

# Piano triennale delle azioni positive per la parità 2021-2023

UNI EN ISO 9001:2015



SISTEMA DI GESTIONE  
QUALITÀ CERTIFICATO

Gennaio 2021

# **Allegato 2 Piano triennale delle azioni positive per la parità 2021-2023**

## **Introduzione al Piano triennale delle azioni positive**

Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le iniziative programmate da Arpae 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, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

Le iniziative previste sono coerenti con il Programma triennale delle attività e il Piano della performance dell'Agenzia e costituiscono parte integrante dell'insieme di azioni finalizzate, attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze e individualità, a contribuire al miglioramento della qualità della vita del personale e delle prestazioni ambientali alla collettività.

Il triennio di riferimento del Piano è il 2021-2023. Il documento è per sua natura in divenire ed è costruito in "logica di scorrimento", con attualizzazione di anno in anno.

La scelta delle azioni positive riportate nel documento scaturisce dall'analisi di dati e statistiche riguardanti il personale dell'Agenzia. I dati e i grafici riportati nel capitolo "Dati statistici" sono riferiti al 31 dicembre 2019. Questi dati, insieme ad altri strumenti conoscitivi, costituiscono un riferimento fondamentale importante per verificare l'efficacia delle azioni adottate e mettere in atto eventuali azioni correttive.

Il Piano delle azioni positive è approvato dal Direttore generale previa consultazione del CUG e delle OO.SS. / RSU, oltre che della dirigenza dell'Agenzia.

Attraverso questo strumento, l'Agenzia intende:

- garantire la realizzazione della parità formale e sostanziale;
- contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta e indiretta;
- incentivare la conciliazione casa/lavoro;
- promuovere la rimozione dei fattori che possono incidere negativamente sulla parità, sul benessere, sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, sulla salute dei lavoratori e delle lavoratrici.

## **Il CUG di Arpae Emilia-Romagna**

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) è un organismo paritetico costituito per prevenire e identificare le discriminazioni sul luogo di lavoro dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza e all'orientamento sessuale. Una tutela che comprende il trattamento economico, le progressioni di carriera, la sicurezza, l'accesso al lavoro e alla formazione, il benessere fisico e psicologico delle persone.

Esercita inoltre compiti propositivi, consultivi e di verifica e promuove la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nei luoghi di lavoro, anche attraverso la proposta di iniziative formative per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori.

Il CUG di Arpae è stato costituito con deliberazione del Direttore generale n. 99/2011, mentre il Regolamento per il funzionamento del CUG è stato approvato con deliberazione del Direttore generale n. 64/2012.

L'attuale CUG è stato istituito, da ultimo, con deliberazione del Direttore generale n. 23/2020 e rimarrà in carica per quattro anni.

Il Comitato di Arpae collabora con la rete dei Cug dell'Emilia-Romagna e partecipa alla rete CUG Ambiente che rappresenta i Comitati unici di garanzia del Sistema nazionale a rete per la

protezione dell'ambiente formato dalle Arpa/Appa e da Ispra; la rete CUG Ambiente è parte della Rete nazionale che riunisce i Comitati delle amministrazioni pubbliche.

## **Sintesi azioni realizzate dal 2010**

Di seguito si offre una breve rassegna delle iniziative di promozione delle pari opportunità, di valorizzazione delle differenze, di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di tutela della salute o comunque orientate a incrementare il benessere delle persone, attuate da Arpae dal 2010.

### **Conciliazione tempi di vita e di lavoro**

- 2010/2011: 9 dipendenti ammessi a fruire del telelavoro da centro satellite;
- 2011/2012: 14 dipendenti ammessi a fruire del telelavoro da centro satellite;
- 2012/2013: 21 dipendenti ammessi a fruire del telelavoro da centro satellite;
- 2013/2014: 19 dipendenti ammessi a fruire del telelavoro da centro satellite;
- 2014/2015: 23 dipendenti ammessi a fruire del telelavoro da centro satellite;
- 2015/2016: 28 dipendenti ammessi a fruire del telelavoro da centro satellite;
- 2016/2017: 33 dipendenti ammessi a fruire del telelavoro da centro satellite e avvio progetto per introduzione del telelavoro domiciliare;
- 2017: promozione nell'anno di una iniziativa di formazione manageriale sulla gestione del telelavoro domiciliare al fine di riflettere su alcuni aspetti importanti quali la necessità di adottare un nuovo tipo di rapporto con i collaboratori e i possibili rischi psico sociali da telelavoro;
- 2017/2018: 24 dipendenti ammessi a fruire del telelavoro da centro satellite e 40 dipendenti ammessi a fruire del telelavoro domiciliare;
- 2018/2019: 23 dipendenti ammessi a fruire del telelavoro da centro satellite e 65 dipendenti ammessi a fruire del telelavoro domiciliare;
- 2019/2020: 31 dipendenti ammessi a fruire del telelavoro da centro satellite e 59 dipendenti ammessi a fruire del telelavoro domiciliare; nel 2020 si è fatto ricorso, inoltre, al lavoro agile straordinario per far fronte all'emergenza epidemiologica da COVID 19 (1.201 dipendenti interessati).
- 2014: istituzione della Banca delle ore; fruizione 635 persone del Comparto (38% M, 62% F);
- 2015: fruizione 656 persone del Comparto (38% M, 62% F);
- 2016: fruizione 656 persone del Comparto (38% M, 62% F);
- 2017: fruizione 687 persone del Comparto (39% M, 61% F);
- 2018: fruizione 681 persone del Comparto (38% M, 62% F);
- 2019: fruizione 791 persone del Comparto (37% M, 63% F).

### **Benessere organizzativo**

- 2010 e 2014: indagini sul benessere organizzativo;
- 2015: realizzazione azioni positive previste a seguito dell'indagine 2014;
- 2017: realizzazione di un'iniziativa destinata all'alta direzione sulla gestione delle relazioni comunicative critiche; revisione disciplina aziendale in materia di part time con previsione di ulteriori articolazioni orarie, in attuazione del Protocollo d'intesa rappresentanze sindacali regionali, Arpae e Regione Emilia-Romagna con il quale l'Agenzia si impegnava a rivedere la propria disciplina aziendale avuto riguardo alle disposizioni aziendali vigenti presso la Regione Emilia-Romagna;

- 2019: ulteriore revisione della disciplina aziendale in materia di part time e delle discipline in materia di telelavoro da centro satellite e domiciliare al fine di un loro adeguamento al nuovo assetto organizzativo agenziale decorrente dal 01/01/2019.

### **Parità e pari opportunità**

- 2012-2013: valorizzazione professionale in cat. D CCNL Sanità, a seguito di procedura concorsuale, di 2 unità di personale inquadrato in cat. B;
- 2014: recepimento nel regolamento per l'accesso agli impieghi di Arpae del rispetto dell'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni concorsuali;
- 2016: attivazione di percorsi di progressione economica orizzontale (PEO) per il personale delle categorie afferenti al CCNL Sanità e attribuzione di 289 PEO secondo criteri di trasparenza e pari opportunità;
- 2019-2021: attivazione di un percorso triennale di riconoscimento della progressione economica orizzontale per il personale delle categorie afferenti al CCNL Sanità secondo criteri di trasparenza e pari opportunità. Attribuzione di 508 PEO nel 2019; attribuzione di 253 PEO nel 2020 e completamento del percorso di attribuzione delle PEO nel 2021;
- 2017: assunzione di n. 5 unità di personale ex L. 68/1999;
- 2018: assunzione di n. 8 unità di personale ex L. 68/1999;
- 2019: assunzione di n. 3 unità di personale ex L. 68/1999;
- 2020: assunzione di n. 6 unità di personale ex L. 68/1999;
- 2018: effettuate n. 9 stabilizzazioni;
- 2019: effettuate n. 9 stabilizzazioni;
- 2020: effettuate n. 8 stabilizzazioni. Previste ulteriori n. 3 stabilizzazioni con decorrenza dal 01/01/2021.

Le suddette stabilizzazioni sono state realizzate sia mediante l'applicazione dell'art. 20 (cc. 1 e 2) del D. Lgs. n. 75/2017 sia mediante l'utilizzo di graduatorie per l'assunzione a tempo indeterminato di personale già titolare di rapporto di lavoro a tempo determinato, ivi incluso il personale regionale distaccato in Arpae per l'esercizio delle funzioni afferenti il demanio idrico.

