



## Consigliera di Parità della Provincia di Mantova

---

Mantova, 06/02/2023

Prot. come da PEC

Alla c/a

dr.ssa Sabina Candela  
Segretaria Comunale  
Comune di Goito

dr. Angela Benin  
Responsabile Uff. Affari Generali-Istituzionali  
Comune di Goito

**Oggetto: parere in merito al “Piano delle Azioni Positive triennio 2023/2025. Richiesta parere ex art.48 D.Lgs 11/04/2006 n.198”**

In relazione al documento programmatico di cui in oggetto si osserva che il Piano presenta caratteri e requisiti sostanziali e di merito, non soffermandosi solo su aspetti meramente formali. Ciò anche in considerazione del fatto che **il Piano deve costituire uno strumento concreto, creato su misura per l'Ente**, che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi.

Gli interventi previsti nel PAP dimostrano attenzione da parte dell'Ente alla prevenzione di situazioni di discriminazione, cultura di genere, le pari opportunità, il benessere organizzativo ed una organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Di seguito alcune riflessioni e suggerimenti ad integrazione degli obiettivi declinati:

- **aggiornare** la normativa di settore introducendo la Direttiva 2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;
- **applicare**, per quanto possibile, già nella stesura del PAP, la Direttiva del 23 maggio 2007 «Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche», dovendosi dichiarare che l'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio è assunto a preciso dovere della pubblica amministrazione; nello specifico il legislatore scrive che è doveroso «utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.), un linguaggio non discriminatorio come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori)» (lett. e) del punto 3 (Le azioni da

---

CONSIGLIERA DI PARITÀ EFFETTIVA  
DELLA PROVINCIA DI MANTOVA  
Gaia Cimolino



Ufficio della Consigliera di Parità  
Piazza Mantegna, 6 Tel. 0376/357512  
Fax 0376/357519  
Mail: [consiglieradiparita@provincia.mantova.it](mailto:consiglieradiparita@provincia.mantova.it)

seguire per attuare pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche), del titolo VI (Formazione e cultura organizzativa). La direttiva del 2007 è rivolta ai vertici delle amministrazioni e in particolare a chi ha la responsabilità del personale al fine di orientare le politiche di gestione delle risorse umane e l'organizzazione del lavoro secondo precise linee di azione. Tra queste linee di azione vi sono un lungo elenco di doveri, tra i quali è compreso l'uso di un linguaggio non discriminatorio;

- **prevedere** azioni per la prevenzione e gestione di casi di molestia e violenza sul luogo in considerazione al fatto che dal 29 ottobre 2022 è entrata definitivamente in vigore in Italia la Convenzione ILO 190 approvata il 21 giugno 2019 a Ginevra da ben 187 Paesi e ratificata il 29 ottobre 2021. La Convenzione, insieme alla Raccomandazione ILO 206, riconosce "il diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie, ivi compresi la violenza e le molestie di genere" e si propone di fissare elevati standard comuni allo scopo di affermare "una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco e sulla dignità dell'essere umano". Obiettivi perseguiti attraverso una politica di "tolleranza zero" nei confronti della violenza e delle molestie, rivolta tanto alla prevenzione quanto al contrasto delle condotte moleste nei luoghi di lavoro. La Convenzione ha un ambito molto ampio, applicandosi ad ogni settore, sia privato che pubblico, ad ogni economia, tanto formale quanto informale, nonché ad ogni lavoratore e lavoratrice indipendentemente dallo status contrattuale, comprendendo anche i tirocinanti, gli apprendisti, i volontari, i lavoratori licenziati e quelli alla ricerca di un impiego, le persone che frequentano corsi di formazione, di tirocinio o di apprendistato nonché i lavoratori e le lavoratrici il cui rapporto di lavoro sia terminato.

Il concetto di violenza e molestie nel mondo del lavoro include l'insieme di pratiche, comportamenti o minacce inaccettabili, che ripetutamente o anche solo in un'unica occasione abbiano lo scopo o l'effetto – anche solo potenziale – di causare un danno psico-fisico o economico, anche – ma non solo – in ragione del sesso o del genere della vittima.

**Sicura che gli stimoli sopra esposti troveranno riscontro, si esprime parere positivo.**

La Consigliera di Parità Effettiva

dr.ssa Gaia Cimolino

**CONSIGLIERA PRO.LE  
DI PARITÀ EFFETTIVA**  
D.ssa Gaia Cimolino

