



Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitari



REGIONE DEL VENETO

PIANO delle AZIONI POSITIVE

per il triennio 2022 - 2024

Sommario

Piano triennale delle Azioni Positive 2022 – 2024: presentazione.....	2
Il personale di ESU Venezia: alcuni dati	4
Le iniziative adottate.....	5
Obiettivi di azioni positive 2022 - 2024	6
OBIETTIVO 1: Parità e Pari Opportunità	6
OBIETTIVO 2: Benessere Organizzativo.....	7
OBIETTIVO 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.....	7
Iniziative di promozione della cultura delle pari opportunità e sulla conciliazione vita - lavoro..	7
INIZIATIVA n.1 - Flessibilità del lavoro	7
INIZIATIVA n.2 - Azioni di sostegno e sviluppo organizzativo	8
INIZIATIVA n.3 – Valorizzazione risorse umane	8
Durata	8
Fonti Normative	9

Piano triennale delle Azioni Positive 2022 – 2024: presentazione

Il presente Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse da ESU Venezia per dare attuazione agli obiettivi di parità e pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (di seguito "Codice").

In particolare l'art. 48 del Codice, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Come già previsto nella direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, alle amministrazioni pubbliche è affidato un ruolo importante ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. Con l'obiettivo di dare piena attuazione alle disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo le specifiche linee di azione.

Il D.Lgs. 150/2009 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo che il sistema di misurazione e valutazione della performance richiami i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

La Direttiva n. 2/2019 emanata in data 26 giugno 2019, avente per oggetto "Misure per promuovere le Pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", sostituisce la precedente del 23 maggio 2007 ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti dalla Direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG. In particolare prevede, in ragione del collegamento con il Ciclo della Performance, che il Piano triennale di azioni positive debba essere aggiornato annualmente.

Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate 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 e disagio tra il personale.

Il presente Piano si pone in continuità con quello adottato per il triennio 2021-2023, confermando e aggiornando gli interventi previsti quale parte integrante di un insieme di azioni

strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il presente documento individua, pertanto, le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate 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 e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

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 uomini e donne. 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 finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come confermato dalla 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.

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 degli studenti universitari, primi destinatari dell'azione di ESU Venezia.

Il Piano delle Azioni Positive viene approvato dal Consiglio di Amministrazione a seguito della condivisione col CUG della proposta degli obiettivi del Piano e della consultazione degli Organismi di rappresentanza dei lavoratori e della Consigliera di parità competente territorialmente.

Il personale di ESU Venezia: alcuni dati

La seguente tavola rappresenta una “fotografia” della situazione del personale in servizio effettivo, distinto per fasce d’età, scattata alla data del 31 dicembre 2021. La rappresentazione in forma sintetica dei dati relativi al personale consente di formare la base generale di riferimento per il monitoraggio dell’impatto delle azioni programmate sul benessere del personale. Il personale di ESU Venezia è pari a complessive 33 unità, di cui 1 sola unità in servizio con qualifica dirigenziale, quella del Direttore.

Tavola 1 – Personale in servizio distinto per fasce d’età

QUALIFICA	GENERE	FASCE D’ETA’							TOT	% su CATEGORIA
		< 40 ANNI	40/44 ANNI	45/49 ANNI	50/54 ANNI	55/59 ANNI	60/64 ANNI	> 64 ANNI		
Direttore	F									
	M				1				1	100%
Dirigente	F									
	M									
Categoria D - Posiz. Organizz.	F			1	2				3	100%
	M									
Categoria D	F	1	2	1		1	1		6	60%
	M				1	1	2		4	40%
Categoria C	F			2	1				3	37,5%
	M		2	1	1	1			5	62,5%
Categoria B	F			1		3	2		6	54,5%
	M				1	2	2		5	45,5%
Totale		1	4	6	7	8	7		33	

Tavola 2 - Sintesi

QUALIFICA	GENERE	FASCE D’ETA’							TOT	% su GENERE
		< 40 ANNI	40/44 ANNI	45/49 ANNI	50/54 ANNI	55/59 ANNI	60/64 ANNI	> 64 ANNI		
Totale	F	1	2	5	3	4	3		18	55 %
Totale	M		2	1	4	4	4		15	45 %
Totale	generale	1	4	6	7	8	7		33	
% su totale generale		3%	12 %	18 %	21 %	25%	21 %			

Si evidenzia, in un’ottica di genere, una contenuta prevalenza del personale femminile: le donne rappresentano infatti il 55 % del totale.

Sotto il profilo del livello raggiunto nella promozione delle pari opportunità, però, si rileva che, a fronte del conferimento del ruolo di Direttore a personale maschile, i ruoli apicali (posizioni organizzative) sono attualmente tutti conferiti a personale femminile.

Particolarmente interessante è anche la distribuzione per fasce di età che evidenzia la concentrazione del personale nelle fasce più anziane della popolazione. L'età media è pari a 53 anni; solo 5 persone (15 % del totale) hanno meno di 45 anni, mentre la maggioranza (85 %) ha più di 45 anni (di cui 15, pari al 46% del totale, con più di 55 anni). La fascia di popolazione lavorativa più numerosa è quella fra 55 e 59 anni, con 8 persone.

Per quanto riguarda gli istituti di conciliazione, al 31/12/2021 il part-time era utilizzato da 4 persone (2 uomini e 2 donne), mentre la flessibilità oraria è stata fruibile nel corso dell'anno da tutto il personale con estensione della fascia oraria di ingresso/uscita, anche per favorire la mobilità durante la pandemia.

Le iniziative adottate

Le modalità che ESU Venezia ha già da tempo adottato per assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne si sono concretizzate in interventi di varia natura.

Molti istituti a favore delle pari opportunità, previsti dalle disposizioni contrattuali e legislative vigenti, sono infatti da anni operativi presso l'Ente:

- a) composizione delle Commissioni di concorso delle procedure di assunzione conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente, con componenti di entrambi i sessi;
- b) presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali; a tal proposito si evidenzia che, a parte l'incarico conferito al Direttore, i tre incarichi di Posizione Organizzativa sono stati conferiti a personale di categoria D, di genere femminile, garantendo in tal modo alla componente femminile la valorizzazione e la carriera;
- c) partecipazione di tutto il personale, senza distinzione di genere, a corsi di formazione e aggiornamento professionale, adottando modalità organizzative, fra cui la presentazione online, che favoriscano la partecipazione anche dei dipendenti con particolari carichi familiari;
- d) particolare considerazione delle esigenze del personale legate a cause familiari o a specifiche condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per quanto possibile;
- e) trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne, nonché applicazione delle medesime condizioni per l'accesso alle prestazioni previdenziali.

Nel biennio 2020-2021, agli istituti "storici" sopra delineati si è affiancato un ulteriore intervento che ha costituito e rappresenta ad oggi un importante strumento di accordo fra le esigenze personali del lavoratore e le esigenze della produzione di adeguati livelli di qualità e efficienza: il lavoro agile.

Il lavoro agile emergenziale, attivato a partire da marzo 2020, a seguito dello stato di emergenza sanitaria da Covid-19, in forma semplificata, quale misura di contenimento della diffusione del SARS_Cov_2, ha coinvolto nella fase iniziale pressoché tutto il personale in servizio, venendo esteso a tutte le attività, anche quelle meno idonee ad essere svolte con tale modalità, e garantendo contestualmente lo svolgimento in sede delle attività istituzionali indifferibili da rendersi in presenza.

Nel corso del 2021, lo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto è stato possibile per il solo personale adibito ad attività idonee ad essere svolte con tale modalità, in linea con l'evolversi della situazione epidemiologica e del quadro normativo di riferimento.

In particolare nel periodo corrente dal 16 ottobre 2021 (DM Pubblica Amministrazione 8/10/2021 recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle PP.AA.) al 31 marzo 2022 (termine ultimo dello stato di emergenza sanitaria) hanno prestato la propria attività lavorativa con alternanza ufficio – abitazione, 8 donne e 6 uomini, che rappresentano il 50% del personale che può utilizzare tale modalità lavorativa.

L'Amministrazione ha predisposto il POLA (Piano Organizzativo del lavoro Agile) quale sezione del Piano triennale della Performance (2022 – 2024) a valere dalla fine del periodo emergenziale.

Obiettivi di azioni positive 2022 - 2024

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022 - 2024 comprende i seguenti obiettivi generali, in continuità con il piano precedente:

Obiettivo 1: **Parità e Pari Opportunità**

Obiettivo 2: **Benessere Organizzativo**

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

Ciascun obiettivo trova attuazione attraverso alcune "iniziative" che raggruppano una pluralità di azioni che presentano caratteristiche comuni. Le azioni concorrono al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente, data la multidimensionalità delle stesse.

OBIETTIVO 1: Parità e Pari Opportunità

ESU di Venezia intende proseguire nel percorso di armonizzazione dei tempi di vita personale e familiare con i tempi del lavoro, con l'obiettivo di temperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

A tal fine sono state e continuano ad essere attivate varie forme di flessibilità della prestazione lavorativa che possono incidere favorevolmente nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone, con particolare attenzione per quei collaboratori che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto nei confronti dei propri familiari.

Rispondono in prevalenza a tale finalità, l'istituto del lavoro parziale, la flessibilità oraria, la concessione di orari di lavoro particolari e il lavoro agile.

L'ente persegue inoltre la promozione della parità e delle pari opportunità anche attraverso lo strumento della formazione del personale, parallelamente ad una attività di informazione e

sensibilizzazione, che si concretizza in percorsi formativi che garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura, anche attraverso orari e modalità flessibili (webinar) e quindi la possibilità di crescita professionale estesa a tutta la comunità lavorativa.

OBIETTIVO 2: Benessere Organizzativo

Il benessere organizzativo, o meglio la sua percezione, rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori, quali le generali politiche dell'ente in materia di personale ma anche le decisioni assunte quotidianamente dai diversi responsabili, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto. Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali e l'individuazione di dipendente incaricato della comunicazione istituzionale, dando inoltre piena attuazione alle previsioni del PTPCT, con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

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

Nell'ambito del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, risulta fondamentale la condivisione di procedure, formazione e buone prassi, finalizzata a:

- promuovere una comunicazione istituzionale, sia interna che esterna, sempre più attenta alle modalità di rappresentazione dei generi;
- valorizzare le politiche di genere già in atto e promuoverne altre;

Iniziative di promozione della cultura delle pari opportunità e sulla conciliazione vita - lavoro

INIZIATIVA n.1 - Flessibilità del lavoro

Obiettivi: Pari Opportunità e Benessere Organizzativo

Azioni:

- Proseguire l'esperienza del lavoro agile, in linea con l'evolversi del quadro normativo di riferimento e secondo le linee direttive del POLA, quale strumento di politica di conciliazione vita-lavoro e leva per una maggior autonomia e responsabilità dei lavoratori, maggior orientamento "ai risultati" più che al mero "tempo di lavoro", maggior collaborazione e fiducia tra capi e collaboratori.
- Potenziare la dotazione tecnologica (hardware e software) anche a supporto al lavoro agile, con lo scopo di migliorare la produttività e il benessere collettivo.
- Attenzione alle eventuali nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro) fatte salve le esigenze della produzione.

- Programmare percorsi di formazione, anche a distanza, per tutto il personale in modo da sviluppare nuove digital ability trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali, di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro anche in modalità agile.
- Garantire modalità organizzative idonee a favorire la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici a corsi formativi e di aggiornamento professionale, anche mediante il ricorso a modalità formative in videoconferenza ed in e-learning e/o attraverso orari flessibili consentendo sia la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, sia pari opportunità di crescita professionale per tutta la comunità lavorativa.
- Mantenere la possibilità della più ampia flessibilità di orario di lavoro per favorire esigenze familiari su richiesta del dipendente.

INIZIATIVA n.2 - Azioni di sostegno e sviluppo organizzativo

Obiettivi: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

- Riservare attenzione al tema dell'accessibilità di spazi web, applicazioni e documenti nella consapevolezza che le barriere digitali possono seriamente compromettere le potenzialità operative dei lavoratori disabili e dei cittadini utenti.
- Azioni di sostegno per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (malattia, maternità e aspettative).
- Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza.

INIZIATIVA n.3 – Valorizzazione risorse umane

Obiettivi: Pari Opportunità

Azioni:

- Dichiarare espressamente il principio di pari opportunità tra uomini e donne nei bandi di selezione del personale.
- Assicurare la parità di genere nelle Commissioni di selezione, in conformità alle disposizioni di legge.
- Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.
- Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Durata

Il presente Piano ha validità per il triennio 2022 – 2024 e verrà pubblicato sul sito dell'Ente e reso disponibile al personale dipendente

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”