



Comune di Impruneta

Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023

INDICE

Premessa

Sezione 1 - Dati sul personale del Comune di Impruneta e azioni positive in corso

Sezione 2 – Obiettivi

Sezione 3 - Obiettivo 1 : Pari Opportunità

Sezione 4 - Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Sezione 5 - Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Sezione 6 – Obiettivo 4: Adozione provvedimenti per attuare pienamente i compiti istituzionali del CUG

Sezione 7 - Azioni e risorse necessarie

Sezione 8 - Monitoraggio del Piano

Sezione 9 - Durata

Appendice Normativa

Premessa

L'articolo 42 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, definisce “Azioni positive” quelle “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'articolo 48 del decreto legislativo sopra richiamato prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano Piani di azioni positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Le azioni positive sono quindi misure temporanee speciali finalizzate a rendere sostanziale il principio di uguaglianza formale e volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da eventuali discriminazioni, consolidando quanto già attuato.

I Piani delle azioni positive, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

La recente Direttiva 2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» (CUG).

I CUG, istituiti ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165 del 2001, vedono così rafforzato il loro ruolo all'interno delle amministrazioni pubbliche, con specifici compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Nell'ambito della funzione propositiva del CUG, riveste particolare importanza quella riguardante la predisposizione di Piani di azioni positive volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica.

Sezione 1 - Dati sul personale del Comune di Impruneta e azioni positive in corso

Di seguito la fotografia della situazione del personale al 31/12/2019, in cui contestualizzare le azioni proposte nella seconda parte del documento.

Dati sul personale

Si rimanda al PAP 2020-2021, approvato con atto GC N.59 del 26/05/2020 2020, per l'analisi statistica sui dati 2019 ivi inserita. In riferimento alla Direttiva Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019, il prossimo anno saranno forniti gli aggiornamenti 2020, in base anche alla relazione che il CUG deve predisporre entro il 30 marzo c.a., da inviare al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità.

Azioni positive in corso

Il Piano delle azioni positive per il triennio 2019/2021 del Comune di Impruneta, in continuità con il precedente, è stato approvato mirando al miglioramento degli ambienti e dei contesti di lavoro con l'obiettivo di influire sul clima e la cultura organizzativa dell'Amministrazione, in modo da attenuare e/o prevenire disparità di trattamento e di conseguenza casi di demotivazione, disagio, conflittualità, stress, malattia, assenteismo.

- **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)**

Sul fronte del benessere organizzativo, il Comune di Impruneta ha istituito per la prima volta al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) con Determinazione del Segretario generale n. 114 del 23.03.2011 con la quale si stabilivano i criteri di scelta dei componenti.

A seguire gli atti di nomina di durata quadriennale:

- la determinazione n. 171 del 20.04.2011
- la determinazione n. 411 del 23/9/2015, seguita dalla determinazione n. 114 del 20/2/2018 con la quale si approvavano sostituzioni di membri.

In data 5/3/2019 si è proceduto a richiedere la disponibilità ai dipendenti per il rinnovo dei componenti del C.U.G. per un quadriennio a far data dal 23/9/2019 e fino al 30/9/2023.

Con determinazione n. 558 del 18/09/2019 il nuovo Comitato è stato nominato, composto come da Tabella 1, tenuto conto anche delle indicazioni fornite dalle RSU dell'Ente:

TABELLA 1

	Maschio	Femmina	Totale
Presidente		1	1
Componente effettivo di nomina sindacale	2		2
Componente effettivo di nomina dell'Ente		1	1
Presidente supplente	1		1
Componente supplente di nomina dell'Ente		1	1
Componente supplente di nomina sindacale		1	1
	3	4	7

- **Telelavoro e lavoro agile**

L'amministrazione ha dato il via all'attuazione all'istituto del telelavoro, in via sperimentale, con delibera GC n. 125 del 29/11/2016 e con determinazione n. 633 del 20/12/2016, ha approvato l'avvio a n. 1 progetto di telelavoro di durata biennale a cui ha aderito un dipendente;

Nel 2019 l'amministrazione comunale ha approvato, con delibera GC n. 12 del 12/03/2019, il "Regolamento per lo svolgimento delle modalità organizzative del Comune di Impruneta disciplinanti il telelavoro ed il lavoro agile" con il coinvolgimento del CUG dell'Ente e delle OO.SS.