- 2019: realizzate n. 6 progressioni di categoria;
- 2020: realizzate n. 10 progressioni di categoria. Per il 2021 previste ulteriori 11 progressioni di categoria.

Le suddette progressioni di categoria sono state realizzate sia mediante procedure riservate ai sensi dell'art. 22 c. 15 del D. Lgs. n. 75/2017, sia mediante quota riservata in procedura selettiva pubblica ai sensi dell'art. 52 c. 1 bis del D. Lgs. n. 165/2001.

## **Sintesi azioni realizzate nel 2020**

### **area 1. Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**

Complice l'emergenza epidemiologica Covid 19, le azioni finalizzate al *miglioramento dell'organizzazione del lavoro* hanno subito una forte accelerazione; prima tra tutte l'applicazione del lavoro agile. La situazione di emergenza da Covid 19 ha, infatti, temporaneamente imposto a tutte le Pubbliche Amministrazioni il ricorso a tale istituto.

A partire dal DPCM del 23/02/2020 (G.U. n. 45 del 23/02/2020) il lavoro agile (o smart working) è stato, infatti, previsto quale misura straordinaria e provvisoria da applicare, anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa di riferimento, nell'ambito delle aree considerate a rischio. Successivamente, con l'evolversi della situazione epidemiologica, il legislatore (D.L. n. 18/2020 convertito nella L. n. 27/2020) ha, poi, espressamente individuato il lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica prevedendo, inoltre, al fine di contenere il diffondersi dei contagi, che il

lavoro agile venisse applicato con la percentuale più elevata possibile e comunque in misura non inferiore al 50% del personale preposto alle attività che possono essere svolte secondo tale modalità (D.L. n. 34/2020 convertito nella L. n. 77/2020 e successivi DPCM).

L'Agenzia è stata in grado di adattarsi in tempi rapidi e con buoni risultati a questo nuovo contesto dando applicazione all'istituto del lavoro agile in via straordinaria ed eccezionale, con un rilevante impegno, da parte di tutti i lavoratori/le lavoratrici, in termini di adattabilità, flessibilità e responsabilità.

In particolare, nel periodo emergenziale, sono state realizzate le seguenti azioni:

- il lavoro agile è stato concesso a tutti i dipendenti che ne hanno fatto richiesta in misura compatibile con la tipologia di attività svolta (n. 1201 dipendenti) e con una particolare attenzione rivolta ai c.d. "lavoratori fragili";
- sono state predisposte e diffuse diverse circolari finalizzate ad illustrare le disposizioni normative in materia di lavoro agile nonché relative ad altri istituti a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori; le circolari sono state, inoltre, accompagnate dalla pubblicazione di una serie di "video-pillole" - predisposte dallo Staff Comunicazione e Informazione - finalizzate a favorire la diffusione e la comprensione delle disposizioni e delle regole comportamentali in caso di lavoro agile;
- sono state date disposizioni volte a favorire la flessibilità di orario al fine di agevolare il personale nei trasferimenti necessari al raggiungimento della sede di servizio e, al contempo, ridurre il sovraffollamento dei mezzi pubblici;
- al fine di monitorare l'attuazione delle misure di utilizzo del lavoro agile, è stato sottoposto a tutto il personale un apposito questionario per raccogliere informazioni e suggerimenti utili a meglio indirizzare l'applicazione del lavoro agile nella fase di "post emergenza". Inoltre un successivo questionario è stato somministrato - a cura del Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale - propedeutico alla definizione della dotazione strumentale da fornire ai lavoratori agili.

L'esperienza maturata durante la fase emergenziale ha rappresentato, dunque, il punto di partenza per la definizione del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) che, ai sensi del DL n. 34/2020 convertito dalla L. n. 77/2020 (art. 263), deve essere approvato entro il 31/01/2021 e rappresenta una sezione del Piano della Performance.

Nello specifico è necessario mettere a regime e rendere sistematiche le misure adottate nella fase emergenziale al fine di rendere il lavoro agile uno strumento finalizzato non solo alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro ma anche al potenziamento dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa. Si vuole favorire la diffusione di un nuovo modello culturale della prestazione lavorativa, improntato alla flessibilità organizzativa con l'obiettivo di migliorare la performance dell'ente e dei collaboratori ed al contempo promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro per obiettivi, volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori/delle lavoratrici e realizzare una maggiore conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

## **area 2. Cultura della parità e delle pari opportunità**

Tra le azioni realizzate, ricomprese nell'obiettivo di promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, vi sono:

- lo sviluppo in corso d'anno di un percorso formativo on line per neoassunti (51 iscritti), comprensivo di lezioni sulle basi del comportamento organizzativo ("moduli open" 63 iscritti) su aspetti gestionali, tecnici e normativi, con la finalità di favorire e accelerare la conoscenza del contesto organizzativo. Il percorso è stato realizzato dal Servizio Qualità Ecomanagement Formazione in collaborazione, per gli aspetti tecnologici, con il Servizio Sistemi informativi e Innovazione digitale.
- l'evidenza data, sui principali strumenti di comunicazione dell'Agenzia, all'adesione formale al "Manifesto della comunicazione non ostile nella pubblica amministrazione" .

## **area 3. Monitoraggio, ascolto e benessere**

Tra le azioni realizzate, ricomprese nell'obiettivo della promozione dell'ascolto del personale sui temi dell'organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo vi sono:

- la predisposizione del set di indicatori per il monitoraggio del Benessere Organizzativo, in preparazione del progetto di indagine sul Benessere Organizzativo, da realizzare nel 2021, a cui ha contribuito un gruppo di lavoro composto da Servizio Pianificazione e Controllo Direzionale, Direzione Amministrativa e Servizio Prevenzione e Protezione.
- la nomina del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità per garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro; tale figura è prevista dal D.Lgs 165/2001, art.39 ter, comma 1, e la sua nomina è avvenuta con atto del Direttore generale n. 106/2020.

#### **area 4. Promozione e tutela della salute**

Nell'ambito delle azioni volte alla promozione e tutela della salute si segnalano le seguenti azioni:

- l'avvio del progetto Bike to work al quale risultano aderenti, a novembre 2020, 144 dipendenti; il progetto Bike to work, finalizzato ad incentivare l'uso della bicicletta e di altre modalità di trasporto rispettose dell'ambiente, è stato curato dalla Direzione Amministrativa.
- incontri periodici a cadenza settimanale/quindicinale del c.d. "Gruppo Covid" - composto da rappresentanti di Arpae, sindacati, RLS - al fine di condividere le informazioni su: andamento della gestione della crisi epidemiologica, quadro normativo di riferimento, disposizioni aziendali adottate, condizioni di lavoro e sicurezza.
- l'attivazione di una polizza sanitaria dedicata all'emergenza Covid 19 a tutela di tutti i dipendenti in caso di ricovero ospedaliero, a cura della Direzione Amministrativa.
- l'approvazione della "Disciplina in materia di espletamento delle funzioni di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) in Arpae Emilia Romagna" che definisce funzioni e agibilità degli RLS.

#### **area 5. Rafforzamento del CUG**

Il CUG di nuova nomina<sup>17</sup> si è organizzato al suo interno in 6 sottogruppi ognuno dei quali ha la funzione di concentrare la propria attività su specifiche matrici e con riferimento al monitoraggio delle attività previste dal Piano. Nel 2020, compatibilmente alla situazione di emergenza sanitaria, le attività si sono concentrate soprattutto sulla formazione dei componenti a partire da approfondimenti relativi ai vari ambiti di competenza del CUG .

Sulla base dell'articolazione dei gruppi sono stati condivisi materiali, normative, siti di riferimento, notizie di interesse.

Le principali attività, fortemente influenzate dalle prescrizioni nazionali, regionali e intra agenziali dettate a seguito dello sviluppo della pandemia, sono state le seguenti:

- partecipazione alla definizione del bando per la selezione del/della Consigliere/a di fiducia;
- attivazione di un indirizzo mail dedicato intestato a "Presidenza CUG" per le comunicazioni discrete;
- incontri inter-funzionali finalizzati alla messa a punto di un progetto di campagna info-comunicativa sulle tematiche CUG utilizzando sia gli spazi di "socializzazione" sia la intranet;
- incontro di presentazione del CUG con Direttore generale, Direttore Amministrativo e Responsabile Servizio Risorse umane;
- riunioni CUG plenarie;
- incontri di "matrice" fra la presidenza e i componenti di ciascuno dei 6 gruppi finalizzati a puntualizzare e focalizzare attività, spunti di riflessione, iniziative, ecc.;
- collaborazione alla progettazione e realizzazione delle inchieste conoscitive sul tema dello smart working;
- interventi sui temi delle relazioni efficaci nell'ambito del corso di formazione per neoassunti;
- partecipazione alle attività della Rete CUG Ambiente fornendo docenze in corsi di formazione sui temi del benessere organizzativo;
- supporto costante al Direttore generale;

<sup>17</sup> deliberazione del Direttore generale n.23/2020

- organizzazione e presidio di un evento formativo relativo alla Direttiva 2/19 con il coinvolgimento del CUG e del Comitato di direzione allargato.

### area 6. Statistiche relative al personale e dati di genere

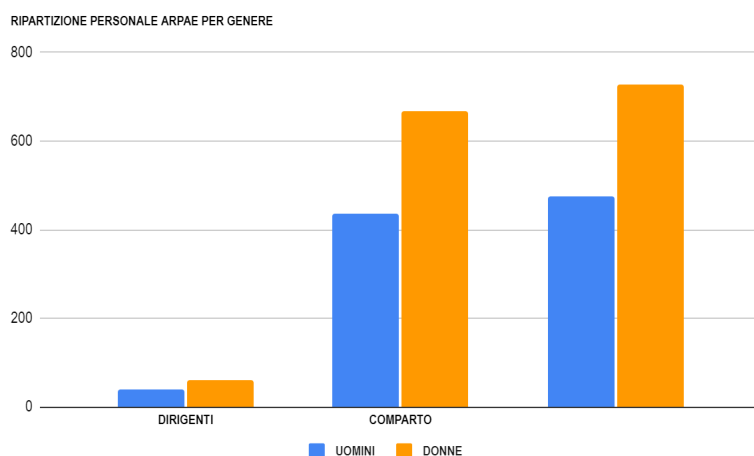
Al fine di realizzare l'obiettivo di ottimizzare la produzione statistica ai fini della migliore pianificazione delle azioni positive, si è proceduto alla predisposizione di un set di indicatori per il monitoraggio di: Stress Lavoro Correlato; Benessere Organizzativo; Lavoro Agile (a supporto del POLA) e Piano delle Azioni Positive.

Sono state altresì standardizzate ed automatizzate le modalità di produzione dei dati richiesti dalla Direttiva 2/19.

## Contesto organizzativo al 31 dicembre 2019

Si riporta un breve commento ai dati rilevati al 31/12/2019, elaborati in ottemperanza alla Direttiva 2/2019 e trasmessi al CUG ArpaE per la relazione annuale al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità. I risultati integrali della rilevazione sono riportati nella sezione "Dati statistici al 31/12/2019".

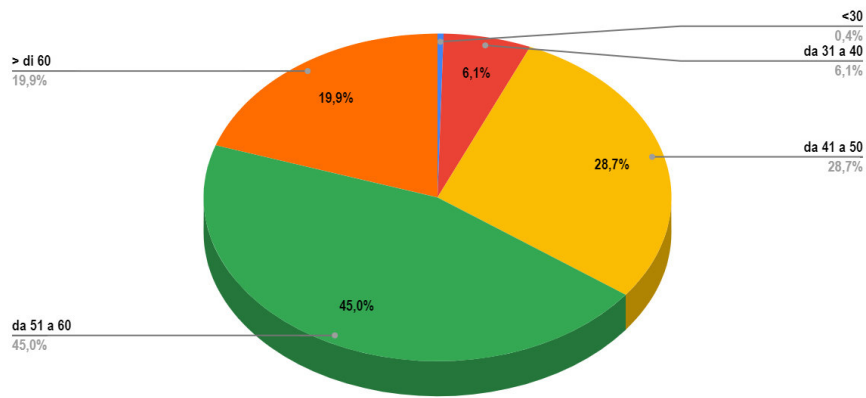
A fine 2019 ArpaE comprendeva 1.204 persone, di cui 728 donne e 476 uomini (F 60,47%; M 39,53%).



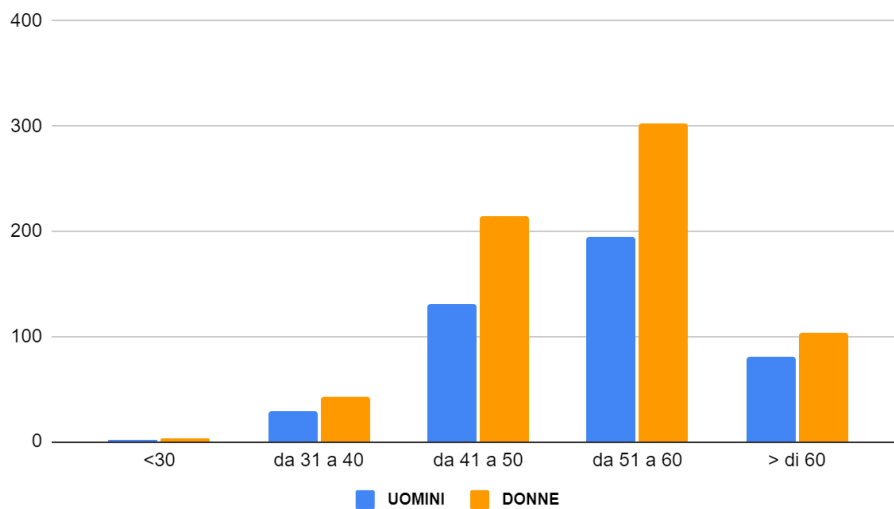
La composizione per genere della popolazione aziendale evidenzia due aspetti già emersi dalle statistiche precedenti: la femminilizzazione della "forza lavoro" che, com'è noto, è elemento caratteristico della Pubblica Amministrazione, in particolare di specifici settori; lo squilibrio della ripartizione del personale tra le fasce di età (< 30 - > 60 anni), le cui ragioni vanno ricercate, in particolare, nell'innalzamento dell'età pensionabile e nei blocchi assunzionali del passato.

Sotto il profilo anagrafico, il 65% dei dipendenti supera i 50 anni. Solo lo 0,42% (pari a 5 unità) ha meno di 30 anni, il 6,1% è nella fascia di età compresa tra 31-40 anni, mentre il 28,7% ha tra i 41 ed i 50 anni.

**PERSONALE PER FASCE DI ETA'**

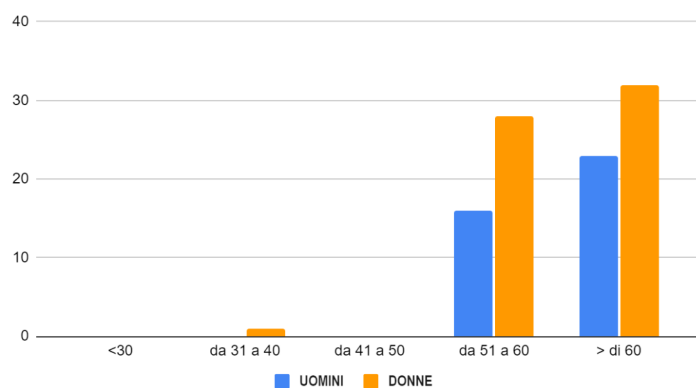


**PERSONALE NON DIRIGENTE PER GENERE E CLASSI DI ETA'**



Per quanto riguarda i ruoli professionali, in Arpae, al 31/12/2019, operavano 100 dirigenti (dirigenza: U 39%, D 61%). Si osserva che il 61% del personale con qualifica dirigenziale è donna, in controtendenza con quanto emerge dalle statistiche nazionali ed europee sulla presenza femminile nelle posizioni di vertice. Sotto il profilo anagrafico, il 100% dei dirigenti uomini ha superato i 50 anni di età e solo il 1% delle dirigenti donne ha meno di 50 anni.

**DIRIGENZA PER GENERE E CLASSI DI ETA'**





Per quanto riguarda gli incarichi di funzione, nel 2019 si contano 146 incarichi di funzione assegnati in eguale percentuale tra uomini e donne. Infine, per quanto riguarda gli incarichi di UPG (ufficiali di polizia giudiziaria) si contano 21 donne e 8 uomini nella dirigenza e 123 donne e 113 uomini nel comparto.

L'analisi è propedeutica alla rilevazione di possibili aree critiche e delle problematiche a queste sottese con la finalità di orientare in modo mirato le azioni di promozione delle pari opportunità, di valorizzazione delle differenze e di supporto al benessere dell'organizzazione.

L'individuazione delle azioni positive per la parità per il triennio 2021-2023 è dunque formulata sulla base dell'analisi del contesto organizzativo, sinteticamente sopra commentato, e delle trasformazioni e delle esperienze vissute dagli uomini e dalle donne dell'Agenzia, complice l'emergenza Covid 19 e l'accelerazione verso una maggiore digitalizzazione dei processi lavorativi.

Il quadro anagrafico sopra rappresentato fornisce altresì una chiave interpretativa dell'insieme di iniziative proposte nel Piano 2021, finalizzate sia all'aggiornamento delle competenze del personale sia alla trasferibilità del "bagaglio" di esperienze e professionale nei confronti delle persone più giovani.

La valorizzazione delle differenze, anche attraverso la promozione di scambi intergenerazionali, l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro verso forme più conciliative tra vita privata e professionale rappresentano dunque la strada per favorire il benessere di tutte le risorse ed una resa più efficiente della performance dell'Agenzia.

## **Piano triennale delle azioni positive 2021-2023**

Il Piano prevede sei aree di intervento.

Alle diverse azioni già in essere (una fra tutte in materia di lavoro agile) si aggiungono altre misure proposte in coerenza con i recenti cambiamenti del contesto organizzativo.

Di seguito si illustrano le aree d'intervento, presentate in ordine alfabetico, con i relativi obiettivi, azioni, indicatori, risorse coinvolte, costi esterni previsti.

I termini "persone" e "personale" si riferiscono indistintamente a uomini e donne.

### ***area 1. Conciliazione tempi di vita e di lavoro***

#### **Obiettivo**

razionalizzare e rafforzare l'organizzazione del lavoro attraverso il ricorso al lavoro agile quale strumento finalizzato non solo a favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro ed accrescere il benessere organizzativo, ma anche a potenziare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, realizzare economie di gestione, promuovere la più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali e favorire la sostenibilità ambientale.

#### **Azioni previste**

1. applicare, in via sperimentale, il Piano organizzativo del lavoro agile - POLA (2021);
2. prevedere specifici percorsi formativi finalizzati, in particolare, a: favorire il processo di diffusione della capacità di lavorare in modalità agile, limitare il rischio di stress correlato alle nuove modalità di lavoro, accrescere le competenze digitali;
3. realizzare il monitoraggio sull'applicazione sperimentale del Piano.

#### **Indicatori**

1. sottoscrizione accordi individuali di lavoro agile;
2. previsione nel Piano di formazione 2021-2022 e realizzazione, di moduli formativi per tutto il personale con particolare riferimento alle tematiche relative a: sicurezza, lavoro per obiettivi e rischi connessi all'iperconnessione;
3. monitoraggio annuale e realizzazione di un'analisi dell'impatto del POLA relativamente a: raggiungimento dei risultati attesi, efficacia della modalità di programmazione e controllo dell'attività, razionalizzazione degli spazi e delle dotazioni tecnologiche, conciliazione dei tempi vita-lavoro, organizzazione del lavoro e clima organizzativo, competenze digitali, livelli di collaborazione e modalità di relazione a rete.

#### **Risorse coinvolte**

Direzioni Amministrativa, Generale e Tecnica, Aree Autorizzazioni e Concessioni e Aree Prevenzione Ambientale, Strutture tematiche / CUG, OO.SS/RSU.

**Tempi 2021-2023.**

**Costi esterni previsti** (€ nel quinquennio 2021-2025) 681 per singolo lavoratore (circa 136, 00 persona /anno).

### ***area 2. Cultura della parità e delle pari opportunità***

#### **Obiettivo**

promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze.

## **Azioni previste**

1. realizzare moduli formativi per dirigenza e titolari di incarichi di funzione sui temi della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo e per la diffusione dell'approccio assertivo;
2. rilevare le esigenze e le aspettative del personale con età superiore a 50 anni in materia di aggiornamento delle competenze professionali, in particolare digitali;
3. proporre percorsi formativi per facilitare l'ambientamento del personale di nuovo ingresso nel contesto organizzativo;
4. pianificare azioni specifiche di tutoraggio e procedure per il trasferimento delle competenze del personale in uscita anche attraverso la sperimentazione di affiancamenti;
5. applicare il linguaggio di genere, compatibilmente con la necessità di salvaguardia della leggibilità dei testi;
6. promuovere la comunicazione non ostile e inclusiva in applicazione de "Il Manifesto della comunicazione non ostile nella Pubblica Amministrazione".

## **Indicatori**

1. numero partecipanti effettivi / destinatari dei moduli formativi;
2. previsione nel Piano annuale di formazione 2021 e 2022 di iniziative in materia di aggiornamento delle competenze professionali, in coerenza con gli esiti della rilevazione;
3. previsione nel Piano annuale di formazione 2021 e 2022 di iniziative finalizzate all'ambientamento del personale di nuovo ingresso;
4. numero tutoraggi realizzati nelle strutture;
5. utilizzo di un linguaggio non discriminatorio nei documenti prodotti;
6. realizzazione e pubblicazione sulla intranet aziendale di pillole informative sulla comunicazione non ostile e inclusiva (2021-2023).

## **Risorse coinvolte**

Servizio Qualità Ecomanagement Formazione, Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale, CUG, OO.SS./RSU, Consigliere/a di fiducia.

**Tempi** 2021-2023.

**Costi esterni previsti** (€/anno) 10.000 per iniziative formative.

## ***area 3. Monitoraggio ascolto e benessere***

### **Obiettivo**

promuovere l'attenzione ai bisogni del personale sui temi dell'organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo attraverso indagini ad hoc, l'eventuale attivazione di un "nucleo di ascolto" (Direttiva 2/19 della Presidenza del Consiglio dei Ministri), e l'adozione di strumenti permanenti di osservazione, monitoraggio e comunicazione con gli operatori e le operatrici.

### **Azioni previste**

1. popolamento e messa a sistema set di indicatori (organizzativi, sociali, economici relativi a salute, bilanciamento tra vita professionale e familiare) sugli argomenti in esame per il monitoraggio "continuo" del contesto organizzativo;
2. realizzare l'indagine sul benessere e il clima organizzativo e definire, anche tramite un questionario ad hoc da somministrare ai dipendenti, le azioni di miglioramento da adottare in via prioritaria e le eventuali azioni correttive;

3. garantire, attraverso il/la Consigliere/a di fiducia, funzioni di supporto, consulenza ed assistenza al personale con particolare riferimento ad eventuali comportamenti o atti di discriminazione, molestie, vicende di mobbing, straining o costrittività organizzativa;
4. avviare le attività del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità per garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro, sulla base di quanto previsto dal D.Lgs 165/2001, art. 39 ter, comma 1.

### **Indicatori**

1. disponibilità data base relativo a set indicatori (organizzativi, sociali, economici relativi a salute, bilanciamento tra vita professionale e familiare) (2021-2022);
2. entro 2021: somministrazione di questionario ad hoc a supporto dell'individuazione delle azioni prioritarie entro febbraio 2022;
3. esecuzione puntuale delle attività previste da ruolo;
- 4.1 entro il 2021 redazione e avvio del piano delle attività; strutturazione del data base a supporto delle attività;  
predisposizione di una campagna informativa basata sull'utilizzo della intranet aziendale, redazione della relazione annuale;
- 4.2 entro il 2022 svolgimento di specifici eventi formativi per dirigenza e incarichi di funzione.

### **Risorse coinvolte**

Servizio Pianificazione e Controllo Direzionale, Direzione Amministrativa e Servizio Risorse umane, Servizio Prevenzione e Protezione, Servizio Qualità Ecomanagement Formazione, CUG, SNPA, Consigliere/a di fiducia.

**Tempi** 2021-2023.

**Costi esterni previsti** (€/anno) 10.000 euro per realizzazione indagine sul benessere organizzativo; 3.600 euro (IVA esclusa), per incarico Consigliere/a di fiducia.

## ***area 4. Promozione e tutela della salute***

### **Obiettivo**

realizzare iniziative di promozione e tutela della salute.

### **Azioni previste**

1. proseguire, anche in considerazione della proroga dello stato di emergenza (ad oggi previsto sino al 31/01/2021) gli incontri periodici del c.d. "Gruppo Covid" al fine di condividere le informazioni su: andamento della gestione della crisi epidemiologica, quadro normativo di riferimento, disposizioni aziendali adottate, condizioni di lavoro e sicurezza.
2. sostenere l'adozione di corretti stili di vita attraverso la prosecuzione del progetto "Bike to work" e l'acquisto di biciclette - anche a pedalata assistita - per gli spostamenti di lavoro;
3. qualificare le relazioni fra CUG, Servizio Prevenzione e Protezione e Medico competente al fine di prevenire il disagio psico sociale e le forme di discriminazione e violenza psicologica e fisica e le molestie morali e sessuali;
4. attivare una rete di supporto per la gestione dei casi "complessi" coinvolgendo le strutture socio/assistenziali del territorio;
5. rendicontare l'attività del gruppo di lavoro per la valutazione dello stress lavoro correlato avviata a novembre 2020;
6. sensibilizzare il personale sui rischi dell'iperconnessione e conseguenti stati psicologici in lavoro agile.

## **Indicatori**

1. numero incontri del c.d. "Gruppo Covid"
2. incentivazione all'utilizzo delle biciclette per il raggiungimento del luogo di lavoro;
3. numero incontri e accordi di collaborazione realizzati;
4. attivazione rete di supporto per la gestione di casi complessi;
5. presentazione risultati valutazione a datore di lavoro, Comitato di Direzione, OO.SS./RSU, RLS, lavoratori (2021-2022);
6. modulo formativo da erogare a tutto il personale nel 2021.

## **Risorse coinvolte**

Servizio Acquisti e Patrimonio, Servizio Prevenzione e Protezione, Direzione Amministrativa, Servizio Risorse umane / CUG, Medico competente, OO.SS/RSU, RLS.

**Tempi** 2021-2023.

**Costi esterni previsti** (€/anno) 16.667 euro per corresponsione incentivi progetto "Bike to Work" a dipendenti (stima platea 150); 10.248,00 per fornitura applicativo per l'attuazione del progetto, comprensivo dei connessi servizi di reportistica e tracciamento.

## **area 5. Rafforzamento azione del CUG**

### **Obiettivo**

rafforzare la rete di relazioni fra istituzioni ed enti per una strategia comune in materia di pari opportunità e di lotta alle discriminazioni, in ambito regionale ed a livello nazionale (SNPA, reti nazionali, ministeri, reti regionali), promozione delle iniziative proposte dal CUG.

### **Azioni previste**

1. sulla base di apposite indagini attivare una campagna info-comunicativa a partire dall'aggiornamento e implementazione della sezione intranet dedicata al CUG;
2. mantenere aggiornate le competenze dei componenti del CUG e del personale delle Strutture a vario titolo coinvolto nella realizzazione del Piano delle azioni positive sulle materie che costituiscono oggetto dell'attività di tale organismo, al fine di agevolarne e potenziarne l'azione anche attraverso la costituzione del nucleo di ascolto previsto dalla Direttiva 2/19;
3. impostare la collaborazione con la/il Consigliera/e di fiducia nell'ambito della realizzazione del Piano delle azioni positive;
4. aggiornare la documentazione specifica (Regolamento sul funzionamento, Codice etico di comportamento, ecc.);
5. partecipare alla rete CUG Ambiente attraverso le rappresentanze del CUG anche al fine di progettare interventi formativi di Rete e di attivare forme stabili di confronto con CUG limitrofi;
6. partecipare alla progettazione e alla predisposizione di una banca dati interagenziale dei casi di pertinenza del CUG e delle modalità di trattamento adottate;

### **Indicatori**

1. effettuazione indagini e organizzazione della campagna info-comunicativa;
2. numero attività di confronto periodico fra i componenti del CUG e altre componenti rappresentative dell'Agenzia;
3. protocollo interno di collaborazione;
4. documentazione specifica aggiornata;
5. partecipazione agli incontri di rete, pianificazione e organizzazione di percorsi formativi di rete;

6. progettazione e realizzazione banca dati casistiche interagenziale.

**Risorse coinvolte**

CUG, Consigliere/a di fiducia, Staff Comunicazione e Informazione, Servizio Risorse umane, Servizio Qualità Ecomanagement Formazione.

**Tempi** 2021-2023.

**Costi esterni previsti** (€/anno) 2.000 euro per formazione.

***area 6. Statistiche relative al personale e dati di genere***

**Obiettivo**

ottimizzare la produzione statistica ai fini della migliore pianificazione delle azioni positive e per fornire supporto al CUG come previsto dalla Direttiva 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

**Azioni previste**

1. standardizzare e automatizzare la produzione di dati e informazioni necessari alla definizione del Piano triennale delle azioni positive;
2. produrre dati statistici fruibili dal CUG sulla base delle indicazioni contenute nella Direttiva 2/19;
3. promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi.

**Indicatori**

- 1 e 2. tempestività di produzione e fruizione di dati e informazioni;
3. entro 2022.

**Risorse coinvolte**

Servizio Risorse Umane, Servizio Qualità Ecomanagement Formazione, Servizio Sistemi Informativi e Innovazione digitale / CUG, Consigliere/i di fiducia.

**Tempi** 2021-2023.

**Costi esterni previsti** (€/anno) -

## Dati statistici al 31/12/2019

Di seguito le tabelle elaborate e trasmesse al CUG Arpae per la Relazione 2019.

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ 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
Dirigente Ambientale					6				1	2
Chimico con altri incar. prof.li				6	2				8	8
Chimico inc. str. compl. (escl.)				3						4
Direttore Tecnico					1					
Biologo con altri incar. prof.li (escl.)									5	4
Analista dirig. con altri incar. prof.li				1	1					
Chimico inc. str. sempl. (rapp.escl.)				1	3				3	5
Fisico inc.str.sempl. (rapp. escl.)					2				3	1
Biologo inc. str.sempl. (rapp. escl. )									2	1
Dirigente - Enti locali					1				1	1
Fisico con altri incar. prof.li					3				1	2
Dirigente tempo.det. ex art. 18 L.R. 43/2001				4	1				4	
Direttore Amministrativo					1					
Biologo inc. str. complessa										1
Dir. Med. altri inc. prof. rapp. esclusivo					1					1
Direttore Generale					1					
Ingegnere dirig. con altri incar. prof.li							1			
Dirigente Ingegnere (ex 10)				1						
Dirigente Ambientale Strut. Complessa					1					1
<b>TOTALE</b>				<b>16</b>	<b>23</b>		<b>1</b>		<b>28</b>	<b>32</b>
<b>% SUL PERSONALE COMPLESSIVO</b>				<b>1,32</b>	<b>1,91</b>		<b>0,08</b>		<b>2,32</b>	<b>2,65</b>

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ 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
Assistente amm.vo - C		1	2	6	4		2	10	40	15
Assistente tecnico - C		2	9	7	8		1	7	13	1
Coadiutore amm.vo - B	2	3	3	5		1	3	7	16	3
Coll. amm.vo prof.le - D		4	6	3			6	16	27	10
Coll. prof.le san. tec. prev. amb. - D		3	25	45	16		4	18	61	13
Coll. tec. prof.le - D		13	54	33	12	2	25	114	33	13
Coll. tec. prof.le senior- DS			21	49	11			36	45	15
Op. tecnico specializzato - BS				5					4	
Operatore tecnico - B		3	1	2	2			1	3	1
Programmatore - C			7	1			1			
Giornalista					1					1
Coll. prof.le sanitario senior DS			1	32	22			1	44	18
Coadiutore amm.vo senior - BS			2	1	1		1	4	5	5
Coll. amm.vo prof.le senior - DS				6	3				12	9
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>29</b>	<b>131</b>	<b>195</b>	<b>80</b>	<b>3</b>	<b>43</b>	<b>214</b>	<b>303</b>	<b>104</b>
<b>% SUL PERSONALE COMPLESSIVO</b>	<b>0.16</b>	<b>2.4</b>	<b>10.8</b>	<b>16.2</b>	<b>6.56</b>	<b>0,24</b>	<b>3,57</b>	<b>17,77</b>	<b>25.16</b>	<b>8.63</b>

NOTA: nella tabella 1.1 con riferimento al personale dirigenti nella dicitura "chimico/fisico/biologo altri incarichi professionali" sono compresi dirigenti sia con incarico di tipo professionale e sia di alta specializzazione.



**TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ 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	28	121	198	102	451	41,49	3	42	183	283	125	636	58,51
Part Time >50%		1	10	12	1	25	21,19		2	39	48	4	93	0,79
Part Time <50%														
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>29</b>	<b>131</b>	<b>211</b>	<b>103</b>	<b>476</b>		<b>3</b>	<b>44</b>	<b>222</b>	<b>331</b>	<b>129</b>	<b>729</b>	<b>1204</b>
<b>Totale %</b>	<b>0,42</b>	<b>6,09</b>	<b>27,52</b>	<b>44,33</b>	<b>21,64</b>	<b>100</b>		<b>0,41</b>	<b>6,04</b>	<b>30,45</b>	<b>45,4</b>	<b>17,7</b>	<b>100</b>	

**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Organizzativa	69	94.5	65	89.0	134	91
Professionale	4	5.5	8	11	12	9
<b>Totale personale</b>	<b>73</b>	<b>50%</b>	<b>73</b>	<b>50%</b>	<b>146</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>50%</b>		<b>50%</b>			

**TABELLA 1.4 - ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ 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	%
Inferiore a 3 anni														
Assistente amm.vo - C				3	4					3	19	10		
Assistente tecnico - C		2	5	6	5					4	11			
Coadiutore amm.vo - B	2		2	4				1	2	4	8	1		
Coadiutore amm.vo senior - BS			2	1	1					1	1	4		
Coll. amm.vo prof.le - D		4	2						2	7	14	2		
Coll. ammv.o prof.le senior - DS				3	3					1	5	4		
Coll. prof.le san. tec. prev. amb. - D			13	30	8					8	33	5		
Coll. prof.le sanitario senior DS			1	29	11						38	12		
Coll. tec. prof.le - D		7	22	14	1			3	12	37	11	1		
Coll. tec. prof.le senior- DS			8	27	4					24	29	6		
Coll.Prof.le Sanitario Tecn.Prevenzione					2							1		
Collaboratore professionale Sanitario senior					1							3		
Op.tecnico specializzato - BS				4										
Operatore tecnico - B		1		3						1		1		
Programmatore - C			5								1			
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>60</b>	<b>124</b>	<b>40</b>	<b>240</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>90</b>	<b>170</b>	<b>50</b>	<b>330</b>	

TABELLA 1.4 - ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE

TAB.1.4 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	%
Tra 3 e 5 anni														
Assistente amm.vo - C				2						1	14	2		
Assistente tecnico - C			3	1	1					1	1			
Coadiutore amm.vo - B		1		1					1		2	1		
Coadiutore amm.vo senior - BS											2			
Coll. amm.vo prof.le - D			3	1					2	5	11	5		
Coll. amm.vo prof.le senior - DS				3							6	3		
Coll. prof.le san. tec. prev. amb. - D		1	5	10	4				1	8	22	2		
Coll. prof.le sanitario senior DS				6	5						7	2		
Coll. tec. prof.le - D		1	19	8	2				10	33	11			
Coll. tec. prof.le senior- DS			10	19	4					16	12	2		
Coll.Prof.le Sanitario Tecn.Prevenzione												1		
Collaboratore professionale Sanitario senior					1									
Op. tecnico specializzato - BS											1	1		
Operatore tecnico - B		2	2								2			
Programmatore - C			2	1										
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>44</b>	<b>52</b>	<b>17</b>	<b>118</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>64</b>	<b>91</b>	<b>19</b>	<b>188</b>	

**TABELLA 1.4 - ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE**

TAB.1.4 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	%
Tra 5 e 10 anni														
Assistente amm.vo - C		1	2	1							4			
Assistente tecnico - C			1		1				1	1	2			
Coadiutore amm.vo - B		1	1							3	5			
Coadiutore amm.vo senior - BS									1	3	2			
Coll. amm.vo prof.le - D			1	1					2	4		2		
Coll. amm.vo prof.le senior - DS											1			
Coll. prof.le san. tec. prev. amb. - D		1	4	1					2	6				
Coll. prof.le sanitario senior DS				1										
Coll. tec. prof.le - D		5	17	8	2				5	52	8	1		
Coll. tec. prof.le senior- DS			1	2							2			
Op. tecnico specializzato - BS				1							2			
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>27</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>53</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>69</b>	<b>26</b>	<b>3</b>	<b>109</b>	

**TABELLA 1.4 - ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE**

TAB. 1.4 Classi età /inquadramento	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	%
Superiore a 10														
Assistente amm.vo - C									1	1				
Assistente tecnico - C			1											
Coadiutore amm.vo - B		1									1	1		
Coadiutore amm.vo senior - BS										1				
Coll. amm.vo prof.le - D				1							1			
Coll. amm.vo prof.le senior - DS												1		
Coll. prof.le san. tec. prev. amb. - D		2	4	4					1	3	3			
Coll. prof.le sanitario senior DS										1				
Coll. tec. prof.le - D			1	1					1	2				
Coll. tec. prof.le senior- DS			2	2	1					2	1	1		
Giornalista					1							1		
Operatore tecnico - B											1			
<b>TOTALE</b>		3	8	8	2	21			3	10	7	4	24	

NOTA: La tabella 1.4 non comprende i dirigenti ed i dipendenti cessati al 31-12-19 (ultimo giorno di servizio 31/12/2019).

**TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Analisti dirigit. con altri incar. prof.li	55.176		55.176	nd
Biologi con altri incar. prof.li (escl.)		68.949	68.949	nd
Biologi inc. str. complessa		101.727	101.727	nd
Biologi inc. str.sempl. (rapp. escl.)		78.861	78.861	nd
Chimici con altri incar. prof.li	67.877	69.936	2.058	3,03
Chimici inc. str. sempl. (rapp.escl.)	76.610	74.329	2.281	2,98
Chimico inc. str. compl. (escl)	100.865	101.053	187	0,19
Dir. Med. altri inc. prof. rapp. esclusivo	82.282	84.279	1.997	2,43
Direttore Amministrativo		102.177	102.177	nd
Direttore Generale	115.069		115.069	nd
Direttore Tecnico	102.061		102.061	nd
Dirigente Enti Locali	91.437	78.805	12.632	13,82
Dirigente Ambientale	69.755	79.671	9.916	14,22
Dirigente Ambientale Struttura Complessa	96.507	80.396	16.111	16,69
Dirigente T.Det. ex art. 18 LR.43/2001	74.923	72.809	2.114	2,82
Fisici con altri incar. prof.li	71.377	68.559	2.818	3,95
Fisici inc.str.sempl. (rapp. escl.)	78.239	76.336	1.903	2,43
<b>Totale (media)</b>	<b>83.245</b>	<b>81.278</b>	<b>1.967</b>	<b>0,023</b>

*NOTA: nella tabella 1.5 con riferimento al personale dirigenti nella dicitura "chimico/fisico/biologo altri incarichi professionali" sono compresi dirigenti sia con incarico di tipo professionale e sia di alta specializzazione.*

**TABELLA 1.5 Personale non dirigenziale**

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media		
Assistente amm.vo - C	24.699	24.816	117	0,47
Assistente tecnico - C	25.487	24.359	1.128	4,53
Coadiutore amm.vo - B	19.729	21.031	1.301	6,29
Coadiutore amm.vo senior - BS	23.543	22.561	982	4,31
Coll. amm.vo prof.le - D	28.131	27.915	216	0,77
Coll. amm.vo prof.le senior - DS	39.310	34.159	5.151	14,43
Coll. prof.le san. tec. prev. amb. - D	31.078	28.791	2.287	7,3
Coll. prof.le sanitario senior DS	33.718	32.703	1.015	3,01
Coll. tec. prof.le - D	27.981	26.803	1.177	4,32
Coll. tec. prof.le senior- DS	33.725	31.457	2.267	6,98
Giornalista	49.326	44.769	4.556	9,68
Op. tecnico specializzato - BS	23.015	22.183	833	3,68
Operatore tecnico - B	21.757	21.587	170	0,78
Programmatore - C	25.061	25.633	572	2,28
<b>TOTALE (media)</b>	<b>29.459</b>	<b>28.141</b>		

**TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

		UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titoli di Studio	PROFILO	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
ISTRUZIONE UNIVERSITARIA	Analisti dirig. con altri incar. prof.li	1				1	
	Biologi con altri incar. prof.li (escl.)			5		5	
	Biologi inc. str.sempl. (rapp. escl.)			2		2	
	Chimici con altri incar. prof.li	3		8		11	
	Chimici inc. str. sempl. (rapp.escl.)	1		5		6	
	Chimico inc. str. compl. (escl.)	1		2		3	
	Direttore Amministrativo			1		1	
	Dirigente Enti Locali	1		2		3	
	Dirigente Ambientale	4		2		6	
	Dirigente ex art. 18 L.R.43/2001	4		2		6	
	Fisici con altri incar. prof.li	1		1		2	
	ISTRUZIONE POST UNIVER.	Analisti dirig. con altri incar. prof.li	1				1
Biologi con altri incar. prof.li (escl.)				1		1	
Biologi inc. str.sempl.(rapp. escl.)				1		1	
Chimici con altri incar. prof.li		2		3		5	
Chimici inc. str. sempl. (rapp.escl.)		1		2		3	
Chimico inc. str. compl. (escl.)		1				1	
Dirigente Ambientale		1				1	
Dirigente ex art. 18 L.R. 43/2001				1		1	
Fisici con altri incar. prof.li		1		2		3	
Fisici inc.str.sempl. (rapp. escl.)		1		3		4	
MASTER 1 LIVELLO	Chimici con altri incar. prof.li	1		1		2	
	Dirigente Ambientale Struttura Complessa			1		1	
	Dirigente ex art. 18 L.R.43/2001			1		1	



<b>MASTER 2 LIVELLO</b>	Chimico inc. str. compl. (escl.)	1				1	
	Dirigente Ambientale			1		1	
	Dirigente Ambientale Struttura Complessa	1				1	
<b>DIPLOMA DI SPECIALIZZ.</b>	Biologi con altri incar. prof.li (escl.)			2		2	
	Biologi inc. str. complessa			1		1	
	Chimici con altri incar. prof.li	2		3		5	
	Chimici inc. str. sempl. (rapp.escl.)	1				1	
	Chimico inc. str. compl. (escl.)			1		1	
	Dir. Med. altri inc. prof. rapp. escl.	1		1		2	
	Dirigente ex art. 18 L.R.43/2001	1				1	
	Fisici con altri incar. prof.li	1				1	
	Fisici inc.str.sempl. (rapp. escl.)	1				1	
<b>DOTTORATO DI RICERCA</b>	Biologi con altri incar. prof.li (escl.)			1		1	
	Chimici con altri incar. prof.li			1		1	
	Chimici inc. str. sempl. (rapp.escl.)	1		1		2	
	Chimico inc. str. compl. (escl.)			1		1	
	Dirigente Ingegnere (ex 10)	1				1	
<b>TOTALE</b>		<b>36</b>	<b>37.8</b>	<b>59</b>	<b>62.1</b>	<b>95</b>	<b>100</b>

*Nota - Il database dei titoli di studio è in fase di aggiornamento, la tabella non comprende tutto il personale indicato nelle tabelle precedenti.*

**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titoli di Studio	PROFILO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
ISCRIZIONE ORDINE/ COLLEGIO	Coll. tec. prof.le - D	1		1		2	
	Coll. tec. prof.le senior- DS	1		1		2	
LICENZA ELEMENTARE	Operatore tecnico - B			1		1	
LICENZA MEDIA INFERIORE	Assistente amm.vo - C	2		2		4	
	Assistente tecnico - C	2		1		3	
	Coadiutore amm.vo - B	2		6		8	
	Coadiutore amm.vo senior - BS	1		3		4	
	Op. tecnico specializzato - BS	1		3		4	
	Operatore tecnico - B	4		2		6	
DIPLOMA DI QUALIFICA	Assistente amm.vo - C			3		3	
	Assistente tecnico - C	1				1	
	Coadiutore amm.vo - B			6		6	
	Coadiutore amm.vo senior - BS	1		2		3	
	Operatore tecnico specializzato BS	1		1		2	
LICENZA MEDIA SUPERIORE	Assistente amm.vo - C	6		44		50	
	Assistente tecnico - C	12		12		24	
	Coadiutore amm.vo - B	6		13		19	
	Coadiutore amm.vo senior - BS	2		6		8	
	Coll. amm.vo prof.le - D			20		20	
	Coll. amm.vo prof.le senior - DS	3		4		7	
	Coll. prof.le san. tec. prev. amb. - D	59		66		125	
	Coll. prof.le sanitario senior DS	42		48		90	
	Coll. tec. prof.le - D	18		3		21	
	Coll. tec. prof.le senior- DS	10		2		12	
	Coll.Prof.le Sanitario Tecn.Prevenzione	2		2		4	

	Collaboratore professionale Sanitario senior	2		2		4	
	Giornalista	1		1		2	
	Op. tecnico specializzato - BS	2				2	
	Operatore tecnico - B	1		2		3	
	Programmatore - C	7				7	
<b>ISTRUZIONE UNIVERSITARIA</b>	Assistente amm.vo - C	11		5		16	
	Assistente tecnico - C	8		5		13	
	Coadiutore amm.vo - B	3		1		4	
	Coadiutore amm.vo senior - BS	4				4	
	Coll. amm.vo prof.le - D	17		8		25	
	Coll. amm.vo prof.le senior - DS	12		5		17	
	Coll. prof.le san. tec. prev. amb. - D	22		15		37	
	Coll. prof.le sanitario senior DS	2		8		10	
	Coll. tec. prof.le - D	97		49		146	
	Coll. tec. prof.le senior- DS	55		43		98	
	Collaboratore professionale Sanitario senior	1				1	
	Op. tecnico specializzato - BS			1		1	
	Operatore tecnico - B			2		2	
	Programmatore - C	1				1	
<b>ISTRUZIONE POST LAUREA</b>	Assistente tecnico - C	1		1		2	
	Coll. amm.vo prof.le - D	2				2	
	Coll. amm.vo prof.le senior - DS	2				2	
	Coll. prof.le san. tec. prev. amb. - D			2		2	
	Coll. prof.le sanitario senior DS	1		1		2	
	Coll. tec. prof.le - D	5		5		10	
	Coll. tec. prof.le senior- DS	13		3		16	
<b>MASTER 1 LIVELLO</b>	Coadiutore amm.vo - B			1		1	
	Coll. amm.vo prof.le - D	2		2		4	
	Coll. amm.vo prof.le senior - DS	1				1	

	Coll. prof.le san. tec. prev. amb. - D	2		3		5	
	Coll. prof.le sanitario senior DS	9		1		10	
	Coll. tec. prof.le - D	14		7		21	
	Coll. tec. prof.le senior- DS	7		4		11	
<b>MASTER 2 LIVELLO</b>	Coll. amm.vo prof.le - D	2					
	Coll. prof.le san. tec. prev. amb. - D			1			
	Coll. tec. prof.le - D	6		3			
	Coll. tec. prof.le senior- DS	4		1			
<b>DIPLOMA DI SPECIALIZZAZIONE</b>	Coadiutore amm.vo - B			1		1	
	Coll. amm.vo prof.le - D	1				1	
	Coll. amm.vo prof.le senior - DS	2				2	
	Coll. prof.le san. tec. prev. amb. - D			1		1	
	Coll. tec. prof.le - D	2		3		5	
	Coll. tec. prof.le senior- DS	4		4		8	
<b>DOTTORATO DI RICERCA</b>	Coll. amm.vo prof.le - D	2				2	
	Coll. tec. prof.le - D	19		8		27	
	Coll. tec. prof.le senior- DS	3		8		11	
<b>TOTALE</b>		<b>527</b>	<b>53,4</b>	<b>459</b>	<b>46,5</b>	<b>986</b>	<b>100</b>

*Nota Il database dei titoli di studio è in fase di aggiornamento pertanto la tabella non comprende tutto il personale indicato nelle tabelle precedenti.*

**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
COMMISSIONE 1	2	50%	2	50%	4		1 D
COMMISSIONE 2	2	50%	2	50%	4		1 D
COMMISSIONE 3	2	50%	2	50%	4		1 D
COMMISSIONE 4	1	33%	3	66%	4		1 U
<b>Totale personale</b>	<b>7</b>		<b>9</b>		<b>16</b>	<b>100%</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>43,7%</b>		<b>56.25%</b>				

