



Cremona
COMUNE DI CREMONA

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
DEL COMUNE DI CREMONA**

**2021-2023
Aggiornamento 2022**

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. _____ del _____

INDICE

PREMESSA

SEZIONE 1. Analisi dati sul personale

SEZIONE 2. Azioni da realizzare

**MACRO-AZIONE 1: Pari opportunità, conciliazione vita lavoro,
sensibilizzazione e valorizzazione delle differenze**

MACRO-AZIONE 2: Benessere organizzativo

**MACRO-AZIONE 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di
violenza morale o psichica**

MACRO-AZIONE 4: Consolidamento buone prassi

SEZIONE 3. Risorse

SEZIONE 4. Monitoraggio generale

SEZIONE 5. Pubblicità e diffusione

SEZIONE 6. Fonti Normative

PREMESSA

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Cremona per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come previsto dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Il Codice definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro
- divieto di discriminazione retributiva
- divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
- divieto di discriminazioni nell'arruolamento nelle Forze armate e nei corpi speciali
- divieto di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza
- divieto di discriminazione nelle carriere militari
- divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Il Comune di Cremona ha approvato negli anni il Piano delle Azioni Positive e ha istituito secondo quanto stabilito dalla Legge n. 183/2010 (art. 21) il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), che sostituisce ed unifica le competenze dei precedenti Comitato Pari Opportunità e Comitato Paritetico sul Mobbing. Il C.U.G., che dispone di un proprio regolamento, disciplinante composizione, competenze e finalità, è un organo con funzioni consultive, propositive, di progettazione e verifica in ordine al rispetto ed alla garanzia dell'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, al benessere organizzativo, al contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche (mobbing), nonché in materia di sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze,

considerandole come fattore di qualità.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, così come confermato nella Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto, le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

La costituzione del C.U.G. rappresenta un adempimento obbligatorio per le Pubbliche Amministrazioni al fine di recepire i principi enunciati dalla legislazione comunitaria circa l'ampliamento delle garanzie da rivolgere oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche a ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta, che possa discendere dai diversi fattori collegati alle condizioni di "lavoratore/lavoratrice".

Il Comune di Cremona:

- con Deliberazione di Giunta n. 234 del 29 dicembre 2011 ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- con Decreto del Direttore Generale n. 30511 del 20 giugno 2012 ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- con Decreto del Segretario Generale n. 10240 del 13.02.2017, è stato nominato, a seguito della scadenza del precedente, il nuovo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il Piano non è solo un adempimento ad un obbligo ma uno strumento operativo per promuovere interventi tesi al superamento delle disparità di genere e alla promozione di una cultura del rispetto delle pari opportunità e della non discriminazione all'interno dell'Ente e nella comunità.

Il Piano 2021-2023 recepisce anche le modifiche apportate al Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni a seguito dell'introduzione della Direttiva n. 2/2019.

Il presente Piano è stato redatto dall'Ufficio Pari Opportunità d'intesa con il Servizio Personale e il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

1. DATI SUL PERSONALE

La composizione complessiva del personale del Comune di Cremona, alla data del 31 dicembre 2021, è rappresentata dai dati trasmessi dall'Amministrazione al Comitato Unico di Garanzia ai fini della redazione della relazione annuale di competenza.

Nell'area del personale non dirigenziale, con 580 unità a tempo indeterminato e ulteriori 56 unità a tempo determinato, nell'area non dirigenziale sono comprese le posizioni organizzative, inquadrate in categoria D, per un numero complessivo di 29 unità.

In tutte le categorie contrattuali si evidenzia una netta maggioranza del genere femminile, componente che si conferma praticamente esclusiva in quello a tempo determinato. La quasi totalità del personale a tempo determinato è impegnato in attività educative e/o sociali.

Nell'area dirigenziale, delle complessive 11 unità, compreso il Segretario Generale ed 1 dirigente a tempo determinato, il genere maschile supera quello femminile, mentre l'età media è più elevata nel genere maschile che in quello femminile e in nessuno dei due generi si collocano soggetti al di sotto dei 40 anni mentre, in entrambe, la fascia di età che supera i 60 anni vede il 45% del contingente dirigenziale maschile ed il 36% in quello femminile.

Si riscontra inoltre, per entrambi i generi, un'età media piuttosto elevata. Tale condizione, generata essenzialmente dalle passate politiche restrittive sulla spesa di personale, ha impedito il ricambio generazionale. Si rileva che nel corso del 2021 sono state concluse alcune procedure concorsuali finalizzate alla copertura di posti vacanti, favorendo così un primo inserimento di nuove competenze e risorse. L'anzianità professionale rispecchia il dato dell'anzianità anagrafica e le differenti categorie contrattuali sono maggiormente popolate da dipendenti che hanno un'anzianità di servizio superiore ai 10 anni.

