

Il presente Piano ha durata triennale 2020 - 2022 e verrà aggiornato ogni anno. Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito/Amministrazione Trasparente. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.

5. 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 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

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 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

Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche"