

ASL NAPOLI 1 CENTRO
COMITATO UNICO DI GARANZIA

Piano delle azioni positive del triennio 2018 -2020

Il Piano delle azioni positive (PAP) in ASL Napoli 1 Centro è la prima programmazione del CUG aziendale che valorizza, propone e valuta le buone pratiche e le azioni istituzionali e miranti a promuovere la cultura della sicurezza, del benessere e del contrasto alle discriminazioni ed alla violenza di genere in azienda.

Il Piano di Azioni Positive va obbligatoriamente presentato dalle P.A. (come da art. 48 D.lgs. 198/06, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246"), per non incorrere nella sanzione prevista per i soggetti inadempienti dal D. Lgs. 165 del 2001, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche" (art. 6, c.6) che dispone il blocco dell'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con la Ministra per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante lo stimolo che le amministrazioni pubbliche possono fornire nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

In armonia con il contesto regionale, il PAP ha altresì considerato i contenuti adottati in Regione Campania con la Delibera della Giunta Regionale n. 234 del 24.04.2018 "Approvazione del piano triennale delle azioni positive 2018-2020".

In quanto organismo propositivo, di promozione e di verifica, il grado di realizzazione delle azioni programmate dipenderà dalla misura della partecipazione aziendale, dal sostegno e dalle risorse che l'azienda assicurerà e dal lavoro del CUG.

Il PAP 2018-2020 è stato prodotto in condivisione con i colleghi componenti il Comitato Unico di Garanzia, costituitosi con Delibera della Direzione della ASL Napoli 1 Centro n. 685 del 30.10.2017 è stato costituito il CUG e regolamentato con Delibera n. 1132 del 27.12.2017. Raccolti i altresì contributi da alcuni uffici ed articolazioni organizzative aziendali.

I temi costitutivi della programmazione - che trovano riferimento principale riferimento nella Direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità "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" - afferiscono alla diffusa cultura giuridica ed aziendale che individua nel benessere di chi lavora la leva per il miglioramento della qualità dei servizi nella P.A. e la soddisfazione dell'operatore e dell'utente.

Il PAP ha individuato le dimensioni interconnesse del benessere che compongono la qualità delle relazioni aziendali e professionali: contrasto alle discriminazioni di genere e alla violenza, sicurezza dei luoghi di lavoro, tutela del benessere psicofisico dei lavoratori, benessere organizzativo, pari opportunità, valorizzazione delle competenze, performance organizzativa. In particolare il PAP è finalizzato al raggiungimento dell'obiettivo culturale di mainstreaming di genere.

Nel corso del triennio 2018-2020 il Piano delle azioni positive si propone di:

Promuovere conoscenza dei contesti, promuovere e garantire il rispetto delle pari opportunità in materia di formazione, retribuzione, aggiornamento, qualificazione professionale, valorizzazione delle competenze e fruizione dei benefici contrattuali;

Rafforzare gli strumenti a favore della genitorialità e la famiglia, promuovere e sperimentare forme di flessibilità del lavoro finalizzate ad una efficace organizzazione dello stesso, ad una migliore conciliazione dei tempi vita/lavoro ed al superamento di specifiche condizioni di disagio;

Incrementare il benessere organizzativo, promuovendo la sicurezza dei luoghi di lavoro, il contrasto alle discriminazioni, vessazioni e mobbing, prevenire forme di stress lavoro-correlato, fornire strumenti utili a favorire l'integrazione e correlare la valutazione della performance ai livelli di benessere organizzativo;

Promuovere la chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro; la disponibilità di procedure operative; valorizzare l'ascolto delle persone; analizzare i profili di gestione e coordinamento; valorizzare i flussi informativi e le metodologie di analisi dei contesti;
 Concorrere al miglioramento delle relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità; promuovere l'operatività e chiarezza dei ruoli, promuovere la comunicazione interna aziendale;
 Promuovere il ruolo e le attività del Comitato Unico di Garanzia quale strumento della Amministrazione per favorire le pari opportunità di genere, anche attraverso il collegamento con altri organi istituzionali, occasioni formative e informative;
 Partecipare agli obiettivi annuali della performance organizzativa

Al momento della stesura e della approvazione del PAP da parte del CUG l'Azienda si è dotata del nuovo Atto Aziendale e non ancora sono state implementate tutte le nuove articolazioni previste. Il PAP nella fase della stesura ha tenuto conto delle nuove definizioni organizzative. Nelle more della completa implementazione dell'Atto aziendale il lavoro di realizzazione degli obiettivi previsti avrà come interlocutori le articolazioni al momento ancora operative.

PERSONALE ASL NAPOLI 1 CENTRO – Fonte UOC R.U. - - dati al 31.12.2017

	M	F	TOT
DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI	923	398	1321
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	55	158	213
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	14	8	22
DIRIGENTI RUOLO TECNICO	18	25	43
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO	18	11	29
PERSONALE COMPARTO	2625	2114	4739
TOTALE	3653	2714	6367
BENEFICIARI DI LEGGE 104/92			1177

Linea 1**Realizzazione delle azioni del piano in un'ottica culturale di genere: pari opportunità e contrasto delle discriminazioni e della violenza**

AZIONI	SOGGETTI COINVOLTI	TEMPI	INDICATORI DI RISULTATO
1.1 Monitorare la situazione del personale dell'ente con riguardo alle assenze M/F a parità di qualifica e anzianità, al valore economico delle posizioni organizzative, incarichi e progetti M/F, alle ore di lavoro straordinari M/F e altri istituti contrattuali	Direzione Strategica UOC Risorse Umane CUG	2018 2019 2020	Analisi valutativa, Proposte, Report
1.2 Analizzare l'avanzamento di carriera delle F/M negli ultimi cinque anni	Direzione Strategica UOC Risorse Umane CUG	2018 2019 2020	Analisi valutativa, Proposte, Report
1.3 Analizzare (indagini quantitative e/o qualitative) la condizione delle donne in particolari nei diversi settori di attività: lavoro notturno, emergenza, contesti ad alta responsabilità	Direzione Strategica UOC Risorse Umane CUG	2018 2019 2020	Report, Formazione, Proposte
1.4 Promuovere la composizione commissione concorsi con la presenza di almeno un terzo dei componenti di genere femminile	Direzione Strategica UOC Risorse Umane CUG	2018 2019 2020	Numero di commissioni attivate
1.5 Promuovere la partecipazione delle donne negli incarichi di responsabilità e professionali	Direzione Strategica UOC Risorse Umane CUG	2020	Incremento degli incarichi con riguardo alle pari opportunità
1.6 Programmare eventi e percorsi formativi su tematiche di pari opportunità per il personale maschile e femminile dell'ente	Direzione Strategica FAP CUG	2019 2020	Numero eventi Numero percorsi formativi Numero partecipanti
1.7 Promuovere il monitoraggio dell'inserimento e del benessere di personale diversamente abile	Direzione Strategica UOC Risorse Umane UOC Medicina legale CUG	2019 2020	Report, Valutazione, Proposte
1.8 Adottare il codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali, morali, psicologiche e le discriminazioni	CUG UOC Risorse Umane Direzione Strategica UOC Tutela salute donna UOC Affari legali	2019 2019 2020	Redazione codice, Monitoraggio, Revisione
1.9 Promuovere il linguaggio aziendale nell'ottica di genere	Direzione Strategica UOC Relazioni con il Pubblico CUG	2018 2019 2020	Parole paritarie: manuale della comunicazione non discriminante
1.10 Promuovere la formazione per i Medici di Medicina Generale e per i Pediatri di Libera Scelta sulle tematiche di genere	Direzione Strategica UOC Risorse Umane CUG	2019 2020	Numero interventi formativi realizzati Numero partecipanti
1.11 Promuovere la medicina di genere: percorsi di prevenzione, diagnosi e cura orientati alla differenza di genere	Direzione Strategica Dipartimento Assistenza primaria Dipartimento Ospedaliero UOC Tutela salute Donna UOC Assistenza territoriale CUG	2018 2019 2020	Studio fattibilità Numero percorsi formativi Numero percorsi attivati Numero ambulatori attivati
1.12 Promuovere formazione per il contrasto alla violenza contro le donne, il sessismo, le culture discriminatorie anche verso le persone LGBT	Direzione Strategica FAP CUG	2019 2010	

Linea 2**Conciliazione Vita Lavoro**

AZIONI	SOGGETTI COINVOLTI	TEMPI	INDICATORI DI RISULTATO
2.1 Introdurre e/o sperimentare forme di orario flessibili (in ingresso e in uscita, forme di part time, telelavoro, lavoro agile ecc.); prevedere la possibilità di richiedere articolazioni orarie diverse e/o temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali	Direzione Strategica GRU UOC Medicina Legale UOC Sorveglianza sanitaria CUG	2019 2020	Linee Guida e proposta di regolamento di fruizione e funzionamento Numero progetti individuali attivati/numero di adesioni del personale
2.2 Analisi di fattibilità per l'introduzione di un Asilo in Asl destinato a genitori e nonni	Direzione Strategica Patrimonio Uff tecnico UOV TSD UOC TSIA CUG	2020	Monitoraggio, Report, Proposte, Azioni
2.3 Ferie solidali e banca delle ore	Direzione Strategica UOC Risorse Umane CUG	2018 2019 2020	Proposta di Regolamento di fruizione Adozione linee guida Report quantitativo

Linea 3**Benessere lavorativo, Sicurezza sul lavoro, Prevenzione e contrasto delle condotte vessatorie (mobbing)**

AZIONI	SOGGETTI COINVOLTI	TEMPI	INDICATORI DI RISULTATO
3.1 Verifica e proposte miglioramento della sicurezza sul lavoro Ascolto e raccolta segnalazioni di casi specifici su *funzionalità e accessibilità alla postazione di lavoro; *strumentazione per i lavoratori diversamente abili; *livelli di sicurezza degli ambienti di lavoro *percezione del disagio organizzativo	Direzione Strategica UOC Risorse Umane Dip. Prevenzione e protezione UOC Sorveglianza Sanitaria CUG	2018 2019 2020	Raccolta segnalazioni Inoltro alle articolazioni competenti Proposte di check list per i lavoratori Coinvolgimento dei rappresentanti per la sicurezza (numero incontri, numero soggetti coinvolti) Verifica, monitoraggio e revisione
3.2 Prevenire situazioni di discriminazioni, molestie, mobbing nei luoghi di lavoro	Direzione Strategica UOC Risorse Umane UOC Prevenzione e Protezione Nucleo ispettivo UOC Sorveglianza sanitaria Dip. Salute mentale UOC Affari legali Referente Ambulatorio malattie professionali CUG	2018 2019 2020	Tavolo intraaziendale mobbing Procedura operativa integrata per la ricezione ed il trattamento delle segnalazioni di mobbing e molestie Monitoraggio Revisione
3.3 Monitoraggio di episodi di vessazioni, discriminazioni, mobbing	Tavolo intraaziendale mobbing; Direzione Strategica UOC Risorse Umane UOC Prevenzione e Protezione Nucleo ispettivo UOC Sorveglianza sanitaria Dip. Salute mentale UOC Affari legali Referente Ambulatorio malattie professionali CUG	2018 2019 2020	Report Revisione
3.4 Promozione indagini di clima e Focus Group sul benessere organizzativo	Direzione Strategica UOC RU UOC Qualità e Umanizzazione UOC Prevenzione e Protezione UOC Sorveglianza sanitaria Referente Ambulatorio malattie professionali CUG	2019 2020	Integrazione operativa Pianificazione indagine Somministrazione Analisi dati Proposte
3.5 Azioni Informative e Formative sul benessere organizzativo	Direzione Strategica UOC Risorse Umane Resp. della Prev. della corruzione e Trasparenza UOC Prevenzione e protezione UOC Sorveglianza sanitaria UOC Qualità e Umanizzazione FAP CUG	2019 2020	Numero eventi informativi Numero eventi formativi Numero operatori coinvolti Numero articolazioni organizzative coinvolte

<p>3.6 Promozione del benessere tra gli operatori: Azioni di prevenzione contro il fumo Promozione della corretta alimentazione Contrasto della vita sedentaria Contrasto delle dipendenze</p>	<p>Direzione Strategica Dipartimento Dipendenze Dipartimento Salute mentale UOC Qualità e Umanizzazione UOC Sorveglianza Sanitaria UOC Prevenzione e protezione FAP CUG</p>	<p>2018 2019 2020</p>	<p>Numero eventi Numero corsi di formazione Numero operatori coinvolti Numero articolazioni organizzative coinvolte</p>
<p>3.7 Comunicazione interna per gli operatori: Diffusione di manuali e guide sui diritti dei lavoratori e delle lavoratrici Promozione dell'area web dedicata Promozione della comunicazione interna</p>	<p>Direzione Strategica UOC Relazioni con il Pubblico UOS Gestione Web UOS Comunicazione Aziendale UOC Sistemi informatici UOC Risorse Umane CUG</p>	<p>2018 2019 2020</p>	<p>Numero prodotti informativi</p>
<p>3.8 Relazioni con le OOSS attraverso specifiche richieste di audizioni</p>	<p>Direzione Strategica UOC Risorse Umane Ufficio relazioni sindacali CUG</p>	<p>2018 2019 2020</p>	<p>Numero incontri Numero temi trattati Numero operatori coinvolti Numero articolazioni organizzative coinvolte</p>

Linea 4:
Promozione e ruolo del CUG

AZIONI	SOGGETTI COINVOLTI	TEMPI	INDICATORI DI RISULTATO
4.1 Flusso informativo e comunicativo costante con gli interlocutori istituzionali	CUG, Direzione Gen. Consigliera Regionale di Parità, Consigliera di parità Provinciale, OO.SS., Tavolo Interregionale CUG.	2018 2019 2020	Numero di comunicazioni ricevute e inviate Protocollo regionale CUG Campani
		2018	
4.2 Popolazione della bacheca aziendale CUG sul sito istituzionale e altro materiale informativo	Direzione Strategica UOC Relazioni con il Pubblico UOS Gestione Web UOS Comunicazione Aziendale	2018 2019 2020	Numero comunicazioni attivate Pieghevoli informativi
4.3 Richiesta di istituzione di un capitolo di bilancio della spesa per il funzionamento e le attività del CUG	Direzione Strategica CUG	2018 2019 2020	Istituzione del capitolo di bilancio.
4.4 Richiesta di personale per l'ufficio di presidenza CUG, spazio dedicato e risorse strumentali	Direzione Strategica CUG	2018	Ufficio di presidenza

Linea 5
Pianificazione degli obiettivi

AZIONI	SOGGETTI COINVOLTI	TEMPI	INDICATORI DI RISULTATO
5.1 Relazione annuale attività CUG	CUG	2018 2019 2020	Report annuale
5.2 PAP triennale 2018-2020		2018-2020	Report
5.3 Allineamento tra le azioni positive proposte nel PAP E la pianificazione strategica	Servizio programmazione CUG	2018 2019 2020	Adozione PAP PAP obiettivo Piano performance aziendale
5.5 Programmazione specifica per linea	CUG	2018 2019 2020	Programmi annuali

Appendice normativa

Fonti: *Delibera della Giunta Regionale n. 234 del 24.04.2018 "Approvazione del piano triennale delle azioni positive 2018-2010" - Sito Consigliera Nazionale di Parità - Integrazioni CUG*

Direttive e raccomandazioni comunitarie

- Risoluzione del Consiglio e dei Ministri incaricati dell'occupazione e della politica sociale riuniti in sede di consiglio del 29 giugno 2000, concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare.
- Direttiva 97/81/CEE del Consiglio del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES.
- Direttiva 96/34/CE del Consiglio del 3 giugno 1996, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dal UNICE, dal CEEP e dalla CES.
- 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 86/613/CEE del Consiglio dell'11 dicembre 1986, concernente l'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.
- 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.
- Direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004, che 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 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002, che 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 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.
- Risoluzione del Parlamento europeo del 12 giugno 1997, sulla Comunicazione della Commissione n. 336 del 17 luglio 1996, relativa al "Codice di condotta concernente l'applicazione della parità retributiva tra donne e uomini per lavoro di pari valore".
- Comunicazione della Commissione n. 336 del 17 luglio 1996, relativa al "Codice di condotta concernente l'applicazione della parità retributiva tra donne e uomini per lavoro di pari valore".
- Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro. Risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro.
- Raccomandazione 87/567/CEE della Commissione del 24 novembre 1987, sulla formazione professionale delle donne.
- 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.
- 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.
- Raccomandazione 84/635/CEE del Consiglio del 13 dicembre 1984, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne.
- 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 relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali.
- Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori (e delle lavoratrici) 09 dicembre 1989: Nella Carta si afferma esplicitamente la necessità di adottare azioni destinate a sviluppare la parità tra uomo e donna e le misure che permettano di sviluppare più facilmente un equilibrio tra lavoro e famiglia.
- Nel dicembre del 2000 il principio del riconoscimento del diritto al congedo genitoriale è ribadito nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

- Il Consiglio e i Ministri europei dell'occupazione e della politica sociale emanano una risoluzione (risoluzione 218/2000) sulla partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare.
- Consiglio Europeo Straordinario di Lisbona (23-24 marzo 2000): tra gli obiettivi che riguardano più direttamente la conciliazione sono da ricordare il raggiungimento del 30% di posti di asilo nido, percentuale riferita al numero delle nascite, e il favorire tutti gli aspetti della parità di opportunità, con riduzione della segregazione occupazionale e promozione della conciliazione.
- Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini (road map) 2006-2010 COM 2006/92/def: la tabella si compone di sei obiettivi da raggiungere nell'arco dei cinque anni, con la proposta anche di azioni per ognuno degli stessi: pari indipendenza economica per le donne e gli uomini; equilibrio tra attività professionale e vita privata; pari rappresentanza nel processo decisionale; sradicamento di tutte le forme di violenza fondate sul genere; eliminazione di tutti gli stereotipi sessisti; promozione della parità tra i generi nelle politiche esterne e di sviluppo.
- Direttiva 2010/18/UE dell'8 marzo 2010-07-06: tramite questa direttiva l'Unione Europea aumenta i mesi di congedo parentale e riconosce dopo il congedo diverse forme di adattamento e integrazione all'interno dell'azienda.
- Roadmap 2015 New start to address the challenges of work-life balance faced by working families

Principali norme nazionali

- **Legge 125/1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"** cerca di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne in ambito lavorativo, anche mediante l'adozione di misure al fine di rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità. Istituisce le figure di Consigliera di Parità Nazionale, Regionale e Provinciale attribuendo il compito di vigilare e perseguire le discriminazioni sul lavoro e promuovere le politiche di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa. Inoltre ha stanziato fondi per incentivare formazione e strumenti per favorire occupazione femminile.
- **Legge 53/2000:** attua la direttiva comunitaria del 1996 (96/34/CEE); presenta 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. La legge istituisce i congedi parentali, l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap, l'istituzione di misure a sostegno della flessibilità di orario e di norme che dispongono il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città, richiamando gli enti locali ad esercitare funzioni essenziali per il bilanciamento dei tempi e la qualità della vita delle persone e delle famiglie. Infine in ambito aziendale si mobilitano le aziende e parti sociali orientandole alla sperimentazione di azioni positive per la conciliazione sul luogo di lavoro. Tale legge registra un passo deciso verso la ridefinizione dei ruoli, riconoscendo il diritto soggettivo ai congedi parentali anche agli uomini, rafforzando inoltre la promozione della paternità e riconoscendo dunque formalmente la rilevanza del ruolo familiare di entrambi i genitori. Il lavoratore padre ha diritto autonomo di astensione dal lavoro per attività di cura o assistenza alla prole: tale diritto non è più sussidiario o derivato rispetto alla lavoratrice madre. Confluita nel decreto legislativo n. 151 del 2001 ("Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità").
- **Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne"** attuazione dell'art. 19 della Direttiva 2006/54/CE: si prevede l'eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, basate su sesso, matrimonio, maternità o domanda di fruizione dei congedi parentali o per malattia del figlio, l'adozione di Piani Triennali di Azioni Positive per favorire l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate, l'incentivazione ad attuare contratti e normative che agevolino la flessibilità oraria a la diffusione del telelavoro, e favoriscano il reinserimento e l'accesso alla formazione e alla carriera del personale rientrato da lunga assenza, l'istituzione di comitati di pari Opportunità come strumenti di attuazione dell'istituto contrattuale, concepiti come organismi paritetici di confronto e promozione di iniziative. La direttiva prevede infine la redazione, da parte di tutte le pubbliche amministrazioni un relazione annuale di sintesi delle azioni effettuate nell'anno precedente e di quelle previste per l'anno in corso.
- **Articolo 38 della Legge 18 giugno 2009:** In particolare, sono state introdotte modifiche in merito a: nomenclatura delle azioni progettuali; soggetti proponenti; condizioni di accesso alle misure previste da parte dei destinatari finali delle stesse; introduzione di sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e/o dei risultati; estensione delle tipologie di azione volte a favorire il reinserimento di lavoratrici e lavoratori dopo un periodo di congedo; introduzione di servizi innovativi e reti territoriali; possibilità per i soggetti autonomi di finanziare una collaborazione. Tali modifiche ampliano sostanzialmente la platea dei destinatari e le tipologie di azioni ammissibili.
- **Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 54** Attuazione della Direttiva 2006/54/CE: Il testo di recepimento ha inasprito ogni tipo di sanzione nei confronti delle discriminazioni dirette, indirette e occulte in particolare nei confronti delle donne. Per quanto concerne la conciliazione tra tempi di lavoro e di famiglia, ha aggiunto alle competenze del Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici anche quella di provvedere alla promozione di azioni positive, alla rimozione degli ostacoli che limitino l'uguaglianza tra uomo e donna nella progressione professionale e di carriera, allo sviluppo di misure per il

reinserimento della donna lavoratrice dopo la maternità, alla più ampia diffusione del part-time e degli altri strumenti di flessibilità a livello aziendale.

- **Legge 53/2011**- Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione famiglia e lavoro: Nell'intesa si sottolinea l'importanza di una modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell'interesse dei lavoratori che dell'impresa, e si concorda che è anche attraverso la pratica della contrattazione di secondo livello che può essere assicurata nel modo migliore la distribuzione degli orari di lavoro nell'arco della settimana, del mese, dell'anno, in risposta alle esigenze dei mercati, adeguando - nel rispetto della normativa di legge - la durata media e massima degli orari alle esigenze produttive, conciliandole con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone. C'è poi l'impegno a valorizzare, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e le dimensioni aziendali, le buone pratiche di flessibilità family friendly e di conciliazione esistenti. A tal fine è stato attivato un tavolo tecnico per verificare la possibilità di adottare le buone pratiche di conciliazione da sostenere e diffondere in sede di contrattazione, che dovrà concludere i suoi lavori entro 90 giorni. Entro un anno dalla conclusione dei lavori del tavolo tecnico le parti sociali si impegnano a una verifica sulla diffusione di queste buone pratiche.
- **Legge n.1204 del 1971**. Tale legge ha introdotto fondamentali disposizioni sulla tutela della maternità finalizzate a proteggere la salute della donna e a difenderla da possibili discriminazioni. Il primo scopo è stato perseguito mediante l'introduzione dell'astensione obbligatoria dal lavoro nel periodo antecedente e successivo al parto, dell'astensione facoltativa, dei riposi giornalieri retribuiti usufruibili nel primo anno di vita del bambino, del diritto per la madre di assentarsi per la malattia del bimbo sino a tre anni di età e, infine, del divieto di impiegare la donna in attività e lavori dannosi o faticosi durante la gestazione e sino a sette mesi dopo il parto. Il secondo scopo è stato perseguito attraverso il divieto di licenziamento per tutto il periodo di gravidanza e fino al termine dell'interdizione dal lavoro. Una riflessione critica su tale legge permette di sottolineare come l'unico destinatario fosse la madre lavoratrice: il padre lavoratore non è nemmeno menzionato, e in un certo senso, anche la tutela del minore sembra essere subordinata a quella della madre. Tale legge, infatti, non estendeva la tutela alle madri adottive, né a quelle che avessero ottenuto in affidamento il bambino, con un'evidente limitazione del diritto del figlio non biologico ad avere un'adeguata assistenza.
- Con la **Legge n. 903 del 1977**, le madri naturali sono poste sullo stesso livello delle madri adottive e affidatarie, e anche ai padri è dato il diritto di assentarsi dal lavoro per l'accudimento della prole. In particolare l'art. 7 di tale legge ha riconosciuto al padre il diritto di effettuare assenze con lo stesso trattamento economico previsto dalla legge n.1.204 del 1971 per la donna: solo però in caso di affidamento esclusivo o rinuncia da parte della madre a esercitare il suo diritto all'astensione facoltativa.
- **Legge n. 285 del 1997**, che prevede interventi a livello centrale e decentrato al fine di promuovere i diritti, la qualità della vita, lo sviluppo, la realizzazione individuale e la socializzazione dell'infanzia e dell'adolescenza, privilegiando l'ambiente a esse più confacente, vale a dire, la famiglia. Tale legge prevede, in particolare, la sperimentazione di servizi socio-educativi innovativi per la prima infanzia (per bimbi da 0 a 3 anni). Sono i primi passi importanti della conciliazione tra lavoro e famiglia relativamente alla cura dei minori in Italia.
- **Art.37 Costituzione italiana**.
- **Legge n.133 del 2008**, non esiste più un diritto ma la mera facoltà di avanzare la domanda di riduzione di orario, il cui accoglimento è subordinato all'assenso del dirigente dell'ufficio, che può negarlo se sussistono apprezzabili ragioni organizzative dell'art. 9 della legge n. 53, realizzata nel 2009. Pur contenendo disposizioni condivisibili, come quelle che includono il part-time reversibile tra le misure finalizzate alla flessibilità per la conciliazione (le pubbliche amministrazioni sono destinatarie dei finanziamenti ai progetti solo in modo residuale rispetto alle imprese private).
- **Legge di iniziativa popolare "Le donne cambiano i tempi"** introduce le cosiddette politiche sui tempi. Tale iniziativa evidenziava come la questione della conciliazione dei tempi di vita privata e lavorativa era non solo questione privata ma pubblica e su tale piano doveva essere pure affrontata, si individuava come area di intervento l'organizzazione dei tempi delle città e del territorio, ovvero il coordinamento dei servizi di interesse pubblico e l'offerta sul territorio di servizi organizzati in base agli orari. Con la riforma della pubblica amministrazione introdotta con la L.142/1990, si conferisce con l'art.36 alla figura del sindaco l'autorità di coordinamento degli orari dei servizi pubblici con i bisogni degli utenti. In applicazione di questa legge città come Milano, Genova, Roma, Catania, Bolzano e Venezia avviano politiche urbane dei tempi, istituito uffici, prodotto leggi di indirizzo e finanziamento per queste politiche. In altre come Prato, Rimini, Cremona si mantengono aperti per una giornata a settimana gli uffici pubblici fino al pomeriggio (la cosiddetta Giornata del cittadino). A Modena si sperimenta il Patto per la mobilità sostenibile, studiando soluzioni come il car sharing e monitorando la mobilità individuale (mettere riferimento fonte testo).
- **Piano Italia 2020**: sono contenute le proposte per gli anni futuri che riguardano l'offerta di nidi. Il progetto Nidi nella Pubblica Amministrazione, che punta a creare fino a 100mila posti nell'arco di un decennio per i figli dei dipendenti pubblici grazie ai risparmi legati all'innalzamento dell'età pensionabile delle donne.
- **D. Lgs. n. 150 del 2009** "Attuazione della L. 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni". Ha obbligato le amministrazioni ed i dirigenti, nel piano della performance, ad essere anche valutati sull'attuazione dei principi di parità e pari opportunità.

- **D. Lgs. n. 5 del 2010**, in attuazione dell'adozione 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.
- **Art. 21 della l.183 del 2010**, con il quale vengono istituiti i comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che hanno sostituito, unificandone le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva.
- **Art. 14 della legge 124 del 2015** "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche". Prevede che le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spaziotemporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile) che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. L'adozione delle predette misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi indicati costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche. Inoltre, anche alla luce della riorganizzazione della pubblica amministrazione e delle esigenze di contenimento dei costi delle strutture pubbliche, le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare possono incrementare la produttività individuale e organizzativa. Le amministrazioni pubbliche sono chiamate ad adeguare i propri sistemi di misurazione e valutazione della performance, per verificare l'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.
- **Legge 22 maggio 2017 n. 81** recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato".
- **Direttiva N.3 della Presidenza del Consiglio dei Ministri**: Linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
 - **Decreto legislativo n.151 del 14.09.2015** Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00164)
- **D.lgs. n. 165 del 30.03.2001** (art. 7-54-57) "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche "
- **D.lgs. n. 198 del 01.04.2006 "Codice delle pari opportunità"**
 - **Decreto legge n.93 del 14.08.2013** 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
- **D.lgs. 3 agosto 2009 n. 106**; ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro correlato
- **Direttiva del 4 marzo 2011** del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"
- **Legge Regionale n. 2 del 11.02.2011** "Misure di Prevenzione e di Contrasto alla Violenza di Genere"
- **Decreto legislativo 15 giugno 2015, n.80**, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'art.1, comma 8 e 9, della **legge 10 dicembre 2014, n.183**", che all'art. 24 ha istituito un congedo per le donne vittime di violenza";
- **Delibera della Giunta Regionale n. 234 del 24.04.2018** "Approvazione del piano triennale delle azioni positive 2018-2010"