L'analisi dei titoli di studio evidenzia una predominanza di diplomati di scuola media superiore in tutte le categorie, mentre i laureati sono più rappresentati nelle categorie D e C, con una significativa maggioranza tra il genere femminile.

Per concludere, si condividono o le seguenti osservazioni:

- La popolazione aziendale si compone del 70% del totale di donne, con una concentrazione maggiore nella fascia d'età dai 40 ai 60 anni d'età.
- Le figure apicali omogenee per titolo di studio, con 60% ricoperto da uomini (la sostanziale parità degli incarichi in essere non garantisce la rappresentatività vista la composizione nettamente femminile).
- Il gender gap si attesta su un 6% evidenziando una consistenza divergenza nelle figure apicali, pur in presenza di una percentuale quasi doppia di personale femminile con elevata qualificazione (laurea/laurea magistrale/postlaurea).

Nelle tabelle che seguono si riportano i dati complessivi del personale dipendente e degli amministratori anno 2021.

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE					TOT
	<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	
ORGANI DI VERTICE											
SINDACO				1							
CONSIGLIERE	1	2	6	8	4	1		5	3	2	

COMUNALE											
ASSESSORE COMUNALE		1	2		2			1	1	2	
Totale personale	1	3	8	9	6	1		6	4	4	42
% sul personale complessivo	2,38 %	7,14 %	19,05 %	21,43 %	14,29 %	2,38 %		14,29 %	9,52 %	9,52 %	100,00 %
	<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	
DIRIGENTI											
DIRIGENTE DI RUOLO			1	2	2			1	1	2	
DIRIGENTE NON DI RUOLO				1							
SEGRETARIO GENERALE									1		
Totale personale			1	3	2			1	2	2	11
% sul personale complessivo			9,09 %	27,27 %	18,18 %			9,09 %	18,18 %	18,18 %	100,00 %
	<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	
PERSONALE NON DIRIGENZIALE DI RUOLO											
D-ANALISTA JUNIOR				2	1				3		
D-ANALISTA SENIOR				1							
D-ASSISTENTE SOCIALE	1			1			5	6	5	3	
D- FUNZ.CONSER VATORE RACC.ARCH OLOGICA									1		
D- FUNZIONARIO				1	1				2	1	
D- FUNZIONARIO ADDETTO STAMPA					1						
D- FUNZIONARIO CONSERVATO RE PINACOTECA					1						
D- FUNZIONARIO DIETISTA									1		
D- FUNZIONARIO POLIZIA MUNICIPALE					1						

D-FUNZIONARIO TECNICO			2	1					2		
D-ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	1	2	5	4	2	8	12	13	6	
D-ISTRUTTORE DIRETTIVO EDUCATORE									5	2	
D-ISTRUTTORE DIRETTIVO ESPERTO IN PROCESSI DI INTEGRAZIONE				1			5	3			
D-ISTRUTTORE DIRETTIVO POLIZIA MUN.			1	5	2			1	2		
D-ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO		2	4	13	5	1	4	7	14	4	
D-PEDAGOGISTA									1		
D-PROGRAMMATORE DI SISTEMA			2								
D-PSICOLOGO					1					1	
D-RESP. PROGRAMMAZIONE INFORMATICA									1		
C-AGENTE POLIZIA MUNICIPALE	3	12	12	11	6	1	3	2	5		
C-ISTRUTTORE		2	7	6	3	3	9	18	43	4	
C-ISTRUTTORE EDUCATORE						3	20	30	23	5	
C-ISTRUTTORE TECNICO		1	2	9	1		6	7	7	1	
C-OPERATORE SOCIALE		1		2				2		1	
C-PROGRAMMATORE OPERATORE			1	2							
C-TECNICO MACCHINISTA				1							
B1-CUOCO			2	2				1	2		
B1-GUARDIA GIURATA									1		

B1- OPERATORE	1	1	5	5	3		2	8	33	9	
B1- OPERATORE D'UFFICIO				3			1	3	10	5	
B1- TELEFONISTA				1					1		
B -AUTISTA DI RAPPRESENTANZA				1							
B - ELETTRICISTA				1							
B -MESSO COMUNALE CAPO				1							
B - OPERATORE SPECIALIZZATO				1							
B -VIDEO TERMINALISTA				2	1			2	11	2	
Totale personale	6	20	40	78	31	10	63	102	186	44	580
% sul personale complessivo	1,03 %	3,45 %	6,90 %	13,45 %	5,34 %	1,72 %	10,86 %	17,59 %	32,07 %	7,59 %	100,00 %
	<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	
PERSONALE NON DIRIGENZIALE NON DI RUOLO											
D- ISTRUTTORE DIRETTIVO	1						2				
C- ISTRUTTORE				1		2					
C- ISTRUTTORE EDUCATORE						15	21	10	4		
Totale personale	1			1		17	23	10	4		56
% sul personale complessivo	0,16 %			0,16 %		30,36 %	41,07 %	17,86 %	7,14 %		100,00 %