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ**

	UOMINI							DONNE						
	<30	>31 A 40	>41 A 50	>51 A 60	>60	TOT	%	<30	>31 A 40	>41 A 50	>51 A 60	>60	TOT	%
<b>PART-TIME</b>														
<b>Orizzontale</b>			1	9		10	40		2	9	7	2	20	21,5
<b>Verticale</b>		1	9	3		13	52			27	36		63	67,7
<b>Misto</b>				1	1	2	8			3	5	2	10	10,7
<b>Totale</b>						25	100						93	100
<b>TELELAVORO</b>		4	16	14		34			5	25	19	5	54	

**TABELLA 1.10 – 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	1631	32,2	3429	67,7	5060	100
Numero permessi orari L.104/1992 fruiti (n.ore)	526	34,02	1020	65,9	1546	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	246	17,8	1132	82,1	1378	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	56	17,6	262	82,3	318	100
<b>Totale</b>	<b>2459</b>	<b>29,6</b>	<b>5843</b>	<b>71,4</b>	<b>8302</b>	<b>100</b>
% sul personale complessivo						

**TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ**

Classi età/ Tipo Formazione	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	%
Obbligatoria (sicurezza)	4	93	134	87	27	345	6,3	28	56	137	101	60	382	3,8
Aggiornamento professionale	34,5	259,3	1800	1736	586	4415,8	80,4	72	547	4538	2634	956	8747	87,1
Competenze manageriali/relazionali	7	267	46	362	52	734	13,4	250	13	405	217	46	931	9,22
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
<b>Totale ore</b>	<b>45</b>	<b>619</b>	<b>1980</b>	<b>2185</b>	<b>665</b>	<b>5494,8</b>		<b>350</b>	<b>616</b>	<b>5080</b>	<b>2952</b>	<b>1062</b>	<b>10060</b>	
<b>Totale ore %</b>	<b>0,81</b>	<b>11,2</b>	<b>36,03</b>	<b>40,2</b>	<b>12,1</b>	<b>100</b>		<b>3,5</b>	<b>6,1</b>	<b>50,4</b>	<b>29,3</b>	<b>10,5</b>	<b>100</b>	

## Panoramica riferimenti normativi<sup>18</sup>

### Direttive e raccomandazioni comunitarie

- **Direttiva 75/117/CEE del Consiglio del 10 febbraio 1975**, per il ravvicinamento delle legislazioni degli stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile.
- **Direttiva 76/207/CEE del Consiglio del 9 febbraio 1976**, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.
- **Raccomandazione 84/635/CEE del Consiglio del 13 dicembre 1984**, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne.
- **Direttiva 86/613/CEE del Consiglio dell'11 dicembre 1986**, relativa all'applicazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità.
- **Raccomandazione 87/567/CEE della Commissione del 24 novembre 1987**, sulla formazione professionale delle donne.
- **Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori 09 dicembre 1989**, stabilisce i principi generali su cui si basa il modello europeo di diritto del lavoro.
- **Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991**, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.
- **Dichiarazione del Consiglio del 19 dicembre 1991**, relativa all'applicazione della Raccomandazione della Commissione sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro, compreso il codice di condotta volto a combattere le molestie sessuali.
- **Direttiva 92/85/CEE del Consiglio del 19 ottobre 1992**, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.
- **Direttiva 96/34/CE del Consiglio del 3 giugno 1996**, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale.
- **Direttiva 97/81/CEE del Consiglio del 15 dicembre 1997**, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale.
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 12 giugno 1997**, sulla Comunicazione della Commissione n. 336/1996 "Codice di condotta relativa all'applicazione della parità retributiva tra donne e uomini per lavoro di pari valore".
- **Risoluzione 218/2000 del Consiglio e i Ministri europei dell'occupazione e della politica sociale** sulla proposta di decisione del Consiglio relativa alla conclusione da parte dell'Unione europea della convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica.
- **Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000**, stabilisce un quadro generale per garantire la parità di trattamento tra le persone sul luogo di lavoro nell'Unione europea (UE), indipendentemente dalla loro religione o convinzione personale, disabilità, età o orientamento sessuale.
- **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea** (dicembre 2000) in particolare, artt. 23 (parità tra uomini e donne), 26 (inserimento sociale dei disabili), 33 (vita familiare e professionale).

---

<sup>18</sup> Fonti riferimenti normativi: "Piano delle azioni positive 2019-2021" di ARPAC Agenzia Regionale Protezione Ambientale Campania

- **Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002**, modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.
- **Direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004**, attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.
- **Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006**, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015** sulla strategia dell'Unione europea per la parità tra donne e uomini dopo il 2015.
- **Roadmap della Commissione europea dell'agosto 2015** "New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families", delinea le iniziative da adottare nell'UE per portare nei prossimi 5 anni, come previsto nella strategia Europa 2020, il tasso di occupazione femminile al 75%.
- **Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica 2017** (Convenzione di Istanbul).
- **Direttiva 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. Introduce misure su congedo di paternità congedo parentale congedo per caregiver flessibilità lavorativa.
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 30 gennaio 2020** sul divario retributivo di genere.
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 13 febbraio 2020 sulle priorità dell'UE in vista della 64a sessione della Commissione delle Nazioni Unite** sulla condizione femminile.
- **Strategia per la parità tra uomo e donna in Europa 2020-2025 della Commissione europea, 5 marzo 2020**, recante una serie di azioni ritenute fondamentali per il raggiungimento dei tradizionali obiettivi in materia di equilibrio di genere: stop alla violenza e agli stereotipi di genere, parità di partecipazione e di opportunità nel mercato del lavoro; parità retributiva; equilibrio di genere a livello decisionale e politico.

### **Principali norme nazionali e regionali**

- **Costituzione italiana**, art. 3 comma 2: "pari dignità sociale ed eguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge"; art. 37 comma 1: "uguaglianza di diritti e parità di retribuzione fra uomini e donne nel rapporto di lavoro".
- **Legge n. 300/1970** 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 n.1204/1971** Tutela delle lavoratrici madri.
- **Legge n. 903/1977** Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.
- **Legge 125/1991** Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.
- **Legge n. 285/1997**. Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza.
- **Legge 53/2000**: 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. n.151 del 26 marzo 2001** 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 n. 165 del 30/3/2001**, art. 57 pari opportunità.
- **D.Lgs n.215/2003** Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.
- **D.Lgs n.216/2003** Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.
- **Direttiva della Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica - del 24 marzo 2004** Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni.



- **D.lgs. n.198/2006** Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246. Art. 48 Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni
- **Direttiva “Nicolais – Pollastrini” del 23/5/2007** Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.
- **D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008** Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
- **Legge n.133/2008** Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria.
- **Legge 69/2009** Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile.
- **D.lgs n. 150 /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.
- **D.Lgs. n. 5/2010** Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.
- **Legge n.183/2010, art. 21** (Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche).
- **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”.
- **Decreto del Presidente della Repubblica n.62/2013** Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
- **Legge n. 93/2013** Conversione con modificazioni, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, recante disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province.
- **Legge Regionale Emilia Romagna n. 6/2014** Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere.
- **D.lgs n. 80/2015** 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 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.
- **D.P.R. 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.
- **Direttiva n.3/2017** 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 a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.
- **Legge 165/2017** Modifiche al sistema di elezione della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica. Delega al Governo per la determinazione dei collegi elettorali uninominali e plurinominali. (17G00175)
- **Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne” 2017-2020**, approvato dal Consiglio dei Ministri nel novembre 2017
- **Legge n.81/2017** 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.
- **Legge n.145/2018** Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021 prevede il cd. “Pacchetto famiglia”: all'art.1, comma 278.
- **Direttiva 2/2019 della Funzione Pubblica** Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche. Sostituisce la direttiva 23/5/2007 e aggiorna alcuni indirizzi forniti con Direttiva 4/3/2011.

- **Legge n. 69 del 2019**, Tutela delle vittime di violenza domestica e di genere - il c.d. codice rosso.
- **D.L. n. 34/2020 convertito dalla L. n. 77/2020**, art. 263 relativo al Piano organizzativo del lavoro agile.
- **Piano Italia 2020** - Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro.