



Città Metropolitana di Messina

Segreteria Generale

Servizio "Programmazione, Organizzazione e Performance"

Ufficio "Organizzazione e promozione delle Politiche di Genere"

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2022/2024

DISCRIMINAZIONE UGUAGLIANZA
SESSISMO PSICOLOGIA UOMINI
GENERE
DIFFERENZE PRIVILEGI ATTEGGIAMENTO
PARI OPPORTUNITÀ
FORMAZIONE GIUSTIZIA EQUITÀ
SOCIETÀ DIVERSITÀ
DISABILITÀ PREGIUDIZIO
PERFORMANCE RICERCA DONNE DIRITTI PROGETTUALITÀ
AZIONI POSITIVE

INDICE

Premessa: finalità e contenuti.....	3
Azioni realizzate e risultati raggiunti nell'anno 2021	5
Obiettivi e Azioni Positive per il triennio 2022/2024. Aggiornamento 2022.....	10
Ambito di Azione 1 Benessere Organizzativo	
Promozione della salute negli ambienti di lavoro	11
Ambito di Azione 2 Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.....	12
Ambito di Azione 3 Politiche di genere e pari opportunità.....	13
Ambito di Azione 4 Promozione e ruolo del CUG.....	14
Ambito di Azione 5 Formazione – Informazione.....	15
Aggiornamento e Monitoraggio.....	16
Le risorse dedicate.....	16
Riferimenti normativi.....	17

Premessa: finalità e contenuti

Nell'ambito degli interventi di promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, particolare attenzione è stata posta negli ultimi anni agli interventi a sostegno del principio della parità e di pari opportunità. Come evidenziato dalla Commissione europea nella comunicazione relativa alla Strategia per la parità di genere 2020-2025, i progressi procedono lentamente e i divari di genere persistono nel mondo del lavoro, a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni; nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale. A livello globale, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030.

L'attuazione di obiettivi di parità e pari opportunità è un punto focale anche del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia. Il Piano infatti, individua la Parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano.

I Piani Triennali di Azioni Positive (di seguito PTAP) si inseriscono nell'ambito delle iniziative promosse per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussiste un divario fra generi non inferiore a 2/3, così come previsto dall'art. 48 del D.lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 che prevede che le Pubbliche Amministrazioni **devono redigere** un Piano Triennale di Azioni Positive per il raggiungimento, attraverso una collaborazione tra tutti i soggetti coinvolti, di:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Le **azioni positive** contenute nei PTAP sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini. 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 a superare la disparità di trattamento tra donne e uomini. Le azioni proposte, in tal senso, dovranno essere percepite come una crescita culturale e organizzativa che valorizza la diversità ed è improntata

all'inclusione e alle pari opportunità.

La pianificazione a fondamento delle pari opportunità contribuisce, altresì, a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del ciclo di gestione della performance, previsto dal D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 che prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Sempre in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano Triennale va aggiornato ogni anno, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019.

Il D.L. n. 80/2021 (Decreto Reclutamento), convertito in Legge 113 del 6 agosto 2021, ha introdotto per tutte le amministrazioni, il Piano Integrato di attività e di organizzazione (PIAO), documento annuale al quale sarà accorpato il PTAP che andrà, così, a costituire parte integrante dell'insieme di azioni finalizzate al miglioramento della qualità della vita del personale e delle prestazioni alla collettività.

Il D.L. 228 "Decreto Milleproroghe" del 30 dicembre 2021, ha rinviato, al 30 aprile 2022 il debutto del Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO), allungando la scadenza, per gli enti locali, al 31 luglio 2022.



Azioni realizzate e risultati raggiunti nell'anno 2021.

La Città Metropolitana di Messina ha indirizzato la propria azione avendo come punto focale il principio di pari opportunità come condizione possibile per l'attuazione di politiche di genere.

In quest'ottica, l'Ente ha posto in essere delle azioni volte al raggiungimento degli obiettivi fissati ed esplicitati nel Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) 2021/2023. Tali azioni hanno interessato diversi ambiti:

Benessere Organizzativo – Promozione della salute negli ambienti di lavoro.

E' stata avviata l'indagine del **Benessere Organizzativo** con la somministrazione di un questionario on-line sulla rete intranet aziendale come strumento di monitoraggio sulla "salute organizzativa" che permette di far rilevare la percezione che il personale ha della propria amministrazione e quelli che sono i punti di forza ed i punti critici su cui intervenire.

Nel corso dello stesso anno si è provveduto all'adozione del primo **Bilancio di Genere** dell'Ente, importante strumento cui attingere spunti di intervento verso una cultura dell'inclusione e dell'uguaglianza di genere. L'adozione del Bilancio di Genere è stata inserita nel PTAP 2021/2023 della Città Metropolitana come un "buona pratica" per un maggiore sviluppo ed efficienza che non può prescindere dall'equa valorizzazione delle persone. Il testo, elaborato dalla Segreteria Generale Servizio Programmazione, Organizzazione e Performance, Ufficio Benessere Organizzativo ed Osservatorio Antidiscriminazione con il supporto del Comitato Unico di Garanzia nelle fasi operative, propone una lettura diversa del bilancio dell'Ente utilizzando un criterio di pertinenza ai servizi utili alla promozione delle pari opportunità.

Il Servizio Prevenzione e coordinamento attività Datore di Lavoro ha proseguito con il programma di comunicazione ed informazione sul **Rispetto delle norme di prevenzione Covid-19** come da "*DOCUMENTO ANTICONTAGIO PER IL CONTENIMENTO DEL RISCHIO EMERGENZIALE COVID-19 PER LA SICUREZZA DEI LAVORATORI DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA - III AGGIORNAMENTO*", in adempimento a quanto previsto dai provvedimenti governativi e regionali vigenti in tale periodo. Lo stesso Servizio nella predisposizione di attività di carattere emergenziale, si è impegnato ad organizzare, in collaborazione con l'Azienda Sanitaria Provinciale, l'esecuzione dei test rapidi antigenici in modalità drive-in presso l'area ex Gasometro della città di Messina e presso la Piscina Comunale nel Comune di Milazzo (per i/le dipendenti dell'Ente residenti e/o in

servizio nella fascia tirrenica provinciale). Si è proceduto, inoltre, alla luce della disponibilità manifestata dall'Ufficio del Commissario per l'emergenza Covid-19, all'apertura dell'adesione alla vaccinazione nei luoghi di lavoro dell'Ente somministrata dal personale medico e sanitario dell'ASP Messina.

E' stato completato l'**aggiornamento degli Addetti al primo soccorso** dell'Amministrazione. Gli eventi formativi sono stati svolti in presenza con la conduzione del Medico Competente e la collaborazione organizzativa dell'Ufficio Unico della Formazione e del Servizio Prevenzione e coordinamento attività Datore di Lavoro. Gli aggiornamenti, di particolare rilevanza in considerazione dell'emergenza epidemiologica in atto, oltre a costituire un preciso adempimento normativo, richiamato anche dall'ultimo "Decreto Fiscale" D.L. 146/2021, acquistano particolare significato alla luce dell'entrata in vigore della Legge 116 che prevede l'uso di defibrillatori per la rianimazione cardiopolmonare d'emergenza in tutti i luoghi pubblici. Il completamento della formazione degli Addetti di primo soccorso fa seguito all'aggiornamento degli Addetti antincendio ed emergenza, e conferma la centralità che la Città Metropolitana di Messina dà alla qualificazione dei dipendenti, costantemente coinvolti negli eventi previsti dal Piano formativo dell'Ente.

Per una continua sicurezza del personale dell'Ente, il Servizio Affari Generali – Ufficio Custodia e Pulizia ha organizzato la sanificazione periodica degli stabili dell'Ente centrali e distaccati e, a partire dal 15 ottobre, data di rientro del personale in presenza, si è proceduto con la sanificazione settimanale dei sopraccitati ambienti di lavoro.

In collaborazione con la Direzione Ambiente e Pianificazione, si è dato avvio al processo di pianificazione per la redazione del **Piano Urbano di Mobilità Sostenibile** di Città Metropolitana, la cui finalità è quella di orientare le politiche e la programmazione della mobilità nel breve, medio e lungo termine con un orizzonte di dieci anni. Il progetto ha come obiettivo tecnico quello di descrivere e sviluppare azioni e interventi di un'area comprendente 108 Comuni con dimensione, struttura, conformazione, orografia, economia profondamente diversi, raccordandoli e rendendoli sempre più sinergici, solidali e integrati.

Nel mese di novembre, si è dato il via ai **laboratori partecipativi** promossi dalla Città Metropolitana per discutere, confrontarsi e progettare azioni congiunte per il futuro sviluppo del territorio metropolitano, in chiave di sostenibilità sociale, ambientale ed economica. I laboratori getteranno le basi per la realizzazione della Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile di Messina metropolitana. Gli esiti di questa attività saranno infatti sviluppati nei progetti pilota realizzati da Palazzo dei Leoni con il coordinamento e supporto scientifico dell'Università di Messina.

La Direzione Ambiente e Pianificazione ha continuato, anche nel 2021, con gli acquisti verdi conformi al Green Public Procurement, volti a tutelare l'ambiente e a proteggere la salute dei cittadini, senza tralasciare i benefici economici e grazie a tale impegno, ha ricevuto la menzione speciale del **Premio Compraverde Buygreen 2021**, sezione Bando Verde 2021, dedicato alle pubbliche amministrazioni che si sono contraddistinte per aver pubblicato bandi verdi quale azione sistematica di introduzione dei criteri ecologici negli appalti pubblici. La menzione alla Città Metropolitana di Messina è stata assegnata per la fornitura di abbigliamento antinfortunistico a minor impatto ambientale per il personale operante in aree esterne con mansioni di esecutore stradale e per avere inserito correttamente tutti i CAM obbligatori previsti dal CAM tessile e privilegiato il tessuto di origine naturale nella definizione delle specifiche tecniche dei singoli capi di abbigliamento oggetto della fornitura.

Conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Importante lavoro, in corso di definizione è il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (**POLA**), documento di programmazione e attuazione della nuova modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto nelle pubbliche amministrazioni. Con Decreto Sindacale n. 62 del 31 marzo 2021 è stato approvato lo Studio Preliminare del POLA contenente una mappatura delle attività lavorative smartabili.

La conciliazione vita-lavoro ha interessato tutto il personale, poiché, indipendentemente dal genere, le forme di flessibilità orarie sono state utilizzate sia da lavoratori che da lavoratrici che si sono trovati a dover bilanciare le esigenze familiari e personali con l'attività lavorativa.

Politiche di genere e pari opportunità.

Si è proseguito nel percorso di adottare, in tutti gli atti e i documenti dell'Ente, un **linguaggio di genere** non discriminatorio; al fine di eliminare la disparità tra i generi, riconoscendo e valorizzando le differenze.

Sono state realizzate iniziative rivolte ai dipendenti e alle dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, con l'acquisto di libri in materia di pari opportunità, violenza di genere, da consultare presso la Biblioteca dell'Ente.

Si è proceduto all'aggiornamento del **Codice di comportamento** dei dipendenti della Città Metropolitana di Messina, che definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti e i Dirigenti sono tenuti ad osservare.

E' stato adottato il **Piano Triennale Prevenzione** della Corruzione e Trasparenza

2021/2023, importante strumento di coesione del territorio, strumento di buone pratiche, di semplificazione, di formazione di valori etici, su cui l'interesse primario è il bene pubblico.

Considerata la parità di genere uno degli assi prioritari del PNRR, è stato istituito un **nuovo ufficio "Organizzazione e promozione delle Politiche di Genere"** al fine di promuovere e consolidare la cultura delle pari opportunità del rispetto, dell'accoglienza e dello scambio interculturale e contrastare ogni forma di pregiudizio e discriminazione (Determinazione Dirigenziale n. 1236 del 4 novembre 2021).

E' stata curata l'attenzione alle **Giornate Internazionali sui diritti e contro la violenza sulle donne, contro l'omofobia e la disabilità** con la divulgazione di programmi di iniziative e di sensibilizzazione.

Nell'ambito degli interventi di promozione della parità di genere, l'Amministrazione ha organizzato un incontro con la Consigliera Provinciale di Parità, la Segretaria Generale della Città Metropolitana di Palermo ed il Comitato Unico di Garanzia dell'Ente, affrontando il tema delle differenze di genere nelle politiche del personale e della necessaria trasformazione culturale delle amministrazioni pubbliche che valorizzi le donne e gli uomini che operano all'interno delle istituzioni, per migliorare la qualità del lavoro e per una maggiore inclusione.

In occasione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre), è stato organizzato un incontro sul tema legato al grave fenomeno che affligge la società attuale ed una mostra fotografica rappresentante i diversi modi attraverso i quali viene perpetrata la violenza mentale e fisica sulle donne.

Promozione e ruolo del CUG.

Nel corso del 2021, il CUG ha svolto i suoi compiti propositivi, consultivi e di verifica; ha aggiornato costantemente il sito web e partecipato attivamente alle attività della **Rete Nazionale dei CUG** riunitisi in convocazioni plenarie e con l'utilizzo del Portale Nazionale dei CUG, piattaforma messa a disposizione per promuovere la messa in rete di esperienze positive e valorizzare pratiche innovative per la prevenzione ed il contrasto di ogni forma di discriminazione sul posto di lavoro. Ha promosso azioni in sinergia con i CUG territoriali (Comune, Università, Policlinico Universitario) ed ha mantenuto rapporti di collaborazione con la Consigliera Provinciale di Parità.

Formazione – Informazione.

Un importante ruolo, nel contesto emergenziale da Covid-19, lo ha rivestito l'attività di formazione che ha permesso a molti/e dipendenti di aggiornarsi in merito a modifiche normative e

di acquisire conoscenze e competenze per svolgere al meglio le proprie mansioni. L'Ufficio Formazione ha curato l'attività di pianificazione dell'offerta formativa partendo dall'analisi del fabbisogno formativo. Tale ambito è stato ed è considerato un ambito importante strategicamente per lo sviluppo di nuove competenze dei/delle dipendenti e, di conseguenza, per l'innovazione dell'Amministrazione. Significativa, la promozione della formazione in materia di violenza di genere e di pari opportunità per una sempre più maggiore consapevolezza della necessità di un cambiamento nei modelli organizzativi del lavoro e del tempo che renda la società più inclusiva.

La particolare emergenza nazionale, e l'evolversi della situazione epidemiologica con una ulteriore diffusione dell'epidemia da Covid-19, ha confermato la proroga dello stato di emergenza fino al 31 dicembre 2021, richiedendo una ulteriore risposta eccezionale all'intero sistema produttivo nazionale, pubblico e privato, imponendo anche la ridefinizione dell'organizzazione dei servizi pubblici.

L'Amministrazione, per evitare il propagarsi dell'epidemia, è costantemente intervenuta al riguardo con Disposizioni organizzative e Protocolli di sicurezza approvati in Conferenza di Direzione che hanno regolato l'organizzazione del lavoro, sulla scorta dei principi contenuti nei provvedimenti legislativi in materia, prevedendo maggiore flessibilità oraria, adottando ed estendendo le modalità a distanza per lo svolgimento delle attività lavorative e per l'erogazione dei servizi al cittadino. Con Disposizione Organizzativa dell'8 ottobre 2021, la Conferenza di Direzione ha definito le linee operative per il rientro in presenza a partire dal 15 ottobre e fino al 31 dicembre 2021, termine fissato per la fine dello stato emergenziale.



Obiettivi e Azioni Positive per il triennio 2022-2024. Aggiornamento 2022.

Il presente Piano di Azioni Positive costituisce un aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2021-2023 in una visione di continuità sia programmatica che strategica al fine di promuovere all'interno della Città Metropolitana l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione, attraverso una collaborazione efficace tra tutti i soggetti ("attori") coinvolti.

Le aree di intervento sono trasversali rispetto alle attività istituzionali e coinvolgono la totalità del personale senza distinzione di genere, età, competenze se non per i contributi specifici che ciascuno è chiamato a prestare in un'ottica di benessere comune. Alcune Azioni sono confermate e/o riformulate ed altre ancora inserite come nuove azioni.

Ambiti di Azione:

Ambito di Azione 1 Benessere Organizzativo

Promozione della salute negli ambienti di lavoro.

Ambito di Azione 2 Conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Ambito di Azione 3 Politiche di genere e pari opportunità.

Ambito di Azione 4 Promozione e ruolo del CUG.

Ambito di Azione 5 Formazione – Informazione.



Ambito di Azione 5	Formazione - Informazione	Aggiornamento 2022
Destinatari	Tutti i dipendenti - Dirigenti	
Obiettivo	Mantenere elevati livelli di formazione e aggiornamento del personale attraverso la rilevazione e l'analisi dei fabbisogni formativi.	
Azioni <i>Proposte CUG</i>	Definire annualmente le necessità formative e darne pubblicità a tutti i dipendenti nelle modalità più opportune.	Azione confermata
	Organizzazione interventi di formazione professionale specifica in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, privacy, anticorruzione, competenze informatiche, linguistiche e sul <i>Gender Procurement</i> , inserito negli appalti della P.A. per favorire l'uguaglianza di genere.	Azione riformulata
	Programmare interventi di formazione e coaching organizzativo rivolto a Dirigenti e P.O. sul tema della conciliazione lavoro/vita privata, sulle competenze relazioni e manageriali, prevenzione del mobbing, e supporto al benessere organizzativo per il miglioramento del clima interno ed una maggiore capacità di orientamento ai risultati.	Azione confermata
	Moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati (par.3.5 Direttiva n. 2/2019).	Azione confermata
	Moduli formativi sugli aspetti della sicurezza e salute nel luogo di lavoro, in rapporto alla mansione svolta dal personale.	Azione confermata
	PNRR sviluppo sostenibile Agenda 2030: informazione e comunicazione per promuovere l'empowerment (emancipazione), forza, autostima, consapevolezza delle donne	Nuova Azione
Attori	Ufficio Organizzazione e promozione delle Politiche di Genere, Ufficio Formazione, Dirigenti, Dipendenti, Servizio Sistemi informatici, Servizio Prevenzione e Protezione e CUG.	
Tempi	2022 – 2024	

Aggiornamento e Monitoraggio.

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del medesimo.

Nel periodo di vigenza sono raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, annualmente, ad un adeguato aggiornamento.

Il Piano sarà oggetto di monitoraggio ed eventualmente aggiornato con nuove azioni, al fine di rendere possibili gli eventuali adeguamenti che dovessero ritenersi necessari.

A tale scopo viene indicato il CUG quale organismo a cui è demandato il compito di verifica sulla realizzazione delle azioni e che proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente, come specificato nella Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche – allegato 1 e allegato 2”. Il CUG, ai sensi della sopraccitata direttiva, deve presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo, una relazione sulla situazione del personale dell’ente di appartenenza riferita all’anno precedente, contenente una apposita sezione sull’attuazione del suddetto Piano Triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell’inadempienza dell’amministrazione. Tale relazione, che a decorrere dall’entrata in vigore della citata direttiva deve essere trasmessa al Nucleo Indipendente di Valutazione (N.I.V.), è rilevante ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell’amministrazione.

Il Piano è pubblicato sul sito web dell’Ente nella sezione “Amministrazione Trasparente”, in maniera visibile ed accessibile a tutti/e i/le dipendenti e sulla pagina web del CUG.

Nel periodo di vigenza sono raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, annualmente, ad un adeguato aggiornamento.

Le risorse dedicate.

Per dare corso a quanto definito nel PTAP, la Città Metropolitana di Messina potrà mettere a disposizione risorse economiche e umane, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio.

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti tutti i Servizi dell’Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Riferimenti normativi

Costituzione della Repubblica Italiana (art. 51) “Promozione delle pari opportunità”

Legge 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 (artt.7-54-57) “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”

D.lgs. n. 198 del 11.04.2006 “Codice delle pari opportunità”, aggiornato con **Legge n. 162 del 05.11.2021**

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE

Direttiva del 23.05.2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella PA 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 09.04.2008 “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 27.10.2009 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 04.11.2010 (art. 21) “Deleghe al Governi 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 04.03.2011 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 07.08.2015 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”

Legge 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”

Direttiva n. 3 del 01.06.2011 Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 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. 1/2019 del 24.06.2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette"

Direttiva n. 2/2019 del 26.06.2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche"

Direttiva n. 1/2020 del 26.02.2020 "Emergenza epidemiologica Covid-19"

Direttiva n. 2/2020 del 12.03.2020 "Indicazione in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 nelle PA di cui all'art. 1 c. 2 D.lgs. 165/01"

Direttiva n. 3/2020 del 04.05.2020 "Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell'evolversi della situazione epidemiologica da parte della PA"

Decreto 09.12.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione "Linee Guida per il Piano Organizzativo del Lavoro Agile e indicatori di performance"

D.L. n. 77 del 31.05.2021 (Decreto Semplificazioni), art. 47 coordinato con la Legge di conversione 29.07.2021 "Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC".

D.L. n. 80 del 09.06.2021 (Decreto Reclutamento) convertito in Legge 113 del 6 agosto 2021, art. 6 "Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

D.L. n. 228 del 30.12.2021 (Decreto Milleproroghe) "Proroga dello stato di emergenza nazionale e ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19".



"Sii il cambiamento che vuoi vedere nel mondo".
Gandhi