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	7	18	40	74	33	172	26,58%	17	67	81	144	39	348	53,79%
Part Time >50%		1		4		5	0,77%	8	14	28	38	7	95	14,68%
Part Time <50%		1	1	4		6	0,93%	2	5	4	10		21	3,25%
Totale	7	20	41	82	33	183	28,28%	27	86	113	192	46	464	71,72%
Totale %	1,08%	3,09%	6,34%	12,67%	5,10%	28,28%		4,17%	13,29%	17,47%	29,68%	7,11%	71,72%	10,00%

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
POSIZIONE ORGANIZZATIVA	13	44,83%	16	55,17%	29	100,00%
Totale personale	13		16		29	
% sul personale complessivo		44,83%		55,17%		100,00%

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	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	1					1	1,01 %	1	1	1			3	3,03 %
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni		1		1	1	3	3,03 %	1	1	1	2	5	2,02 %	
Superiore a 10 anni			7	10	2	19	19,19 %	1	10	45	12	68	12,12 %	
Totale	1	1	7	11	3	23	23,23 %	3	12	47	14	76	76,77 %	
Totale %	1,01 %	1,01 %	7,07 %	11,11 %	3,03 %	23,23 %		3,03 %	12,12 %	47,47 %	14,14 %	76,77 %		

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	%
Dirigenti (esclusa S.G.)	61.802,82		57.862,40		3.940,42	6,38
Categoria D	23.302,39		21.989,42		1.312,97	5,63
Categoria C	21.542,57		19.785,66		1.756,91	8,16
Categoria B	18.296,28		17.453,19		843,09	4,61
Totale personale	162		312			
% sul personale complessivo	34,52		65,48			

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	6	54,55%	5	45,45%	11	100,00%
Laurea magistrale						
Totale personale	6		5		11	100,00%
% sul personale complessivo		54,55%		45,45%		100,00%

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

<i>Titolo di studio -CAT D di ruolo</i>	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore			1	0,56%	1	0,56%
Diploma di scuola superiore	24	13,56%	33	18,64%	57	32,20%
Laurea	5	2,82%	20	11,30%	25	14,12%
Laurea magistrale	29	16,38%	55	31,07%	84	47,46%
Master di I livello			6	3,39%	6	3,39%
Master di II livello			2	1,13%	2	1,13%
Dottorato di ricerca	1	0,56%	1	0,56%	2	1,13%
Totale personale	59		118		177	
% sul personale complessivo		33,33%		66,67%		100,00%
<i>Titolo di studio CAT C di ruolo</i>	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	2	0,83%	13	5,42%	15	6,25%
Diploma di scuola superiore	58	24,17%	110	45,83%	168	70,00%
Laurea	7	2,92%	13	5,42%	20	8,33%
Laurea magistrale	7	2,92%	30	12,50%	37	15,42%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	74		166		240	
% sul personale complessivo		30,83%		69,17%		100,00%
<i>Titolo di studio CAT B di ruolo</i>	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	3	13,64%	12	54,55%	15	68,18%
Diploma di scuola superiore	4	18,18%	3	13,64%	7	31,82%
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						

Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	7		15		22	
% sul personale complessivo		31,82%		68,18%		100,00%
Titolo di studio CAT B1 di ruolo	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	17	17,53%	59	60,82%	76	78,35%
Diploma di scuola superiore	5	5,15%	15	15,46%	20	20,62%
Laurea					0	
Laurea magistrale			1	1,03%	1	1,03%
Master di I livello					0	
Master di II livello					0	
Dottorato di ricerca					0	
Totale personale	22		75		97	
% sul personale complessivo		22,68%		77,32%		100,00%

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	%	
Concorso Dirigente Cultura	1	33,3%	2	66,6%	3	100%	donna
Concorso Dirigente Risorse Umane	2	66,6%	1	33,3%	3	100%	donna
Selezione Comandante PL	3	75%	1	25%	4	100%	donna
Concorso D tecnico	2	66,6%	1	33,3%	3	100%	uomo
Concorso D amministrativo	2	66,6%	1	33,3%	3	100%	uomo
Concorso C amministrativo	2	66,6%	1	33,3%	3	100%	uomo
Concorso C tecnico	2	66,6%	1	33,3%	3	100%	uomo
Totale personale	14					100,00%	
% sul personale complessivo							

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

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	%
Tipo Misura conciliazione														
part time 15/36 a richiesta														
part time 18/36		1	1	4		6	4,72 %	2	5	4	10		21	16,54 %
part time 21/36												1	1	0,79 %
part time 24/36									1	2			3	2,36 %
part time 25/36								2	3	5	1		11	8,66 %
part time 27/36				2		2	1,57 %			11	15	6	32	25,20 %
part time 30/36		1		1		2	1,57 %	6	8	7	15		36	28,35 %
part time 33/36				1		1			2	3	7		12	9,45 %
TOTALE		2	1	8		11	8,66 %	10	19	32	48	7	116	91,34 %
% sul TOT		1,57 %	0,79 %	6,30 %		8,66 %		7,87 %	14,96 %	25,20 %	37,80 %	5,51 %	91,34 %	0,72 %
Smart Working	1	1	4	14	3	23	17,56 %	3	18	35	44	8	108	82,44 %
orari flessibili	3	7	25	59	25	119	26,62 %	19	59	76	141	33	328	73,38 %
Orario Genitori			2	2		4	66,67 %			1	1		2	33,33 %
Totale	4	10	32	83	28	157	22,08 %	32	96	144	234	48	554	77,92 %
Totale %	0,56 %	1,41 %	4,50 %	11,67 %	3,94 %	22,08 %		4,50 %	13,50 %	20,25 %	32,91 %	6,75 %	77,92 %	

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	99	14,58%	580	85,42%	679	100,00%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	120	11,73%	903	88,27%	1023	100,00%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	17	2,35%	706	97,65%	723	100,00%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	12	75,00%	4	25,00%	16	100,00%
Totale (inserito io somma)	248		2.193		2.441	

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

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)	26	28	169	551	25	799	32,40	108	328	519	665	44	1664	67,56
Aggiornamento professionale	62	30	47	475	4	618	42,01	203	38	250	350	12	859	57,99
Competenze manageriali/Relazionali	40	4	40	364	24	472	32,09	60	57	443	415	24	999	67,91
Tematiche CUG	8	4	8	0	0	20	22,73	24	28	12	4	0	68	77,27
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro (specificare)	0	4	11	70	0	85	19,59	15	33	162	122	17	349	80,41
Totale ore	136	70	275	1460	53	1994	33,64	410	484	1389	1556	94	3933	66,36
Totale ore %	2,26	1,18	4,64	24,63	0,89	33,64		6,29	8,17	23,38	26,25	1,64	66,36	

2. AZIONI DA REALIZZARE

Alla luce dell'assegnazione al Settore Risorse Umane, come da argomento di Giunta n. 178 del 01/06/2022, della competenza di definizione e gestione del Piano delle Azioni Positive 2021-2023, si interviene nell'individuazione di nuove responsabilità rispetto ad alcune specifiche azioni, nelle modalità espresse nelle successive tabelle.

Le azioni positive 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 fintanto si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini. Le azioni positive, introdotte nel nostro ordinamento con la Legge 125 del 1991, ottengono un definitivo riconoscimento nel Codice delle Pari Opportunità, così come riscritto dall'art. 1 del D.Lgs. n. 5 del 2010 che espressamente chiarisce "il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato" (comma 3).

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Cremona è, di prassi, suddiviso in quattro macro-azioni tematiche articolate in attività puntuali che saranno sviluppate, nell'arco del triennio, dagli uffici e servizi dell'Ente in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, anche in relazione all'individuazione delle priorità e della tempistica:

1. Macro-azione - Pari opportunità, conciliazione vita lavoro, sensibilizzazione e valorizzazione delle differenze
2. Macro-azione - Benessere Organizzativo
3. Macro-azione - Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica
4. Macro-azione - Consolidamento delle buone prassi

MACRO-AZIONE 1 - Pari opportunità, conciliazione vita lavoro, sensibilizzazione e valorizzazione delle differenze

1. Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione vita-lavoro (part-time, lavoro agile, flessibilità oraria...), sulla base del quadro normativo di riferimento
2. Diffusione tra il personale degli aggiornamenti in supporto nelle casistiche personali, dei contenuti della legge sui congedi parentali: Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53".
3. Attuazione della Legge 124/2015 attraverso: studio di fattibilità per la realizzazione di servizi di supporto alla genitorialità aperti durante i periodi di chiusura scolastica; *possibilità di iscrizione ai nidi e scuole infanzia comunali per i figli dei dipendenti non residenti nel Comune di Cremona.*
4. Valorizzazione e salvaguardia dei principi di: pari opportunità e di benessere organizzativo, anche in tema di valutazione del personale.
5. Realizzazione di periodici moduli formativi specifici sul contrasto alla violenza di genere, molestie, vessazioni e mobbing in ambito lavorativo, al fine di incrementare la consapevolezza circa le conseguenze di comportamenti propri e altrui.

6. Iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, atti amministrativi, regolamenti, informative ecc..) e in generale in tutte le comunicazioni interne ed esterne dell'ente.

MACRO AZIONE 2 - BENESSERE ORGANIZZATIVO

1. Consulenza individuale (job crafting- coaching e PSS) per la gestione del ruolo in logica di valorizzazione delle competenze di ognuno valorizzando le differenze d'età, genere e fase di vita e lavoro ed eventuali fragilità /disabilità.
2. Ampliamento dell'offerta di convenzioni e agevolazioni per i dipendenti anche in materia sanitaria e di benessere in senso lato.

MACRO-AZIONE 3 - CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

1. Adozione della Carta Etica.

Come statuito nella Direttiva 2/2019 "Le pratiche di valorizzazione delle differenze, l'adozione di strumenti di conciliazione e l'adozione dei Codici etici e Codici di condotta sono da ritenersi idonei strumenti di prevenzione per garantire il rispetto delle pari opportunità". L'adozione di una specifica Carta Etica di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori intende garantire il diritto a un ambiente di lavoro sereno e favorevole, a relazioni e comunicazioni interpersonali improntate al reciproco rispetto, nell'osservanza dei principi fondamentali di inviolabilità, eguaglianza, libertà e dignità della persona, della parità e delle pari opportunità per tutte e tutti. L'obiettivo è quello di valorizzare il pluralismo e le pratiche inclusive, contribuendo in tal modo alla qualificazione professionale e alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro basate su genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale (e ogni altro fattore previsto dalle normative vigenti).

2. Per il personale di nuovo ingresso viene confermata l'attività formativa già in essere integrata con iniziative specifiche a favore del personale in rientro dopo lunga assenza, anche attraverso la realizzazione di uno o più moduli formativi riguardanti i diversi fattori e ambiti di discriminazione, rispetto e inclusione delle differenze, le pari opportunità in ambito lavorativo, al fine di prevenire e contrastare di ogni forma di discriminazione.

MACRO AZIONE 4 - CONSOLIDAMENTO DELLE BUONE PRASSI

1. Programma "Luoghi di lavoro che Promuovono Salute – Rete WHP Lombardia"
Il programma, a cui l'amministrazione comunale ha aderito con Deliberazione di Giunta (n. 186/2020), si fonda sul modello promosso dall'OMS e ha come obiettivo prioritario promuovere cambiamenti organizzativi dei luoghi di lavoro al fine di renderli ambienti favorevoli alla adozione consapevole ed alla diffusione di stili di vita salutari, concorrendo alla prevenzione delle malattie croniche. Le aziende che aderiscono al programma si impegnano a costruire, attraverso un processo partecipativo e in un'ottica di responsabilità sociale, un contesto che favorisce l'adozione di comportamenti e scelte positive per la salute.
2. Promozione del CUG per le Pari Opportunità per valorizzarne il ruolo e le attività di concreto supporto all'attività interna dell'Amministrazione e rivolta ai dipendenti, al fine anche di favorire la collaborazione con altri uffici /servizi.
3. Disseminazione di buone pratiche al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione creando rete con altri Enti pubblici del territorio nell'ambito del coordinamento tra il CUG, in collaborazione con la Consigliera Provinciale di Parità e in raccordo con la Rete Antidiscriminazioni di Cremona.

MACRO AZIONE 1 – PARI OPPORTUNITÀ / CONCILIAZIONE

AZIONE 1: Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione vita-lavoro (part-time, lavoro agile, flessibilità oraria...), sulla base del quadro normativo di riferimento		
SERVIZIO RESPONSABILE: Settore Risorse Umane -Ufficio Benessere (supporto: Servizio Organizzazione, Sistema Qualità e Sviluppo Risorse Umane)		
Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2021	Monitoraggio progetto Smart-working aziendale con esiti e impatto sul singolo e l'organizzazione	N° dip coinvolti su SW ord. N° dip. SW emerg.
2022	Sviluppo di progetti di consulenza individuale (a titolo esemplificativo: job crafting/coaching e PSS) per lo smart worker	Questionario soddisfazione Criticità emerse N° colloqui di consulenza individuale (a titolo esemplificativo job crafting/coaching e PSS)
2023	Analisi degli esiti e messa a sistema	Risultati e proposta organizzativa

AZIONE 2: Diffusione, tra il personale, dei contenuti della legge sui congedi parentali: Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151 “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53” (G. U. n. 96 del 26/4/2001- Supplemento Ordinario n. 93.		
SERVIZIO RESPONSABILE: Settore Risorse Umane - Ufficio Benessere (supporto: Servizio Comunicazione; Ufficio Pari Opportunità)		
Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2021	Attivare comunicazioni periodiche e supportare richieste di permessi riconducibili alla cura dei figli valorizzando il ruolo della maternità e della paternità dando risalto all’importanza del ruolo e della genitorialità . Diffusione delle informazioni sensibilizzando l'uso di termini non discriminatori.	N° pubblicazioni/avvisi intranet N° congedi concessi all'anno Monitoraggi dei congedi concessi per genere. N° informative
2022	idem	idem
2023	idem	idem

AZIONE 3: Attuazione della Legge 124/2015 attraverso: - Studio di fattibilità per la realizzazione di servizi di supporto alla genitorialità aperti durante i periodi di chiusura scolastica; - Possibilità di iscrizione ai nidi e scuole infanzia comunali per i figli dei dipendenti non residenti nel Comune di Cremona.		
SERVIZIO RESPONSABILE: Servizio Politiche Educative (supporto: ufficio Contratti; Ufficio Pari Opportunità)		
Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2021	Studio di fattibilità circa la stipula di convenzioni con servizi del territorio Revisione regolamento accesso scolastico fascia 0/5	Convenzioni stipulate Regolamento approvato
2022	Monitoraggio e verifica di ulteriori modalità di supporto alla genitorialità Monitoraggio sui fabbisogni anche in prospettiva della modifica del regolamento	Esiti questionario customer N° e tipologie di richieste pervenute al servizio
2023	Erogazione servizio offerto	N° iscrizioni ai servizi del territorio N° iscrizioni da nuovo regolamento

AZIONE 4: Valorizzazione e salvaguardia dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo, anche in tema di valutazione del personale <i>Al fine di rafforzare il tema inerente le politiche attive di parità, non solo di genere ma anche di trattamento e di condizioni di lavoro si richiama l’attenzione del Nucleo di Valutazione in ordine alla disciplina dell’art. 14, comma 4, lettera h, del D.Lgs 150/2009</i>		
SERVIZIO RESPONSABILE: Servizio Controllo di Gestione (supporto: settore Risorse Umane)		
Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2021	Introduzione di azioni di promozione delle pari opportunità da parte dei dirigenti.	Verifica dei risultati attraverso il ciclo delle performance.

	Azioni di sensibilizzazione dell'importanza del "momento" della valutazione da parte di dirigenti nei confronti dei dipendenti	Verifica delle azioni di trasparenza e di diffusione, tra i dipendenti degli strumenti di misurazione e di attribuzione delle premialità in modo omogeneo e paritetico.
2022	idem	Idem
2023	idem	Idem

AZIONE 5: Realizzazione di periodici moduli formativi specifici sul contrasto alla violenza di genere, molestie, vessazioni e mobbing in ambito lavorativo, al fine di incrementare la consapevolezza circa le conseguenze di comportamenti propri e altrui.

SERVIZIO RESPONSABILE: Ufficio Formazione (supporto: Ufficio Pari Opportunità)

Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2021	Organizzazione di sessioni formative sui temi sopra esposti e diffusione sulla Intranet del materiale	N° totale dipendenti coinvolti/e % dipendenti maschi coinvolti sul tot. dip. maschi Questionario soddisfazione
2022	Eventuale rimodulazione del contenuto formativo sulla base dei questionari e delle criticità emerse Organizzazione di sessioni formative sui temi sopra esposti e diffusione sulla Intranet del materiale	Idem
2023	idem	Idem

AZIONE 6: Iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, atti amministrativi, regolamenti, informative ecc..) e in generale in tutte le comunicazioni interne ed esterne dell'ente.

SERVIZIO RESPONSABILE: Ufficio Pari Opportunità (supporto: Ufficio Comunicazione)

Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2021	Monitoraggio dei documenti di lavoro e mappatura delle principali criticità nel linguaggio Predisposizione e diffusione sulla intranet di specifiche schede sul linguaggio inclusivo e non discriminatorio	N. tipologie documenti analizzati N. ambiti di criticità rilevati N. schede specifiche diffuse
2022	Monitoraggio dei documenti di lavoro e mappatura di ulteriori ambiti di criticità nel linguaggio Verifica delle cause dell'eventuale mancata adozione dei correttivi nel linguaggio e intervento Predisposizione e diffusione sulla intranet di ulteriori specifiche schede sul linguaggio inclusivo e non discriminatorio	N. tipologie documenti analizzati N. ambiti di criticità rilevati Analisi tipologia documenti e ambiti del linguaggio non adeguati, uffici coinvolti N. schede specifiche diffuse
2023	idem	Idem

MACRO AZIONE 2: BENESSERE ORGANIZZATIVO

AZIONE 1: Consulenza individuale (job crafting/coaching e PSS) per la gestione del ruolo in logica di valorizzazione delle competenze di ognuno valorizzando le differenze d'età, genere e fase di vita e lavoro ed eventuali fragilità /disabilità.

SERVIZIO RESPONSABILE: Settore Risorse Umane - Ufficio Benessere

Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2021	Creazione e diffusione tra il personale di servizi organizzati in uno sportello ascolto e consulenza individuale e (a titolo esemplificativo job crafting/coaching e PSS)	N° comunicati /info relativi al servizio N° richieste di accesso N° consulenze svolte all'anno
2022	Ulteriore diffusione tra il personale di servizi organizzati in uno sportello ascolto e consulenza individuale e (a titolo esemplificativo job crafting/coaching e PSS)	N° comunicati /info relativi al servizio N° richieste di accesso N° consulenze svolte all'anno
2023	Mantenimento e analisi delle attività per eventuale	N° comunicati /info relativi al servizio

messa a sistema del servizio Relazione finale per analisi servizio	N° richieste di accesso /N° consulenze svolte all'anno
---	---

AZIONE 2: Ampliamento dell'offerta di convenzioni e agevolazioni per i dipendenti anche in materia sanitaria e di benessere in senso lato. Da definire nel progetto WHP – ricerca in corso per CONVENZIONI screening e check up. Convenzioni sierologici e tamponi Covid

SERVIZIO RESPONSABILE: Settore Risorse Umane - Ufficio Benessere

Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2021	Raccolta proposte dal territorio e sottoscrizione convenzioni annuali rinnovabili per il triennio	N° convenzioni ed elenco tipologie di proposte
2022	Diffusione al personale	N° servizi fruiti in convenzione
2023	Diffusione al personale analisi per rinnovo convenzioni	N° servizi fruiti in convenzione

MACRO AZIONE 3 - Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sia morale che psichica

AZIONE 1: Carta Etica

SERVIZIO RESPONSABILE: Settore Risorse Umane e Servizio Organizzazione e Formazione (supporto: Ufficio Pari Opportunità)

Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2021	Creazione gruppo di lavoro e avvio lavori di stesura	Bozza documento
2022	Revisione e approvazione Carta Etica	Approvazione Carta Etica
2023	Diffusione documenti	Verifica ricadute sul personale con indagine ad hoc

AZIONE 2: Per il personale di nuovo ingresso, nonché nell'ambito delle iniziative già a favore del personale in rientro dopo lunga assenza, realizzazione di uno o più moduli formativi riguardanti i diversi fattori e ambiti di discriminazione, rispetto e inclusione delle differenze, le pari opportunità in ambito lavorativo, al fine di prevenire e contrastare di ogni forma di discriminazione.

SERVIZIO RESPONSABILE: Settore Risorse Umane, Ufficio Formazione e Ufficio Pari Opportunità

Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2021	Organizzazione di sessioni formative sui temi sopra esposti e diffusione sulla Intranet del materiale	N° totale dipendenti coinvolti/e Questionario di valutazione
2022	Eventuale rimodulazione del contenuto formativo sulla base dei questionari e delle criticità emerse Organizzazione di sessioni formative sui temi sopra esposti e diffusione sulla Intranet del materiale	Idem
2023	Idem	Idem

MACRO AZIONE 4: CONSOLIDAMENTO BUONE PRASSI

AZIONE 1: Programma "Luoghi di lavoro che Promuovono Salute – Rete WHP Lombardia"

SERVIZIO RESPONSABILE: Servizio Ecologia (supporto: Ufficio Benessere; Servizio Organizzazione e Formazione)

Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2021	Realizzazione di un progetto di educazione alimentare finalizzato alla promozione della salute ed all'adozione di stili di vita sostenibili	Numero di tematiche affrontate Numero di dipendenti coinvolti Materiale informativo elaborato Creazione di una pagina intranet dedicata
2022	Indagine di gradimento e valutazione delle ricadute sul personale dipendente	Realizzazione indagine di gradimento
2023		

Azione 2: Promozione del CUG per le Pari Opportunità per valorizzarne il ruolo e le attività di concreto supporto all'attività interna dell'Amministrazione e rivolta ai dipendenti al fine anche di favorire la collaborazione con altri uffici /servizi.

SERVIZIO RESPONSABILE: Settore Risorse umane (supporto: Servizio Organizzazione e Formazione; Pari opportunità)

Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2021	Attivazione di iniziative di formazione mirata sul ruolo del CUG e sulle competenze dei suoi componenti in occasione del rinnovo della composizione.	N° iniziative all'anno
2022	Formazione su tematiche di rilevanza per il CUG	N° iniziative all'anno
2023	Formazione su tematiche di rilevanza per il CUG	N° iniziative all'anno

Azione 3: Disseminazione di buone pratiche al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione creando rete con altri Enti pubblici del territorio nell'ambito del coordinamento tra CUG, in collaborazione con la Consigliera Provinciale di Parità e in raccordo con la Rete Antidiscriminazioni di Cremona.

SERVIZIO RESPONSABILE: Settore Risorse Umane Ufficio Benessere (supporto: CUG)

Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2021	Realizzazione di un evento (o pubblicazione on line) di confronto e disseminazione delle buone pratiche interne, degli Enti e delle Reti coinvolte	n. soggetti coinvolti
2022	Idem	idem
2023	Idem	idem

3. RISORSE

Le attività previste nel Piano delle Azioni Positive saranno finanziate con le risorse dei Settori e dei Servizi responsabili per quanto di competenza. Laddove possibile saranno sviluppate sinergie ed interazioni con progettualità eventualmente già in essere, oltre a monitorare bandi regionali, nazionali ed europei negli ambiti di riferimento del Piano.

Si segnala che è disponibile un capitolo di spesa vincolato, destinato a servizi di formazione a cui il CUG potrà fare riferimento per realizzare specifiche attività di sensibilizzazione, informazione e formazione per il benessere del personale e in sostegno alle pari opportunità, alla prevenzione di forme di discriminazione e molestie sul posto di lavoro.

4. MONITORAGGIO GENERALE

L'attività di monitoraggio e verifica del Piano delle Azioni Positive saranno coordinata dal CUG e il Settore Risorse umane, in collaborazione con i diversi Servizi responsabili dell'attuazione delle diverse attività. Si prevede di monitorare l'attuazione del Piano attraverso:

- la redazione e analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere ed età, utilizzando il formato introdotto dalla Direttiva 2/2019, al fine di monitorare l'evoluzione dei dati stessi, anche con la possibilità di collegarli agli indicatori di risultato delle azioni positive messe in campo;
- la ripartizione delle responsabilità di verifica tra tutti i membri del CUG, assegnati in base alla competenza e all'interesse alla verifica delle specifiche azioni, per un controllo costante e puntuale sullo stato di avanzamento delle azioni, in funzione di una loro effettiva programmazione e realizzazione;
- la redazione di un report a cadenza annuale di verifica dell'efficacia generale delle azioni, analizzando dati e informazioni utili all'eventuale ridefinizione delle attività; misurazione degli impatti equitativi di genere delle azioni positive, con il monitoraggio di indicatori qualitativi e quantitativi;

- l'aggiornamento annuale alla Commissione Consiliare competente sullo stato di avanzamento del Piano;
- la realizzazione di un incontro annuale con la Consigliera Provinciale di Parità per la valutazione ed il monitoraggio del Piano;
- l'organizzazione di un incontro annuale di raccordo, monitoraggio ed eventuale rimodulazione del Piano delle Azioni Positive tra il CUG, i referenti dell'Ufficio Pari Opportunità, del Settore Risorse Umane, Servizio Organizzazione, Sistema Qualità e Sviluppo Risorse Umane, le RSU, gli assessori con delega alle Pari Opportunità e con delega al Personale.

5. PUBBLICITÀ e DIFFUSIONE

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Cremona 2021-2023, aggiornamento 2022, sarà pubblicato in una sezione ad hoc del sito istituzionale e diffuso a tutti/e i/le dipendenti tramite il sistema "Intranet" dell'Amministrazione Comunale. Si rendono disponibili con questi strumenti anche i citati report annuali e finali di monitoraggio.

Saranno inoltre organizzati, a richiesta, incontri di presentazione e condivisione con il personale per illustrare le azioni previste e, durante i tre anni di attuazione i report di monitoraggio.

5. FONTI NORMATIVE

Legge 20 maggio 1970, n. 300, "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento"

Legge 10 aprile 1991, n. 125, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

D.Lgs 8 marzo 2000, n. 53, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"

D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"

D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n.53"

D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (art. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni e integrazioni

D.Lgs 9 luglio 2003, n. 215, "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica"

D.Lgs 9 luglio 2003, n. 216, "Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"

D.Lgs 1 aprile 2006, n. 198, "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"

D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81, "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"

D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150, “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”

Legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21-23), “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”

D.Lgs 18 luglio 2011, n. 119, “Attuazione dell'art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183”

Legge 23 novembre 2012, n. 215, “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”

Decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere

Legge Regionale Emilia Romagna 27 giugno 2014, n. 6, “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”

D.Lgs 15 giugno 2015, n. 80, “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183

Legge 7 agosto 2015, n. 124, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l'articolo 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”

Legge 22 maggio 2017, n. 81, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (**Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile**)

Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017

Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di pari opportunità, del **25 settembre 2018** con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l'attuazione del suddetto Piano

Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio

Direttiva del 24.06.2019 n. 1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25

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