

Piano delle azioni positive del triennio 2018 -2020 della Giunta e del Consiglio regionale della Campania

Il Piano delle azioni positive che si propone viene da lontano e porta con sé il lavoro svolto in precedenza dai colleghi che hanno costituito il Comitato delle pari opportunità e il Comitato per la prevenzione ed il contrasto del fenomeno del mobbing, così come reca i contributi che negli anni hanno dato gli uffici regionali ed i colleghi che vi lavorano.

Solo nell'ultimo decennio, però, le tessere del mosaico che rappresenta il benessere di chi lavora, attraverso un'attività normativa integrata, hanno trovato la giusta collocazione: sicurezza dei luoghi di lavoro, tutela del benessere psicofisico dei lavoratori, benessere organizzativo, pari opportunità, valorizzazione delle competenze, performance organizzativa sono diventate dimensioni interconnesse del benessere di chi lavora.

Tutto ciò però da solo non basta se non è inserito in un'ottica culturale di mainstreaming di genere soprattutto nella fase attuativa del ciclo della performance e della relativa valutazione, solo così infatti trova senso e significato l'allegato piano delle azioni positive.

Nel corso del triennio 2018-2020 il Piano delle azioni positive intende:

- a. promuovere e garantire il rispetto delle pari opportunità in materia di formazione, retribuzione, aggiornamento, qualificazione professionale, valorizzazione delle competenze e fruizione dei benefici contrattuali;
- b. 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;
- c. 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;
- d. promuovere il ruolo e le attività del Comitato Unico di Garanzia quale strumento delle Amministrazioni per favorire le pari opportunità di genere, anche attraverso il collegamento con altri organi istituzionali, occasioni formative e informative;
- e. pianificare gli obiettivi annuali della performance organizzativa anche in stretto collegamento con gli obiettivi del Piano delle azioni positive.

Macroobiettivo				
Realizzazione delle azioni del piano in un ottica culturale di mainstreaming di genere				
Obiettivo 1				
Pari Opportunità				
Azioni	Soggetti Coinvolti	Tempi	Indicatori di processo	Indicatori di risultato
Rilevazione dei differenziali retributivi a parità di qualifica e anzianità di servizio tra i generi	Direzione Generale per le Risorse Umane CUG	Entro l'anno 2018	Effettuare rilevazioni: assenze M/F – Valore economico delle posizioni organizzative M/F Ore lavoro straord. M/F e altri istituti contrattuali	Presentazione di report e proposte
Favorire il	Direzione	Entro	Redazione di linee guida	

reinserimento nel processo lavorativo di lavoratori che rientrano in servizio dopo una lunga assenza;	Generale per le Risorse umane; Direzioni Generali coinvolte;	l'anno 2019	metodologiche e somministrazione di formazione per i referenti interni addetti al reinserimento;	Approvazione e diffusione di linee guida.
Interventi di sostegno nei confronti di lavoratori vulnerabili per condizioni di salute - fisiche, psicologiche (disabili, malati cronici, vittime di vessazioni, mobbing etc.).	SABEL (Sportello Ascolto Benessere Lavorativo); CUG; Direz. Gen. Risorse Umane	2018-2020	Monitoraggio dei fenomeni, interventi adottati, predisposizione di vademecum operativi.	Pubblicazione dei dati sui siti Giunta e Consiglio Regionale
Obiettivo 2: Conciliazione Vita Lavoro				
Azioni	Soggetti Coinvolti	Tempi	Indicatori di processo	Indicatori di risultato
Rafforzamento dei servizi a supporto della famiglia anche attraverso l'attivazione di convenzioni con Enti pubblici e/o privati, per servizi educativi e assistenza e cure all'infanzia, ai genitori anziani non autonomi e/o non autosufficienti.	Direz. Gen. Risorse Umane CUG Direz. Gen. Pari Opportunità; Direz. Gen. Politiche Sociali; Direzione Generale Risorse Umane	2018	Sede per sede: indagine rilevazione del fabbisogno Mappa del fabbisogno e proposta all'assessore alle Pari opportunità e all'Ufficio di Presidenza del Consiglio	Numero di convenzioni attivate
Promozione e sperimentazione e monitoraggio del lavoro agile quale strumento di conciliazione vita lavoro*	Direzione Generale per le Risorse Umane Direz Gen. Pari Opportunità Direz. Gen. Assistenza Sociale, CUG	2018 – 2020	Linee Guida e proposta di regolamento di fruizione e funzionamento; Individuazione degli strumenti di finanziamento delle sperimentazioni anche attraverso l'utilizzo di fondi europei.	1.numero progetti individuali attivati/numero di adesioni del personale 2.indagine di customer satisfaction
Ferie solidali	Direz. Gen. Risorse Umane; Assessorato alle pari opportunità;	2018 - 2019	Elaborazione e proposta di regolamento di fruizione	Regolamentazione presentazione di report

	Ufficio Presidenza Consiglio Regionale CUG		Monitoraggio del fenomeno	
*Ci si riferisce alle varie modalità di organizzazione del lavoro agile (smart working, telelavoro, flessibilità, banca delle ore etc.)				
Obiettivo 3				
Organizzazione amministrativa, Sicurezza sul lavoro, Benessere lavorativo, prevenzione e contrasto al mobbing				
Azioni	Soggetti Coinvolti	Tempi	Indicatori di processo	Indicatori di risultato
Verifica e miglioramento: -della funzionalità e accessibilità alla postazione di lavoro; -della strumentazione per i lavoratori diversamente abili; -dell'incremento della percezione dei lavoratori dei livelli di sicurezza degli ambienti di lavoro; ergonomicità.	Direzione Generale Risorse Strumentali Direzione Generale Risorse Umane Ufficio del Datore di Lavoro CUG	2018 2018-2020	Elaborazione di check list d somministrare ai lavoratori da parte dei Rappresentanti Lavoratori Sicurezza (RLS); Formazione di tutti i lavoratori all'uso del sistema "Incident reporting"	Presentazione di report e proposte di azioni da compiere; Diffusione dell'uso del sistema di "Incident Reporting"
Prevenire situazioni di discriminazioni, molestie, mobbing nei luoghi di lavoro; Predisporre azioni per favorire condizioni di benessere lavorativo (interventi e progetti, quali indagini di clima, diffusione di codici etici e di condotta. Promozione di forme ed occasioni di aggregazione del personale Indagine sul Benessere Organizzativo	Direzione Generale per le Risorse Umane SABEL CUG Direttori Generali CUG OIV, CUG Direzione Risorse	2018-2019 2018-2020 2018	Monitoraggio di episodi di vessazioni, discriminazioni, mobbing; Indagine di Clima in 4 Direzioni Generali; Organizzazione di focus group nelle Direzioni Generali in cui siano emerse criticità dall'indagine sul Benessere Organizzativo; Promozione e organizzazione di eventi; Effettuazione dell'indagine	Analisi, Report e diffusione dei risultati; Report; n. di eventi organizzati n. di adesioni per ogni evento

	Umane – Staff supporto al Resp. della Prev. della corruzione e trasparenza. Datore di Lavoro			Pubblicazione e diffusione dei risultati
Studio sulla possibilità di correlazione tra variabili del benessere organizzativo e variabili di valutazione della performance organizzativa, calcolo dei relativi indici, in ciascuna Direzione Generale.	CUG OIV Direzione Generale per le Risorse Umane	2018-2019	Individuazione delle variabili oggetto di studio; Raccolta e validazione dati; Costruzione del data base; elaborazione dati	Divulgazione delle buone pratiche. Pubblicazione report da trasmettere ai Direttori Generali, Dirigenti di Staff, di UOD e al personale. Monitoraggio interventi proposti e attuati.

**Obiettivo 4:
Promozione e ruolo del CUG**

Azioni	Soggetti Coinvolti	Tempi	Indicatori di processo	Indicatori di esito
Flusso informativo e comunicativo costante con gli interlocutori istituzionali*	CUG, Direzione Gen. Risorse Umane, OIV, Consigliera Regionale di Parità, OO.SS., Tavolo InterCUG. Direzioni Generali	2018-2020	Standardizzazione dei flussi informativi e delle modalità di comunicazione	Numero di comunicazioni ricevute e pareri inviati.
Flussi informativi in entrata e in uscita con i lavoratori della Regione (Giunta e Consiglio)	CUG, gestore del Portale regionale, personale	2018-2020	Individuazione di un resp. della comunicazione del CUG. Allestimento di una pagina sul portale	Numero di comunicazioni inviate/ricevute.
Richiesta di istituzione di un capitolo di bilancio della spesa per il funzionamento e le attività del CUG	D.G. Risorse Umane D.G. Risorse Finanziarie	2018-2020	Formalizzazione della richiesta.	Istituzione del capitolo di bilancio.

* Si fa riferimento ai compiti istituzionali del CUG in materia di pari opportunità e benessere lavorativo e quindi ai previsti pareri consultivi di competenza del CUG

Obiettivo 5:

Pianificazione degli obiettivi				
Azioni	Soggetti Coinvolti	Tempi	Indicatori di processo	Indicatori di risultato
Allineamento tra le azioni positive proposte nel piano con la pianificazione strategica	Gabinetto della Presidenza CUG OIV e Struttura di supporto Uff. Pianificazione Consiglio Regionale	2018 - 2020	Proposte di azioni positive	Numero di azioni positive recepite e inserite nella pianificazione strategica

Riepilogo della normativa in materia

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:** si 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.1204/1971.** 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. 285/97**, 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 della 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. Da un lato 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.
- **Il D. Lgs. n. 150 del 2009** che ha obbligato le amministrazioni ed i dirigenti, nel piano della performance, ad essere anche valutati sull'attuazione dei principi di parità e pari opportunità.
- **Il D. Lgs. n. 5/2010**, 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.
- **L'art. 21 della l.183/2010**, 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.
 - **L'articolo 14 della legge 124/2015** 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 spazio-temporali 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.