

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022 / 2024

Comune di Mazzano

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Amministrazione Comunale per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità e parità di genere, in adempimento al D. Lgs. 198/2006.

Le Pubbliche Amministrazioni devono infatti adottare Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.

Le azioni positive sono misure *temporanee speciali* che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno la finalità di introdurre modalità di comportamento e criteri volti a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. L'art.1 del D. Lgs. 198/2006, come riscritto dall'art. 1 del D.Lgs. 5/2010, prevede: "*Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato*" (comma 3).

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 fino a quando si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini.

L'origine delle azioni positive si rintraccia nella legislazione degli Stati Uniti (Equal Pay Act, legge di parità salariale, del 1963; Civil Rights Act, legge per i diritti civili, del 1964), che le ha introdotte e sperimentate, quali *affirmative actions*, inizialmente in relazione al contrasto delle discriminazioni fondante sulla razza, allargandone poi il campo d'azione a quelle legate alla confessione religiosa, all'origine nazionale e soprattutto al sesso per tutto ciò che attiene ai rapporti di lavoro, quale strumento essenziale di realizzazione dell' eguaglianza sostanziale.

Le **azioni positive** hanno la finalità di eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa e favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro: questa è la definizione che il diritto della Comunità Europea e la Corte di Giustizia CE hanno nel tempo mantenuto per introdurre nei corpi normativi dei singoli Paesi tale strumento di attuazione delle politiche di pari opportunità.

La normativa italiana ha diversificato i modelli di azioni positive a seconda che si tratti di realizzarle nel settore privato, ovvero nella Pubblica Amministrazione.

Nel **settore pubblico** il legislatore ha scelto di adottare il modello obbligatorio; le Pubbliche Amministrazioni:

- devono redigere un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità;
- devono riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;
- devono garantire nei propri atti regolamentari pari opportunità fra donne e uomini sul lavoro;
- devono garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza nella singola amministrazione, adottando tutte le misure organizzative atte a facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- devono adottare tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità (art. 57 decreto legislativo n. 165 del 2001).

La legge 162/2021, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 275 del 18/11/2021, ha apportato modifiche al codice delle Pari Opportunità, D.Lgs. 198/2006. Il contesto normativo vigente è il seguente:

- l'art. 42. del D.Lgs. 198\2006 “Adozione e finalità delle azioni positive” che recita: *“1. Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.*

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;

c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

d) 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;

e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.”;

- l'Art. 43. del D.Lgs. 198\2006, “Promozione delle azioni positive”, che recita: *“1. Le azioni positive di cui all'articolo 42 possono essere promosse dal Comitato di cui all'articolo 8 e dalle consigliere e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 12, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai centri per l'impiego, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, delle organizzazioni sindacali nazionali e*

territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”;

- **l'art. 48 del D.Lgs. 198\2006**, che disciplina le “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”, sostituendo l'art 7, comma 5, del D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, prevede: “*Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c),*

[01. Le disposizioni del presente decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tenuto conto delle autonomie locali e di quelle delle regioni e delle province autonome, nel rispetto dell'articolo 97, comma primo, della Costituzione, al fine di:

omissis...

c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.]

7, comma 1,

[01. Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e 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. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.]

e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165,

[01. Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando 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, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.]

le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. [06. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale].

2. *Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.* [01. Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando 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, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

02. Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.

03. Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori. 04. Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

05. La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.

1. Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e); in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5;

b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;

c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

1-bis. L'atto di nomina della commissione di concorso è inviato, entro tre giorni, alla consigliera o al consigliere di parità nazionale ovvero regionale, in base all'ambito territoriale dell'amministrazione che ha bandito il concorso, che, qualora ravvisi la violazione delle disposizioni contenute nel comma 1, lettera a), diffida l'amministrazione a rimuoverla entro il termine massimo di trenta giorni. In caso di inottemperanza alla diffida, la consigliera o il consigliere di parità precedente propone, entro i successivi quindici giorni, ricorso ai sensi dell'articolo 37, comma 4, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e successive modificazioni; si applica il comma 5 del citato articolo 37 del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006, e successive modificazioni. Il mancato invio dell'atto di nomina della commissione di concorso alla

consigliera o al consigliere di parità comporta responsabilità del dirigente responsabile del procedimento, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.

2. Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.];

- **l'art. 50-bis del D.Lgs. 198/2006**, "Prevenzione delle discriminazioni": *"1. I contratti collettivi possono prevedere misure specifiche, ivi compresi codici di condotta, linee guida e buone prassi, per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, le molestie e le molestie sessuali nel luogo del lavoro, nelle condizioni di lavoro, nonché nella formazione e crescita professionale;*

- La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri in data **4 marzo 2011**, a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità, relativa alle 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 discriminazione" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183);

- la Direttiva **n. 2/2019** del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, in data 26/06/2019, entrata in vigore **dall'anno 2020**, che prevede che le attività svolte in base alle indicazioni della detta direttiva devono essere inserite nel piano triennale delle azioni positive.

- **l'art. 25 del D.Lgs 198/2006**, modificato dalla Legge 162/2021, dà la definizione di "Discriminazione diretta e indiretta": *"1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.*

2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

2-bis. Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;

b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;

c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera".

- **l'art. 6 del D.Lgs 198/2006**, modificato dalla Legge 162/2021, "Equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche" prevede che la regola secondo la quale il riparto degli amministratori da eleggere sia effettuato in base a un criterio che assicuri l'equilibrio tra i generi e che il genere meno rappresentato deve ottenere almeno due quinti degli amministratori eletti, si applichi anche alle

società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati.

Fatte queste premesse, con il presente **Piano delle Azioni positive per il triennio 2022/2024**

Il Comune di Mazzano

- tutela e riconosce come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari dignità e alla libertà della persona dei lavoratori;
- riconosce il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
- ritiene prioritaria la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- favorisce la pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale, tenendo conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- si attiva, nel proprio ambito territoriale, al fine di favorire le azioni volte a conciliare la vita lavorativa e la vita familiare.

Il Comune di Mazzano fa parte di un'aggregazione di tre Comuni, (Comune di Mazzano, capofila, Nuvolento e Nuvolera) con uffici aggregati intercomunali, ognuno dei quali ha un unico Responsabile di Area, nei quali il personale dei tre comuni è distaccato, con la seguente organizzazione interna:

- aree con uffici aggregati n. 8 (Area Affari Generali; Area Servizi Finanziari; Area Tributi; Area Lavori Pubblici e Servizi Comunali; Area Cave ed Ecologia; Area Urbanistica Edilizia: Area Polizia Locale; Area Servizi Sociali);

- aree con uffici non aggregati n. 2 (Area Direzione e Coordinamento; Area Amministrativa [Protocollo – Demografici – Servizi Cimiteriali]);

e il numero di dipendenti dei tre Comuni assomma a 77 (situazione al 31/12/2021: di cui n. 39 in dotazione organica del Comune di Mazzano, n. 16 in dotazione organica del Comune di Nuvolento e n. 22 in dotazione organica del Comune di Nuvolera).

Il Comune di Mazzano è ente capofila, e per l'organizzazione interna e gestionale degli uffici si applica il regolamento degli uffici e servizi del Comune Capofila.

AZIONI ATTUATE NELL'AMBITO DELLA GESTIONE DEL PROPRIO PERSONALE DIPENDENTE

La situazione attualmente vigente è in linea con le previsioni di legge, che vengono integralmente applicate.

Il quadro esistente è il seguente:

Interventi mirati per il superamento delle condizioni di sotto rappresentazione femminile e per migliorare il ruolo delle donne nell'organizzazione complessiva del Comune.

Azioni positive Nel rispetto della **L.n. 125/91**:

- È previsto nel Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (art. 52) in relazione alla composizione delle commissioni esaminatrici di concorsi per assunzione di personale dipendente, che, ove possibile, uno dei posti di componente della commissione esaminatrice, in ossequio al principio della pari opportunità tra i sessi, deve essere riservato a personale femminile;
- previsione costante, nei bandi di concorso, dell'applicazione della legge n. 125/91.
- È previsto nel Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (art. 3, comma 1, n.8), tra i criteri organizzativi da osservare in ogni fase gestionale, il principio della piena

applicazione delle norme che garantiscono l'attuazione del principio di pari opportunità tra uomini e donne, sia in fase di accesso al posto, che nella progressione della carriera.

- È previsto nel Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (art. 140) l'obbligo di adozione, da parte del Comune, del piano di azioni positive, tendente ad assicurare, nell'ambito comunale, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, favorendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate (divario fra generi non inferiore ai due terzi).

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di progressioni di carriera, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale fra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita e adeguata motivazione.

- L'organizzazione interna degli uffici può contare su una forte presenza femminile, per i tre comuni aggregati, pari al 66,23% (situazione al 31/12/2021: n. 51/77 donne per i tre comuni dell'aggregazione: Comune di Mazzano n. 28/39, Nuvolento n. 10/16 e n. 13/22 per il Comune di Nuvolera) del numero complessivo dei dipendenti in servizio.

- È assicurata la presenza femminile, in modo significativo, negli incarichi di responsabilità nell'ambito dell'Amministrazione Locale:

su n. 8 Posizioni Organizzative, n. 4 sono ricoperte da donne e il Segretario Generale dell'Ente, Responsabile anche di ulteriori due Aree, è una donna. Nell'ambito della Polizia Locale, a fronte di un Comandante uomo, l'incarico di Vice Comandante è ricoperto da una donna.

Il Comune di Mazzano è socio unico di una S.r.l., società pubblica controllata, denominata Mazzano Servizi S.r.l., che ha come Amministratore Delegato Unico, una donna.

Negli organi collegiali di indirizzo e di governo del Comune la presenza femminile è la seguente:

Consiglio Comunale: componente femminile 42,86%;

Giunta Comunale: componente femminile 66,66%.

Interventi volti a migliorare l'ambiente di lavoro, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti

Azioni positive È stato istituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", (CUG), unico per i tre enti associati, che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità (di cui all'art. 19 del CCNL 14/09/2000) e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni, di cui all'art. 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ed è stato approvato il relativo Regolamento.

Nelle prime settimane del 2022, in seguito a cessazione dal servizio della Presidente, è stata modificata la composizione del C.U.G., nominando un nuovo Presidente, di sesso maschile, per una maggior coinvolgimento e sensibilizzazione sull'argomento. La composizione del C.U.G. è totalmente paritetica, infatti vede, tra membri effettivi e membri supplenti, la seguente presenza:

Genere Femminile: n. 6 componenti;

Genere Maschile, compreso il Presidente: n.6 componenti.

Con deliberazione della Giunta Comunale, nel 2021 è stato aggiornato il **Codice di Comportamento** degli Enti aggregati, adeguandolo alle Linee Guida ANAC 177/2020, prevedendo all'art.1, comma 8, che nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la **piena parità di trattamento** a parità di condizioni, astenendosi, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori

È sempre un dovere del dipendente comunale, in aggiunta a quanto previsto dal Codice di Comportamento, mantenere sul luogo di lavoro una condotta uniformata ai principi di correttezza e parità di trattamento, sia nei confronti delle colleghe che nei confronti dell'utenza femminile, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona.

L'Amministrazione si impegna a vigilare affinché siano sempre assicurate condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, in attuazione di quanto previsto dall'art. 26 del d.lgs. 198/2006, sotto riportato:

“Art. 26. Molestie e molestie sessuali

1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2-bis. Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersi sottomessi.

3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1, 2 e 2-bis sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

3-bis. La lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti di cui al presente capo non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi,

diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché' qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. Le tutele di cui al presente comma non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia.

3-ter. I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le

iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.”

Interventi volti ad agevolare la conciliazione della vita lavorativa e della vita familiare

Azioni positive

ORARIO DI LAVORO

Ferme restando la disciplina dei contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto di appartenenza e le esigenze organizzative dell'amministrazione comunale, viene sempre valutata la possibilità di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare, motivatamente, l'attività lavorativa con impegni di carattere familiare.

Viene mantenuto l'istituto contrattuale della "flessibilità" dell'orario di lavoro, per conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, individuando appositi criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21/05/2018;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

Sono sempre valutate favorevolmente, compatibilmente con le esigenze di servizio, le richieste di modifiche dell'orario di lavoro, soprattutto se connesse a necessità di organizzazione familiare, e, ove vi sia la possibilità ai sensi della normativa vigente, la concessione del part-time, con lo scopo di garantire il benessere organizzativo e favorire la migliore conciliazione tra tempi lavoro e tempi di vita.

LAVORO AGILE

L'anno 2020 ha posto tutte le Pubbliche amministrazioni nella necessità di conciliare l'attività lavorativa con il distanziamento sociale. La pandemia da Covid-19 è stata sicuramente un acceleratore per l'instaurarsi delle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in forma di Lavoro Agile.

Inizialmente con Circolare del Segretario Generale n. 5 del 10/03/2020, avente ad oggetto "Disposizioni transitorie in materia di "lavoro agile" (smart working) in relazione all'Emergenza Coronavirus", sono state dettate le modalità operative necessarie, al fine di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello alla continuità dell'azione amministrativa. Sono state applicate modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa ed individuato forme semplificate e temporanee di accesso al lavoro agile o "smart working", per il periodo di tempo necessario e sufficiente a mitigare il rischio di contagio, consentendo ai lavoratori, non presenti negli uffici, di svolgere ugualmente la propria attività. Le misure di contenimento dell'Epidemia da Covid-19 hanno portato al raggiungimento di alte percentuali di lavoro agile senza mai incidere sulla qualità dei servizi forniti ai cittadini, che sono sempre stati garantiti.

Dell'istituto ne ha beneficiato in numero maggiore la componente femminile, ma anche i lavoratori uomini hanno utilizzato tale modalità lavorativa, in caso di figli in DAD o di quarantena fiduciaria. Si è proseguito a dettare indirizzi operativi con le seguenti circolari, in relazione al mutare del quadro epidemiologico e conseguentemente normativo:

Circolare n. 10 del 18/09/2020, avente ad oggetto: Lavoro agile uffici pubblici;

Circolare n. 11 del 13/11/2020 avente ad oggetto: DPCM 3/11/2020 e Ordinanza Ministro della Salute 4/11/2020. Disposizioni attuative inerenti le misure urgenti per il contenimento del contagio da COVID 19 nel territorio nazionale e regionale;

Circolare n. 1 del 05/01/2021 avente ad oggetto: lavoro agile in regime emergenziale;

Circolare n. 4 in data 19/05/2021 avente ad oggetto: lavoro agile semplificato fino al 31 dicembre 2021;

Circolare n. 13 del 25/10/2021, avente ad oggetto: DISPOSIZIONI ORGANIZZATIVE PER IL RIENTRO IN PRESENZA;

Circolare n. 2 del 17/01/2022, avente ad oggetto: nuove disposizioni organizzative in relazione al lavoro agile, in conseguenza della nuova impennata di contagi in seguito alla variante omicron, in conseguenza della circolare del 5 gennaio 2022, a firma congiunta dei Ministri della funzione pubblica e del Lavoro, Brunetta e Orlando.

Con il Decreto del Ministro della Funzione Pubblica avente ad oggetto “Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni” dell’8 ottobre 2021 è stato previsto che a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è quella in presenza, essendo stato superato il concetto di lavoro agile visto come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa, come era invece previsto nella fase emergenziale.

Punto fermo delle circolari interne sopra elencate è che i Responsabili, nell’autorizzare il lavoro agile, garantiscano la tutela dei lavoratori che si trovano in particolari condizioni di fragilità o necessità, non coperte da altre misure:

1. genitori con figli in età scolare (fino 16 anni compiuti);
2. dipendenti con familiari conviventi titolari della L. 104/92;
3. dipendenti con familiari conviventi che necessitano di cure anche se non titolari della legge 104/92 (previa acquisizione agli atti di documentazione medica);
4. dipendenti con distanza casa-lavoro, calcolata sui tempi di percorrenza del trasporto pubblico superiori a 1 ora per singolo viaggio.
5. Altre situazioni particolari, la cui valutazione sarà effettuata dal Responsabile

È in programma il mantenimento dell’istituto del lavoro agile, già da ora disciplinato da apposito accordo individuale, da considerarsi strumento per la politica di conciliazione casa /lavoro, anche quale modalità organizzativa che contribuisce a favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, con orientamento ai risultati, volta a facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più “sostenibili”.

Strettamente connesso al tema del lavoro agile è il potenziamento della strumentazione informatica e tecnologica, che è stata potenziata e continuerà ad esserlo, con notevole investimento di risorse economiche, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità agile.

TUTELA DEL BENESSERE LAVORATIVO

L’Amministrazione si impegna a tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori, garantendo un ambiente di lavoro sicuro, condizioni che rispettino la dignità e la libertà di persone e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti evitando, in particolare che si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente anche in forma velata e indiretta.

Nel mese di luglio 2021 è stata redatta dal RSPP (Responsabile del servizio di prevenzione e protezione ai sensi del d.lgs. 81/2008) la valutazione preliminare dello stress lavoro correlato. L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. L'Amministrazione si impegna a prevedere un 'piano di monitoraggio', anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli Eventi sentinella.

Per migliorare la qualità degli spazi lavorativi e il benessere di chi lavora, è prevista una riorganizzazione strutturale degli ambienti e degli uffici, nella sede del Municipio di Mazzano e nella sede del Municipio di Nuvolera, ed i progetti dei relativi interventi sono già stati approvati dalle rispettive Giunte comunali.

Nella progressione economica e di carriera, è garantita la parità di trattamento e l'applicazione di criteri oggettivi non discriminatori, per l'assegnazione di incarichi di responsabilità e di direzione.

L'Amministrazione si impegna al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori, come la cura dei familiari anziani e/o disabili.

Continuerà ad essere garantita la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali, anche in applicazione della normativa contingibile emergenziale, con una procedura semplificata per rendere più immediata la fruibilità del diritto in parola.

AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

- sarà garantito l'aggiornamento professionale e l'adeguamento dei programmi formativi, sottoponendo a tutti i dipendenti, in modo non discriminatorio, calendari di corsi organizzati, compatibili con le mansioni svolte e proponendone la frequenza.

- la Programmazione di corsi di formazione a distanza (webinar) per tutto il personale è stata una nuova modalità dettata dall'emergenza, ma che viene preferita e che si vuole mantenere, per l'indubbia comodità di fruizione.

- Nell'ambito dell'aggiornamento e della formazione continuerà ad essere garantito lo sviluppo della "cultura di genere", diffondendo la conoscenza della normativa a tutela delle pari opportunità e sui congedi parentali, attraverso la messa a disposizione di tutti i dipendenti, con invio tramite rete intranet, della normativa vigente in materia (D.Lgs. 198\2006; D. Lgs. 165/01; D.Lgs. n. 151\2001; C.C.N.N.L.L., ecc.) e attraverso circolari ad hoc e incontri formativi dedicati.

ASSENZE PER MATERNITÀ'

- Ove la normativa lo consenta, si procederà alla sostituzione dei dipendenti assenti per maternità, o meglio per congedo parentale, con assunzioni a tempo determinato precedute da un periodo di affiancamento tra sostituta/o e sostituita/o, per consentire un reinserimento dopo la maternità senza pendenze di arretrati;

- verrà proposta in via prioritaria la frequenza ai corsi di formazione per chi è rimasto assente dal lavoro per congedo parentale.

Al fine di garantire la rappresentanza femminile l'Amministrazione Comunale si impegna comunque a rispettare, nelle nuove assunzioni, l'obbligo di motivare in modo adeguato l'eventuale scelta di un candidato di sesso maschile, sia in caso di accesso dall'esterno, che in caso di progressione di carriera e/o di attribuzione di posizioni/ funzioni, ogni volta che sussista analogo qualificazione e preparazione professionale tra i candidati di sesso diverso e sussista altresì un divario tra i generi nell'attività o posizione gerarchica interessata dall'assunzione o dalla progressione in carriera, non inferiore ai 2/3, ai sensi di legge.