In seguito, il 18/03/2019, è stato trasmesso avviso a tutti i dipendenti per la presentazione delle richieste ai termini di regolamento per lo svolgimento dei due istituti entro il 25/3/2019: n. 4 dipendenti sono stati autorizzati a questa opzione e sono tutti uomini.

L'adozione dello smart working, a seguito dell'emergenza sanitaria in corso, non ha trovato l'organizzazione impreparata e sono state messe in atto tutte le possibilità di gestione a distanza delle attività comunali sia essenziali che non, così come delle riunioni di Giunta, Commissioni e Consiglio comunale in modalità telematica.

Al momento il lavoro a distanza (anche con rotazione delle presenze in sede per i servizi essenziali) riguarda il 63,6% del personale. Ogni responsabile PO ha individuato nel 2020, con propria determinazione, le attività che possono essere svolte in modalità agile e le modalità di rotazione in presenza per coloro che sono collocati nella medesima stanza, anche su base plurisettimanale, facendo in modo di non essere presenti in più di uno per ufficio e, nel contempo, garantendo che l'ufficio sia presidiato.

- **Adesione a tavoli tematici e reti con altri enti e realtà del territorio**

Negli ultimi anni l'Amministrazione comunale ha:

- Aderito, con Delibera C.C. n. 106 del 12/12/2013, all'iniziativa dei comuni del Chianti di Adozione del Bilancio di genere.
- Approvato l'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, promosso dalle rappresentanze sindacali, con delibera G.C. n.53 del 2018, ovvero all'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 dal titolo "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" sottoscritto da Confindustria e CGIL Chianti, SPI Firenze, CISL e FNP del Chianti, UIL Firenze, in qualità di organizzazioni italiane affiliate a BusinessEurope e CES, che prevede l'adesione ai principi e alle finalità contenute nella direttiva europea di riferimento;

L'assessorato specifico "Integrazione delle differenze e pari opportunità" ha promosso nell'anno 2019 ulteriori azioni specifiche, che hanno potenziali ricadute organizzative, con i seguenti atti:

1) deliberazione G.C. n. 70 del 08/10/2019 di adesione alla **Rete RE.A.DY.** - rete nazionale delle pubbliche amministrazioni per il superamento delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sulle identità di genere.

L'adesione ha visto la realizzazione di alcuni incontri a tema contro il pregiudizio verso le persone LGBTI e era anche finalizzata alla sottoscrizione dell'accordo tra Regione Toscana e pubbliche amministrazioni della Regione Toscana aderenti alla Rete Ready per rafforzare la collaborazione tra le PP.AA e promuovere l'adesione alla Rete Ready sul territorio della regione toscana. Tale rete regionale, nel 2019, ha promosso una serie di incontri con i dipendenti degli enti locali per tematiche specifiche ai quali ha partecipato anche una dipendente del comune.

2) deliberazione G.C. n. 118 del 17/12/2019 di approvazione del documento costitutivo del **Tavolo intercomunale per le politiche di Genere.**

Si tratta di strumento idoneo a monitorare e a creare un luogo di interessi comuni, democratico, di promozione, di rappresentanza, di elaborazione, promotore di iniziative congiunte di formazione, informazione e di diffusione della cultura di genere e di analisi delle problematiche che riguardano il genere e contro ogni forma di discriminazione. Il tavolo è costituito dai/le rappresentanti politici delegati di n. 5 Comuni del Chianti fiorentino e dai/le rappresentanti delle organizzazioni sindacali del territorio (CGIL Chianti, SPI Firenze, CISL e FNP del Chianti, UIL Firenze).

Attualmente il comune di Impruneta è capofila del tavolo. Tra le diverse iniziative si segnala:

- Campagna di sensibilizzazione contro la violenza sulle donne durante la pandemia, che obbliga alla convivenza tra le mura domestiche, per diffusione numero e servizi dedicati
- Diffusione questionario online per raccogliere informazioni sul tema delle pari opportunità e della violenza di genere. I dati raccolti verranno trattati in forma anonima.
- Inaugurazione delle Panchine rosse: a Impruneta, in piazza don Chellini è stato fatto il 28/11/2020

3) Concessione patrocinio del Comune di Impruneta al Convegno nazionale di Toponomastica femminile previsto nei giorni 29/30/31 ottobre e 1 novembre 2020 presso la Casa della Pace di Quintole, nel comune di Impruneta. Lo scopo è di sostenere, promuovere, sviluppare e progettare azioni e progetti volti alla comunicazione, diffusione, formazione per la costruzione di una società di rispetto con un pieno riconoscimento delle pari opportunità per i cittadini e le cittadine.

L'evento, in presenza, è stato rinviato al 2021 a causa della pandemia.

- **Formazione**

A causa della pandemia, il corso "Per un'ecologia delle relazioni al lavoro" si è svolto online sulla piattaforma GoToMeeting del Comune, inserito nella formazione obbligatoria per il personale sul Codice di Comportamento, oltre che nel programma del PAP – Piano azioni positive. Il fine era passare una conoscenza sulle tematiche dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere, dei loro riflessi sociali e delle interazioni con le competenze proprie dei servizi civici erogati dal Comune e per far conoscere e riflettere su casi pratici di lavoro che mettono in luce l'interazione tra tematiche LGBT, normative di applicazione e servizi civici erogati, anche attraverso la conoscenza di buone prassi.

Docente: Sara Di Giacomo con la supervisione dell'Ufficio Trasparenza del Comune

Programma della prima giornata di martedì 10 novembre: Storia dei diritti LGBTI e della legislazione europea e italiana; Glossario LGBTIA+, Orientamento sessuale e identità di genere

Programma della seconda giornata di martedì 24 novembre: Buone pratiche ed esempi per applicare il rispetto del principio di non discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere in ogni ambito di attività e servizi e di intervento interni ed esterni all'Amministrazione Comunale: benessere organizzativo e accoglienza nei servizi; La Diversity nelle organizzazioni

- **Sportello dipendenti**

Con deliberazione G.C. n. 117 del 17/12/2019 la giunta comunale ha dato il via alla realizzazione di uno sportello di ascolto, sperimentale e gratuito, a servizio dei dipendenti del Comune di Impruneta. Grazie alla disponibilità di una professionista del *Counseling* si è aperto uno sportello di ascolto e di consulenza individuale o per gruppo di lavoro, protetto dalla più assoluta privacy, dedicato all'aiuto, sostegno e potenziamento del benessere individuale e dei gruppi di lavoro e per accrescere il benessere individuale e organizzativo.

L'amministrazione mette a disposizione il locale dell'URP a Tavarnuzze per l'utilizzo fuori orari di lavoro. Nel periodo interessato alle misure di distanziamento sociale, a causa dell'epidemia da Covid-19, ha favorito l'avvio dello sportello in modalità virtuale anche per dare un aiuto concreto, attraverso il supporto di una counsellor, dell'insorgere di problematiche connesse alla gestione del lavoro e della convivenza tra le mura domestiche.

Il report evidenzia una difficoltà a rivolgersi alla counsellor per telefono o in videoconferenza. Solo un utente ha approfittato della possibilità nel 2020.

- **Codice di Comportamento dell'Ente**

L'aggiornamento della regolamentazione, che ingloba anche indicazioni sui temi delle molestie e della violenza nei luoghi di lavoro, è avvenuta a fine dicembre 2020 con atto Gc n. 158 del 29/12/2020. Sono stati inseriti i seguenti comma in un nuovo articolo dedicato ai principi generali del Codice di Comportamento (Art. 2):

- Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale, identità di genere o su altri diversi fattori.

- Nei rapporti con i colleghi e i superiori o subordinati, il dipendente tiene un comportamento ispirato a fiducia, collaborazione e correttezza, rispetta le differenze di genere e favorisce le pari opportunità. Evita atti e atteggiamenti caratterizzati da animosità o conflittualità e in nessun caso lede la dignità di colleghi e superiori o subordinati.

Sezione 2 – Obiettivi

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022 conferma i seguenti obiettivi generali, in continuità con le azioni programmate e realizzate negli anni precedenti:

Obiettivo 1: Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

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

Obiettivo 4: Adozione provvedimenti per attuare pienamente i compiti istituzionali del CUG

Sezione 3 - Obiettivo 1: Pari Opportunità

Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione (part-time, telelavoro e lavoro agile, flessibilità oraria)

L'obiettivo è individuato nella messa a regime e aggiornamento degli strumenti di conciliazione di cui al “Regolamento per lo svolgimento delle modalità organizzative del Comune di Impruneta disciplinanti il telelavoro ed il lavoro agile”.

A questo proposito si rileva che l'emergenza sanitaria sta accelerando fortemente sia un'innovazione strutturale dell'organizzazione sia un cambiamento culturale nelle persone.

Nel 2021 è in progetto l'introduzione del “Piano organizzativo del lavoro agile” (POLA), ai sensi dell'art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte da remoto, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Sezione 4 - Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza.

Richiamati i risultati del questionario stress-lavoro correlato, si intende dare attenzione prioritariamente alla criticità riscontrata nei Servizi Sociali, con la continuazione della sperimentazione dello 'Sportello dipendenti' di consulenza individuale e di gruppo, gratuita, anonima, e dedicata all'aiuto, sostegno e potenziamento del benessere delle persone e dei gruppi di lavoro.

Si valuterà la riproposizione del progetto quando non saranno più in vigore le restrizioni degli incontri in presenza dovute all'emergenza sanitaria.

Sezione 5 - Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

La volontà dell'Amministrazione è di promuovere tra le dipendenti le azioni proposte dal Tavolo intercomunale per le politiche di genere o all'interno dei progetti promossi come Ente aderente alla Rete Re.a.dy. nazionale e regionale oppure patrocinati da Comune come il congresso nazionale di Toponomastica femminile.

Inoltre, aggiornare i dipendenti che, nel caso di molestie, possono rivolgersi alla Consigliera di parità dell'Area Metropolitana di Firenze, Prof.ssa Annamaria Di Fazio.

Sezione 6 – Obiettivo 4: Adozione provvedimenti per attuare pienamente i compiti istituzionali del CUG

Sono da mettere in atto i provvedimenti che possono aiutare il CUG nei suoi compiti di verifica e nelle funzioni propositive e consultive tendenti a rimuovere le discriminazioni, promuovere il benessere dei lavoratori e attuare le Pari Opportunità. In particolare:

- Fornire gli strumenti necessari per l'attività (segreteria, luogo per le riunioni e permessi) e i dati necessari al monitoraggio della situazione dell'ente;
- Riconoscere nei piani di lavoro l'attività che i dipendenti svolgono nei CUG;
- Valutare di inserire in bilancio un budget per l'attività dei CUG;
- Sensibilizzare le figure apicali ai compiti del CUG in modo da raggiungere con esso una stretta proficua collaborazione;
- Accogliere le richieste di formazione specifica da parte dei componenti del CUG, anche come conseguenza dell'annunciata adesione alla rete nazionale CUG, ovvero a incontri promossi dalla stessa;
- Prevedere nel nuovo sito internet comunale una pagina dedicata alle attività del CUG;
- Predispone uno spazio "intranet" destinato a raccogliere il materiale informativo, le normative e la modulistica utile e ad uso al personale dell'amministrazione, similmente a quanto avviene adesso (almeno parzialmente) con l'intranet, ma rafforzandone l'utilità e le funzioni con un aggiornamento continuo.

Sezione 7 - Azioni e risorse necessarie

Si individua nel Segretario comunale il responsabile della realizzazione degli obiettivi e le azioni individuati, con il supporto del Servizio Organizzazione e Controllo e del Personale, dato atto che verranno destinate specifiche risorse finanziarie attivando linee di finanziamento eventualmente con risorse provenienti da bandi di soggetti terzi.

Sezione 8 - Monitoraggio del Piano

L'Amministrazione Comunale, nella persona del Segretario comunale, individuerà i Servizi a cui nel triennio potranno essere assegnati gli obiettivi e provvederà a garantire le risorse necessarie alla loro realizzazione.

Il C.U.G. per quanto di propria competenza verificherà che le azioni proposte nel presente piano siano realizzate con il rispetto dei tempi e ha mandato di monitoraggio sui risultati del Piano.

Sezione 9 - Durata

Il presente Piano ha durata triennale a partire dalla data di esecutività della Deliberazione che lo approva e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione dedicata in Amministrazione trasparente.

Nel periodo di vigenza l'Amministrazione, per le finalità e gli obiettivi concordati nel presente piano, si impegna, in collaborazione con il C.U.G., a valutare pareri, consigli, osservazioni, proposte e suggerimenti da parte dei lavoratori/lavoratrici per poter rendere le azioni e le buone prassi realmente efficaci ed incisive e affinché alla sua scadenza sia possibile aggiornarlo con azioni condivise e in un'ottica di miglioramento.

Appendice Normativa

- Costituzione art. 3, comma 2: “pari dignità sociale ed eguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge”
- Costituzione art. 37, comma 1: “uguaglianza di diritti e parità di retribuzione fra uomini e donne nel rapporto di lavoro”
- Legge 10/04/1991 n. 125: Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro
- D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001 art. 57, comma 1: “Norme Generali sull’Ordinamento del Lavoro alle Dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche” con cui il legislatore impone alcuni tipi di azioni positive
- D.Lgs. n. 198 del 11/04/2006 - Codice delle Pari Opportunità fra uomo e donna a norma dell’art. 6 della L. 246 del 28/11/2005 che prevede l’obbligo dell’adozione del “Piano Triennale di Azioni positive” per le PP.AA e sanzioni per l’amministrazione inadempiente
- Direttiva del Ministero della Funzione Pubblica del 24/03/2004 “Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni”
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE
- D.Lgs. n. 198 del 11/04/2006: “Codice delle Pari Opportunità fra uomo e donna”
- Direttiva 2/19 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità: “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, Comunicato pubblicato in GU Serie Generale n.184 del 07-08-2019
- D.Lgs. n. 198 dell’11/04/2016, art. 48, comma 1 che indica come finalità del Piano di Azioni Positive “la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità” e che “realizzi la migliore utilizzazione delle risorse umane nella PA” promuovendo l’inserimento delle donne nei settori dove sono sottorappresentate
- D.Lgs. n. 198 dell’11/04/2016, art. 42 da dove si evince il significato di “azioni positive”
- Direttiva “Nicolais – Pollastrini” del 23/05/2007 nella quale vengono specificati gli ambiti di intervento delle Azioni Positive fra cui l’Organizzazione del Lavoro, le politiche di reclutamento, la gestione del personale, la formazione e la cultura organizzativa
- D.Lgs. n. 81 del 9/04/2008: “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3.08.2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”
- D.Lgs. n. 150 del 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”
- L. n. 183 del 4/11/2010, art. 21 (c.d. Collegato Lavoro) integrato dall’art. 7 comma 1 lett. C del D.Lgs.n. 165 del 30/03/2001 dove si richiede alle PP.AA. di impegnarsi attivamente per eliminare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta nelle fasi del lavoro pubblico quali l’accesso, il trattamento economico, le condizioni di lavoro, la formazione, le promozioni e la sicurezza sul lavoro
- Direttiva del 4/03/2011 “linee guida sul funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia” nella quale si esplicitano i ruoli e le funzioni dei CUG
- L. n. 124/2015: “Deleghe al governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” art. 14 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”
- D.Lgs. n. 90/2016 art. 9 “Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato in attuazione dell’art. 40 comma 1 della Legge 31 dicembre 2009, n. 196 in materia di bilancio di genere
- DPR n. 105/2016: “Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni”
- D.P.C.M n. 3/2017: “Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della legge 7 agosto 2014, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”

- L. n. 81 del 22/05/2017: “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”
- Articolo 14 della Legge 7 agosto 2015 n. 124, recante “Deleghe al governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” ed in particolare il comma 3;
- Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della L. 124/2015 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti;
- Decreto Legge n. 6 del 23/02/2020 con il quale il Governo, in relazione all’attuale situazione di emergenza sanitaria internazionale, è intervenuto introducendo misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell’emergenza epidemiologia da COVID-19;
- Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 1 del 25/02/2020 - punto 3 che dispone le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa privilegiando modalità flessibili di svolgimento favorendo alcune categorie di destinatari ;
- Circolare del Ministero della Pubblica Amministrazione n. 1 del 04/03/2020 recante: “Misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa”;
- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 11 marzo 2020 il quale prevede che le Pubbliche Amministrazioni assicurino lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile del proprio personale dipendente;