



CITTA' DI VIAREGGIO

P.I.A.O.

2024 - 2026

| ART. 6 D.L. 80/2021 - L.131/2021



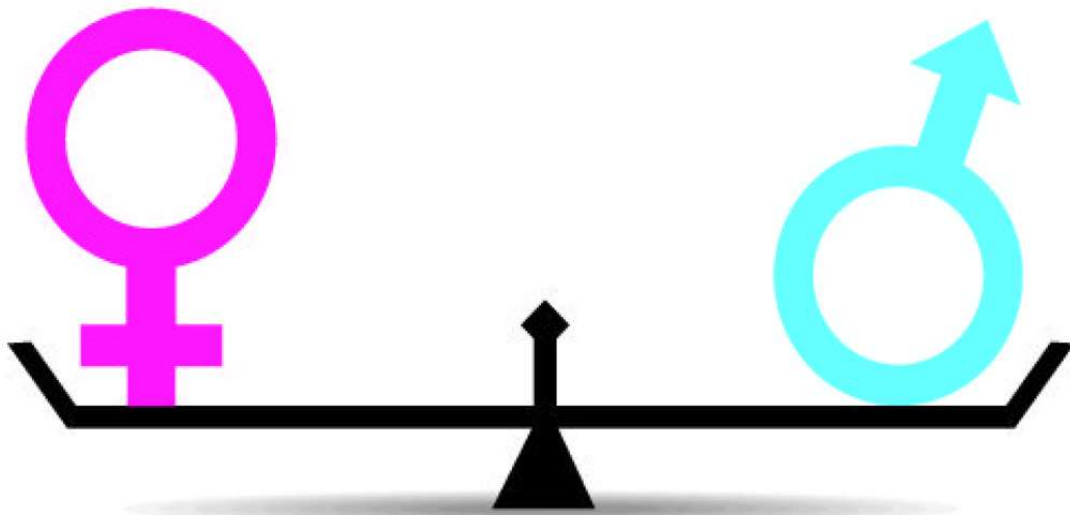
ALLEGATO N. 8
**PIANO AZIONI
POSITIVE**



CITTÀ DI VIAREGGIO



PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024– 2026





Il presente Piano delle azioni positive è un documento programmatico integrato quale allegato del PIAO che indica obiettivi e risultati attesi dall'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento ;
2. alla flessibilità dell'orario di lavoro , allo smart working e all'istituto della mobilità volontaria, con particolare riguardo alle procedure di mobilità interna sia tra settori riferibili ad aree attribuite a dirigenti diversi sia tra settori od anche uffici attribuiti ad uno stesso dirigente ;
3. al benessere organizzativo in quanto un ambiente lavorativo felice incide sulla vita del dipendente, sulle relazioni nel team di lavoro e sull'esito dei risultati lavorativi;
4. all'individuazione di iniziative di informazione verso i cittadini per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024-2026 del Comune di Viareggio rappresenta uno strumento per offrire a tutti/e i/le dipendenti la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Il presente piano costituisce un aggiornamento del documento relativo al triennio 2023/2025, in una visione di continuità sia programmatica sia strategica, ed è finalizzato pertanto alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità, della conciliazione vita/lavoro, alla valorizzazione delle competenze e delle professionalità, nonché al contrasto di qualunque forma di discriminazione.

In coerenza con i principi fissati dall'articolo 7 del D.lgs. 165/2001 ss.mm.ii., recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni", nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, suggerimenti, osservazioni da parte del personale dipendente, anche attraverso la somministrazione di questionari sul benessere organizzativo, e, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Grazie alle segnalazioni del CUG, il Piano delle Azioni Positive costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Gli interventi del Piano sono 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.

Si ritiene utile, preliminarmente, riepilogare i principali interventi del legislatore in tale materia .

Fonti normative

Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";



D.Lgs. n. 267 del 18.08.2001, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”;

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 1.4.2006, “Codice delle Pari Opportunità”;

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE;

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. n.81 del 9 aprile 2008, “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. n. 150 del 27 ottobre 2009, “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;

Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art.21), “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”;

Legge n. 124 del 7 agosto 2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;

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

Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile del Presidente del Consiglio dei Ministri 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. 2/2019 del Ministero della Funzione Pubblica “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;

Decreto Legge n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla L. 113/2021 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”;



DPR 81 del 30/6/2022 Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione;

Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione pubblicato in data 30.6.2022 che ha adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, del DL 80/2021, sono stati definiti il contenuto del PIAO ,

PREMESSA

Le Amministrazioni Pubbliche, come previsto dall'articolo 7 del D.lgs. 165/2001 ss.mm.ii., recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni" sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 ss.mm.ii., "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate 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 sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare la disparità nella formazione 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 ed 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.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", inoltre, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono 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. Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice. Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, 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 indicato nelle Linee Guida della Direttiva 4 Marzo 2011, 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 ed indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione ed alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere. In quest'ottica le azioni positive 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, il benessere organizzativo e la valorizzazione professionale, così da accrescere l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni.

Il Piano triennale delle azioni positive è disciplinato dalla direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" emanata nel giugno 2019 dal Ministero della funzione pubblica.

Le finalità perseguite dalla direttiva possono essere sintetizzate nei seguenti punti:

- superare la frammentarietà dei precedenti interventi con una visione organica;
- sottolineare fortemente il legame tra pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni;
- semplificare l'implementazione delle politiche di genere con meno adempimenti e più azioni concrete;
- rafforzare il ruolo dei CUG con la previsione di nuclei di ascolto organizzativo;
- spingere la pubblica amministrazione ad essere un datore di lavoro esemplare, punto di partenza per un cambiamento culturale nel Paese.

La direttiva, per raggiungere gli obiettivi che si propone, prevede 5 LINEE DI AZIONE a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche:

1. PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE

2. RAFFORZAMENTO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI



3. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

4. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO CULTURALE IMPRONTATO ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ E ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

5. POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

Il Comune di Viareggio:

- con Deliberazione di Giunta del 14 settembre 2011, n. 418, ha approvato il Disciplinare per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) stabilendo all'art. 4 i compiti del CUG, tra i quali quello propositivo sulla predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e cercando di garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, secondo le indicazioni dell'Unione Europea;

- con Deliberazione di Giunta del 6 ottobre 2011, n. 457, ha rettificato il testo del disciplinare sopra citato all'art. 3 comma 1;

- con Deliberazione di Giunta del 12 settembre 2013, n. 71 ha modificato il testo del disciplinare sopra citato all'art. 3 comma 1 e all'art. 4 comma 3;

- con Determinazione del Dirigente Ufficio Cultura del 4 ottobre 2013, n.1110, ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);

- con Deliberazione di Giunta del 29 novembre 2013, n. 166 ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2013-2015"

- con Deliberazione del Commissario Prefettizio del 06/10/2016 n. 51, ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2016-2018"

- con Determinazione del 5 dicembre 2018 n. 1497, ha rinnovato per ulteriori 3 anni i componenti del CUG;

- con Deliberazione di Giunta del 21 marzo 2019 n. 78 ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2019-2021";

- con Deliberazione di Giunta del 31 gennaio 2020 n. 40 ha aggiornato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2019-2021";

- con Deliberazione di Giunta del 15 luglio 2020 n. 223 ha aggiornato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2020-2022";



- con Deliberazione di Giunta del 28 gennaio 2021 n. 25 ha aggiornato il “Piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023”;
- con Determinazione del Dirigente Area 2 Servizi alla persona del 28 ottobre 2021 n. 1792, ha nominato i nuovi componenti del CUG;
- con Determinazione del Dirigente Area 2 Servizi alla persona del 09 dicembre 2021 n. 2104, ha nominato un nuovo componente del CUG;
- con Deliberazione di Giunta del 10 dicembre 2021, n. 432 ha approvato il nuovo disciplinare per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- con deliberazione di Giunta Comunale n,202 del 27/5/2022 è stato approvato il PIAO 2022 – 2024 in cui è confluito il Piano delle Azioni positive riferite allo stesso triennio;
- con deliberazione di Giunta Comunale n,126 del 18//4/2023 è stato approvato il PIAO 2023 – 2025 in cui è confluito il Piano delle Azioni positive riferite allo stesso triennio;

IL CONTESTO

I dati sotto riportati, riferiti a donne e uomini che hanno prestato servizio al 31.12.2023 dimostrano come l’accesso all’impiego nel Comune da parte delle donne non incontri ostacoli non solo per quanto attiene le categorie medio basse, ma anche per la categoria D. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

Lavoratori/ lavoratrici in servizio al 31.12.2023	Dirigenti (tra cui il segretario generale- uomo-)	Funzionari ed E.Q.	Istruttori	Operatori esperti
Uomini	4	24	65	56
donne	3	72	156	41
totale	7	96	221	97

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell’art. 48, comma 1 del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi.

Anche con riferimento ai dati sulle assunzioni avvenute nel corso dell’anno 2023 si conferma che non sussiste un divario tra generi e non occorre procedere al riequilibrio della presenza femminile

Nel 2023 sono stati assunti:

a tempo indeterminato:

- n. 15 donne

- n. 10 uomini, compreso un dipendente che è stato assunto e dimesso durante il 2023;

a tempo determinato:

- n. 14 donne, comprese due dipendenti dimissionarie.



Al numero di cui sopra sono da aggiungere le proroghe fatte nel corso dell'anno il cui contratto originario è antecedente al 2023 ma il periodo di proroga si riferisce al corrente anno:

- n. 5 donne il cui contratto è stato prorogato dal 1/1/2023 (compresa una dipendente che si è dimessa nel corso dell'anno);
- n. 6 donne il cui contratto, in scadenza al 30/4/23, è stato prorogato;
- n. 0 uomini.

Dall'analisi dei dati si evince che il personale neoassunto è prevalentemente di sesso femminile e che gli unici 10 uomini neoassunti hanno un contratto a tempo indeterminato .

Gli obiettivi che il presente piano si prefigge sono i seguenti:

OBIETTIVI

Si ritiene necessario un aggiornamento degli obiettivi fissati con il Piano delle Azioni Positive del triennio 2023-2025 in una visione di continuità sia programmatica sia strategica, ovvero:

1. **Pari Opportunità:** il Comune si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di Pari Opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso, garantendo l'equilibrio dei ruoli femminili e maschili, attraverso l'**incremento ulteriore dell'attività formativa** di tutto il personale e la **personalizzazione** della stessa in base alle funzioni ed ai compiti dei dipendenti oltre che l'adozione di criteri di valorizzazione delle potenzialità e professionalità presenti nel Comune .
2. **Conciliazione e flessibilità:** anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, le organizzazioni pubbliche sono più attente al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare. In tale ottica il **ricorso al lavoro agile non deve più essere visto come uno strumento sperimentale ma piuttosto uno strumento necessario da ampliare e modulare nell'ottica sia della necessità del dipendente (assistenza a parenti o salute) che dell'ufficio (qualora vi sia mancanza di spazi)**. Per questo il Comune deve prevedere delle linee guida comuni a tutti i Dirigenti ai fini di uno snellimento delle procedure, inserite all'interno di un regolamento specifico che prevede la concessione dello Smart Working anche a giornate laddove vi sia necessità. In un contesto di attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, **il Comune applicherà i vari istituti di flessibilità dell'orario** di lavoro nei confronti delle persone che, determinate da esigenze di assistenza di minori e/o disabili e/o anziani, ne faranno richiesta, **ispirandosi a criteri di equità ed imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con la necessità di funzionalità dell'Amministrazione, e l'istituto di mobilità volontaria** sia in entrata che in uscita dall'ente, in quanto l'avvicinarsi alla propria residenza migliora notevolmente la conciliazione dei tempi di vita familiare e di lavoro. **L'Ente dovrà altresì, snellire le procedure di mobilità interna sia tra settori riferibili ad aree attribuite a dirigenti diversi sia tra settori od anche uffici attribuiti ad uno stesso dirigente . L'intervento sulla mobilità interna si propone il fine di garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e favorire la crescita professionale del dipendente ampliando il suo ventaglio di scelte.**
3. **Benessere organizzativo:** è necessario ribadire quanto questo sia un concetto complesso e molto ampio, condizionato nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni ed azioni quotidiani dei Dirigenti e responsabili dei singoli settori, in termini di comunicazione interna, contenuti



del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti ed apprezzamenti del lavoro svolto. Per questo motivo si rimarca **la necessità di una maggiore trasparenza delle informazioni**, data da un incremento di circolazione delle informazioni tra i vari uffici all'interno dell'ente. Inoltre per garantire il miglior funzionamento dell'organizzazione e valorizzare il potenziale inespresso, facilitare lo sviluppo professionale, l'apprendimento e la motivazione **sarà effettuata una nuova rilevazione del benessere organizzativo percepito attraverso sondaggi anonimi riguardanti i vari aspetti dell'organizzazione del lavoro**. Al fine di favorire la massima partecipazione **sarà ridotto il numero di domande** rispetto al questionario 2023, formulandole in maniera piu' mirata e **sarà fornita un'informativa sulle modalità di garanzia dell'anonimato**. **Saranno inserite anche domande volte a monitorare le esigenze del personale con anziani e o disabili**, per valutare la soddisfazione nei tempi di percorrenza da casa al luogo di lavoro, visto che sono numerose le richieste di mobilità esterna anche dei neoassunti, il numero dei part-time, al fine di suggerire, sulla base degli esiti, formule organizzative adeguate. **Al fine di far conoscere le funzioni ed i compiti del Comitato Unico di Garanzia a tutti i dipendenti e per rendere incisiva la sua attività sarà aperta una sezione nell'intranet dedicata alle "pari opportunità"** in cui i dipendenti potranno fare segnalazioni, offrire suggerimenti, leggere i lavori del Comitato, ecc; **con il consenso dell'Amministrazione sarebbe auspicabile effettuare un incontro informativo del Cug con i dipendenti con il medesimo fine**.

4. **Formazione dei dipendenti:** si rimarca l'impegno del Comune all'investimento in attività formative atte a favorire la crescita professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità di partecipazione, al fine di migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi ed ad attuare processi di cambiamento organizzativo, formando i dipendenti nell'utilizzo di nuove metodologie lavorative e nuove tecnologie specifiche, nonché delle attività necessarie per lo sviluppo professionale e del senso di appartenenza all'Ente che concorrono a migliorare il benessere e la valorizzazione dei dipendenti. **L'Ente dovrà garantire la frequenza ai corsi di formazione non obbligatoria a tutti i dipendenti, favorendo nelle scelte, oltre alle funzioni svolte da ciascun dipendente, chi non li ha mai svolti, o li ha svolti poco, rispetto a chi li svolge con maggior frequenza**.
5. **Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica:** saranno predisposte azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine in collaborazione con l'Ufficio Pari Opportunità.

Per una decostruzione di stereotipi e pregiudizi collegati alle identità sessuali, soprattutto nelle sue componenti di identità di genere ed orientamento sessuale, si proseguirà con i progetti legati alla rete nazionale RE.A.DY, attuando percorsi soprattutto rivolti ai giovani in età scolare, che combatteranno le comuni radici socio-culturali da cui generano sia il fenomeno della violenza sulle donne che il bullismo, soprattutto omo-bi-transfobico. Si prosegue anche la collaborazione fra Ufficio Pari Opportunità e la Commissione comunale pari opportunità, rinnovata con Delibera n. 17 del 22/02/2021 nell'ottica di ampliamento di tale collaborazione con il coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia nel sostenere azioni necessarie per includere nei programmi scolastici di educazione civica il tema della parità di genere; nell'anno 2023 è stata aperta presso l'immobile della stazione "**Casa Libellula**" ovvero un alloggio sicuro per le donne vittime di violenza e i loro bambini e nel medesimo solco delle azioni positive a favore dei cittadini saranno messe a sistema una serie di misure presenti nell'ordinamento attuale per predisporre iniziative e percorsi a sostegno dell'**indipendenza abitativa delle donne che hanno subito atti violenti** (ad esempio,



con il consenso dell'amministrazione e solo a seguito della loro valorizzazione nei regolamenti comunali la possibilità di riconoscere un punteggio premiale nelle graduatorie ERP alle "donne vittime di violenza" e la decadenza dall'assegnazione dell'alloggio di ERP dell'assegnatario autore di delitti di violenza domestica e il conseguente diritto al subentro nella titolarità del contratto di locazione da parte degli altri componenti del nucleo familiare) . Il Comune si impegna inoltre a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che sul posto di lavoro si verifichino situazioni conflittuali determinate ad esempio da casi di mobbing, atteggiamenti che mirino ad avvilitare il dipendente, atti discriminatori correlati alla sfera privata del lavoratore o lavoratrice.

DISPOSIZIONI FINALI

Durata del Piano: Triennale decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione con aggiornamento annuale.

Pubblicazione e diffusione: il Piano così come previsto dalla Legge 113/2021, sarà inserito all'interno del PIAO.

Il presente piano è proposto dal Comitato Unico di Garanzia del Comune di Viareggio, composto da:

Dr. Vincenzo Strippoli - Presidente-

I membri:

Letizia Benedetti

Sabrina Bresciani

Alessia Brogi

Flavia Domenici

Laura Fontani

Vincenzo Fuoco

Michela Pieraccini

La Responsabile dell'ufficio Pari opportunità e segretaria del Cug

Maria Orsetti



CITTÀ DI VIAREGGIO