Per qualsiasi tipologia di progressione in carriera, si prevedono requisiti esclusivamente meritocratici, principio che ci si impegna a riconfermare; l'Amministrazione assicura che provvederà a richiamare, nei contratti decentrati, il proprio impegno per attuare le misure necessarie per favorire la pari opportunità.

Le Pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC.

Il Piano nazionale di ripresa e resilienza prevede che nei bandi di gara per l'affidamento dei contratti pubblici siano indicati, come requisiti necessari e, in aggiunta, premiali dell'offerta, criteri orientati verso **gli obiettivi di parità**.

Con il **Decreto 7 dicembre 2021** della Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento per le Pari Opportunità (pubblicato nella G.U. n.309 del 30.12.2021) sono state approvate, ai sensi dell'articolo 47 comma 8 del D.L. 31/05/2021, n. 77 convertito in Legge 29 luglio 2021, n. 108, le Linee Guida (ALLEGATO 1) volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC.

Le stazioni appaltanti devono prevedere, nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, specifiche clausole dirette all'inserimento, come requisiti necessari e come ulteriori requisiti premiali dell'offerta, di criteri orientati a promuovere l'imprenditoria giovanile, l'inclusione lavorativa delle persone disabili, la parità di genere e l'assunzione di giovani, con età inferiore a trentasei anni, e donne.

Nei contratti di appalto va prevista l'applicazione di penali per l'inadempimento dell'appaltatore agli obblighi di cui alle Linee Guida, commisurate alla gravità della violazione e proporzionali rispetto all'importo del contratto o alle prestazioni del contratto, fino all'impossibilità per l'operatore economico di partecipare, in forma singola ovvero in raggruppamento temporaneo, per un periodo di dodici mesi ad ulteriori procedure di affidamento afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR e del PNC.

Azione positiva: Gli Uffici Comunali impegnati nelle procedure di gara per l'affidamento di contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC assicurano l'osservanza di quanto previsto nelle sopra citate Linee Guida.

AZIONI ATTUATE NELL'AMBITO TERRITORIALE DI COMPETENZA

L'art. 48, citato in premessa, prevede che i Piani delle azioni positive vengano predisposti dall'Ente con riferimento all'ambito di competenza, quindi non solo con riferimento alla P.A., intesa come datore di lavoro, ma, in vista del particolare ruolo sociale e civico rivestito e svolto, anche con riferimento ad un più ampio contesto istituzionale e territoriale.

I Piani delle azioni positive, con lo scopo di alleggerire il peso dell'organizzazione del tempo lavoro che deve conciliarsi con le responsabilità familiari e consentire quindi una migliore qualità della vita, non sono rivolti solo ed esclusivamente all'interno dell'organizzazione lavorativa / amministrativa.

L'ambito di operatività cui si riferisce la disposizione, legittima l'adozione di Piani che prendano in considerazione, in modo allargato, anche una più ampia utenza femminile, non solo personale dipendente del Comune, sempre con la finalità di raggiungere l'obiettivo previsto dalla norma: rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro e di lavoro tra uomini e donne.

Le Amministrazioni Pubbliche, infatti, devono promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, valorizzando le politiche territoriali, anche tramite la costituzione di reti di conciliazione tra la Pubblica Amministrazione e i servizi presenti sul territorio.

AZIONI IN AMBITO TERRITORIALE, CHE PERMETTONO ALLE DONNE LAVORATRICI IN GENERE DI CONCILIARE LA VITA LAVORATIVA E LA VITA FAMILIARE.

Tutti i servizi sottoindicati operano e sono garantiti in condizioni ordinarie; alcuni di essi possono subire modifiche in relazione allo stato di emergenza sanitaria per pandemia da Covid- 19, al momento dichiarato fino al 31 marzo 2022.

SERVIZI PER L'INFANZIA

- NIDI

Sul territorio comunale sono presenti due nidi privati. Il Comune ha in essere delle convenzioni per calmierare le rette e quindi supportare le famiglie nei costi da sostenere per tali servizi, il tutto attraverso la misura Comunale dei Buoni Nido e quella Regionale dei Nidi Gratis.

- SCUOLA DELL'INFANZIA STATALE

Viene garantito il servizio di refezione scolastica.

E' inoltre previsto il servizio di entrata anticipata (con entrata alle h.7.40) organizzato dall'Istituto Comprensivo per le frazioni di Molinetto e Ciliverghe.

Il servizio di uscita posticipata (con uscita dalle ore 16.00 alle ore 17.00) organizzato dal Comune.

- SCUOLA PRIMARIA

Viene erogato il servizio mensa dal lunedì al venerdì, nei giorni in cui è previsto il rientro per le lezioni pomeridiane;

Nella Primaria di Molinetto è previsto il servizio di entrata anticipata (con entrata alle h.7.30) e il servizio di uscita posticipata (il martedì e giovedì dalle ore 12.00 alle ore 12.30 – il venerdì dalle ore 13.10 con servizio mensa e a seguire attività laboratoriali sino alle ore 16.10) organizzato dal Comune.

Nella Primaria di Mazzano è previsto l'orario anticipato di entrata (alle h.7,30), sempre organizzato dal Comune.

Viene inoltre garantito il servizio di trasporto scolastico con copertura sul territorio comunale per le frazioni di Molinetto e Ciliverghe.

- SECONDARIA DI PRIMO GRADO

Viene garantito il servizio di trasporto scolastico con copertura di tutto il territorio comunale, comprese le frazioni.

Sono inoltre previsti laboratori pomeridiani organizzati dal Comune in collaborazione con l'Istituto Comprensivo, l'Associazione Genitori e l'Associazione Spazi Musicali, con possibilità di usufruire del servizio mensa.

- **ATTIVITÀ DI SOSTEGNO AI COMPITI SCOLASTICI. “SPAZIO COMPITI”**

Servizio rivolto ai minori in difficoltà, prevalentemente stranieri, nello svolgimento dei compiti scolastici.

Lo spazio compiti è attualmente presente nelle tre frazioni del Comune, gestito da volontari nei locali messi a disposizione dagli Oratorie e usufruito dai bambini frequentanti la Scuola primaria e la Scuola Secondaria di 1° grado. Il servizio si è via via strutturato dando luogo ad un Accordo di collaborazione che disciplina il rapporto tra le Parrocchie, il Comune e l’Istituto Comprensivo.

- **SUPPORTO ECONOMICO AI CENTRI RICREATIVI ESTIVI PARROCCHIALI**

Le Parrocchie delle tre frazioni organizzano e promuovono attività di Centro Ricreativo Diurno (CRD o come diversamente denominato CRE, CREST o GREEST) nel periodo di chiusura delle attività scolastiche a favore di minori (3-16 anni), in collaborazione con famiglie e volontari, per attuare una concreta politica di prevenzione e socializzazione in modo integrato con i servizi di tempo libero, dando continuità all’azione educativa della scuola, mettendo a disposizione, le attrezzature ed il materiale necessari allo svolgimento delle attività previste all’interno del Centro.

Garantendo così un ambiente protetto a disposizione dei figli di mamme che lavorano, nel periodo di chiusura scolastica.

Il Comune sostiene tali attività attraverso l’indizione annuale del Bando Comunale per la concessione di contributi ordinari erogati anche alle Parrocchie per attività a carattere continuativo. Nel 2021 si sono aggiunti ulteriori contributi finanziati dal c.d. Fondone Covid, a copertura delle maggiori spese sostenute a causa della pandemia.

Il Comune inoltre garantisce ai minori con disabilità, la frequenza di tali centri attraverso l’erogazione gratuita del servizio di assistenza ad personam.

SERVIZI ALLA FAMIGLIA

- Oltre ai servizi destinati ai minori, vi sono quelli erogati agli anziani ed ai disabili e che possono considerarsi un aiuto alle donne lavoratrici, che spesso devono anche organizzare il proprio tempo lavoro in funzione delle persone fragili presenti in famiglia e da accudire.

- Il Comune eroga il servizio di assistenza domiciliare, la fornitura dei pasti a domicilio, il servizio di telesoccorso e di trasporto/accompagnamento a strutture sanitarie per visite.

- Interviene nell’integrazione delle rette dei servizi diurni per anziani e disabili.

- Sul territorio è inoltre presente il Centro Sociale “Gli Orti”, centro diurno per la socializzazione, in ambiente protetto, degli anziani.

INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Il comune di Mazzano aderisce, insieme all’Ambito 3 Brescia est, alla rete interistituzionale contro la violenza di genere, avente come ente capofila il Comune di Brescia. La finalità della rete è quella di realizzare collaborazioni fra i diversi enti aderenti (pubblici e privati) per attuare azioni di contrasto alla violenza e sostegno nei confronti delle donne vittime di violenza.

Sul territorio del distretto 3 – Brescia Est, sono presenti due sportelli antiviolenza nei comuni di Nuvolera e Flero, ai quali le donne possono rivolgersi per ricevere consulenza e sostegno.

Nel territorio facente parte della rete interistituzionale sono attivi due centri antiviolenza:

- Casa delle donne

- Butterfly

Entrambi forniscono sostegno e assistenza alle donne vittime di violenza, attraverso l'erogazione di servizi specialistici e gratuiti, con reperibilità H24.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 106 del 08/11/2021, è stato approvato uno schema di protocollo d'intesa tra il Comune di Mazzano, l'istituto comprensivo statale di Mazzano e lo Studio Associato Alzaia, centro di ricerche in scienze pedagogiche, per la realizzazione dello sportello di ascolto presso la scuola secondaria di primo grado di Mazzano - a.s. 2021/2022 – con finalità di ascolto e sostegno sia al processo di formazione dei ragazzi, sia alle problematiche legate alla gestione dei conflitti familiari.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. . 63 del 28/06/2021 è stata approvata la partecipazione del Comune al "Protocollo d'intesa della rete territoriale interistituzionale contro la violenza di genere" proposto dal Comune di Brescia - ente capofila del progetto "Brescia in rete contro la violenza sulle **donne**".

Da diversi anni il Comune di Mazzano ha aderito alla campagna "**Posto occupato**": nella sala del Consiglio del Comune e presso il corridoio antistante l'ufficio servizi sociali, è collocato un manifesto, che "occupa" una sedia, in onore e ricordo alle centinaia di vittime di femmineicidio e come ammonimento che non accada più.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 102 del 25/10/2021, è stata accettata la donazione da parte della Soc. Coop. "La Rondine" di Mazzano di una "Panchina Rossa" da posizionare e mantenere collocata davanti alla sede della Cooperativa, per sensibilizzare la cittadinanza sulla necessità di contrastare la violenza sulle donne.

Restano programmate, come già fatto nel 2020 e nel 2021, in occasione della Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne, il progetto culturale "Donne per le Donne" e le diverse iniziative per coinvolgere la popolazione e sensibilizzare la collettività su questo tragico tema.

Con la collaborazione dell'ANT, sono previste azioni di prevenzione sulla salute anche delle donne, mediante il finanziamento di campagne di prevenzione, informazione ed effettuazione di visite specialistiche sul territorio comunale.

SICUREZZA URBANA

- Per garantire maggiore sicurezza nelle ore serali/notturne, si interviene costantemente per eliminare eventuali zone non sufficientemente illuminate, garantendo un "lumen" adeguato per l'illuminazione pubblica. È prevista una generale riqualificazione dei punti luce pubblici sul territorio comunale, sulla base di un progetto già approvato.

- Sono installati sistemi di video sorveglianza nelle zone ritenute critiche, per consentire una maggior tutela e evitare la vittimizzazione. È in previsione un aumento numerico delle telecamere presenti sul territorio con l'impegno di partecipare ai bandi regionali per il relativo finanziamento.

- È mantenuto il progetto speciale che vede la polizia locale impegnata a svolgere controlli serali e notturni del territorio.

Il presente Piano ha durata triennale e copre il triennio 2022-2024.

Per previsione della citata direttiva n. 2/2019, punto 3.2, i PTAP, sono collegati al ciclo della Performance e vanno **aggiornati ogni anno**, per scorrimento, anche come allegato al Piano della Performance.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti e vagliati consigli, pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, degli Amministratori, dei sindacati, dei cittadini residenti, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Si segnala che in mancanza di adozione del PTAP, la sanzione prevista è il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.