

I Jolly in pillole

*Direttiva sul riconoscimento, prevenzione
e superamento della violenza contro le
donne in tutte le sue forme*

*Ministro della Pubblica Amministrazione,
29 novembre 2023*



<https://www.youtube.com/anzanisimona>

a cura di Simona Anzani

Ambito di applicazione soggettiva

Art.1 (comma 2) D. Lgs. 165/2001

Per amministrazioni pubbliche si intendono **tutte le amministrazioni dello Stato**, ivi compresi gli **istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative**, le **aziende ed amministrazioni dello Stato** ad ordinamento autonomo, le **Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane**, e **loro consorzi e associazioni**, le **istituzioni universitarie**, gli **Istituti autonomi case popolari**, le **Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura** e loro associazioni, **tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali**, le amministrazioni, le aziende e gli enti **del Servizio sanitario nazionale**, **l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN)** e **le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300**. Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONI.

Presupposti

Costituzione, articoli di riferimento:

- 3
- 29
- 37
- 51
- 117



Presupposti

Art.1 (comma 1, lett. c) D. Lgs. 165/2001

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:

(...)

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.**

Presupposti

Art.7 (comma 1-3- 4) D. Lgs. 165/2001

Le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro.

(...)

Le amministrazioni pubbliche individuano criteri certi di priorità nell'impiego flessibile del personale, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.

Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione.

Obiettivi

- Promuovere e diffondere la piena attuazione della normativa vigente
- Sviluppare una cultura organizzativa volta a radicare il rispetto della dignità della persona
- Garantire un ambiente di lavoro rispettoso dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo
- Favorire una maggiore consapevolezza che aiuti a riconoscere forme di violenza e molestie
- Fornire adeguati strumenti per la prevenzione, il contrasto e la rimozione dei fenomeni discriminatori

Contesto di riferimento

- Convenzione del consiglio d'Europa sulla prevenzione e sulla lotta contro la violenza delle donne e la violenza domestica (Istanbul 11 maggio 2011, Legge 77/13)
- Strategie integrate nazionali per combattere la violenza
- Convenzione OIL 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro (ratificata con L. 4/21) e Raccomandazione 206 (strumento applicativo)
- Piano Strategico contro la violenza maschile sulle donne 2021-2023
- Codice Rosso (L. 69/19)
- Legge per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica (L. 168/23)
- Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti della donna (L. 234/21)
- Relazione finale sull'attività della Commissione parlamentare d'inchiesta sul femminicidio
- Strategia dell'Unione Europea per la parità di Genere (Gender Equality Strategy) 2020-2025

Le azioni per una cultura del rispetto

- Attività dei Comitati unici di Garanzia (CUG)



- Iniziativa “Riforma-Mentis”



Attività dei Comitati unici di Garanzia (CUG)

- Pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
- Art. 57 del d.lgs n.165 del 2001 (TUPI): **le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.**
- **Linee di indirizzo:** Direttive n. 4 del 2011 e 2 del 2019 del Ministro per la Pubblica amministrazione : i >CUG sono osservatori privilegiati e attenti conoscitori della situazione del personale dell'amministrazione di appartenenza, oltre che sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione
- **Relazione con altri soggetti:**
 - Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità;
 - Consigliere/a di parità;
 - Consigliere/a di fiducia;
 - OIV;
 - RSSPP;
 - Responsabile delle Risorse umane;
 - Nucleo di ascolto organizzato;

Attività dei Comitati unici di Garanzia (CUG)

I CUG rappresentano nelle Amministrazioni italiane lo strumento per attuare:

- politiche in tema di diritti delle persone;
- pari opportunità;
- riconoscimento, prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, molestia e violenza, anche con riferimento al **benessere organizzativo e tutela della salute e della sicurezza sul lavoro**.

Attività dei Comitati unici di Garanzia (CUG)

Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia

- E' una rete spontanea nata nel 2015 per volontà delle presidenti e dei presidenti dei CUG di un gruppo di amministrazioni pubbliche Italiane; nasce come "azione positiva" per favorire il dialogo e la progettazione comune tra più amministrazioni con l'intento di valorizzare il ruolo che i Comitati Unici di Garanzia.
- Mettere le Amministrazioni a confronto su temi di attenzione alla persona, creando situazioni di sinergia e rafforzamento delle azioni positive, rappresenta senz'altro un valore aggiunto nel panorama del lavoro pubblico e, comunque, del lavoro in genere, e consente di superare le barriere delle individualità delle organizzazioni, dando vita a costruttive forme di confronto e di collaborazione importanti nel contesto della Pubblica Amministrazione.
- Ad oggi, hanno aderito alla Rete i CUG di oltre 170 tra Amministrazioni ed Enti, centrali, nazionali e locali.
- Per entrare a far parte della "Rete nazionale" è necessario sottoscrivere il Regolamento della Carta della Rete, il documento firmato da tutti i Presidenti dei CUG aderenti, che sintetizza gli obiettivi prioritari e ne orienta le linee di azione.

Attività dei Comitati unici di Garanzia (CUG)

Azioni condivise dei CUG

recepire e far emergere segnalazioni di violenza contro le donne attraverso:

- la divulgazione di materiale informativo a lavoratori e lavoratrici;
- la pubblicazione sul sito internet istituzionale e su quello del CUG del numero verde 1522;
- iniziative formative per i dipendenti;
- azioni di sensibilizzazione per la creazione di Sportelli di ascolto/Nucleo di ascolto;
- adozione di Codici etici e strumenti di mediazione di prevenzione delle molestie e violenze ;
- azioni di monitoraggio sulle molestie e violenze;
- informazioni sui centri antiviolenza di prossimità;

Iniziativa “Forma-Mentis”

Corso on line, presente sulla piattaforma Syllabus, promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica - Presidenza del Consiglio dei Ministri con lo scopo di sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro sano, fondato sulla cultura del rispetto e orientato alla parità di genere e alle pari opportunità.

Il corso, realizzato con il supporto di Formez PA, attraverso il linguaggio del disegno animato, si focalizza in particolare **sui diversi tipi di discriminazione legate al genere che i lavoratori, in particolare le donne, possono subire sul luogo di lavoro, fornendo le conoscenze giuridiche e organizzative di base utili per riconoscere le situazioni di rischio e per individuare le relative soluzioni.**

Il corso permette alle lavoratrici e ai lavoratori della PA di:

- riflettere sui segnali “deboli”, sugli stereotipi sessisti e sui comportamenti molesti sul luogo di lavoro;
- approfondire le conseguenze psicologiche, organizzative e legali delle molestie sul luogo di lavoro;
- condividere un approccio sulla gestione degli eventuali casi di molestie;
- definire pratiche preventive utili a garantire un ambiente di lavoro sano, attento al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori e rispettoso del principio della parità di genere;
- individuare gli strumenti e i percorsi di tutela disponibili rispetto alla protezione delle vittime e alla sanzione degli autori, a partire dal numero anti violenza e stalking 1522;
- rafforzare il ruolo degli organismi di pari opportunità nelle PA, quali i Comitati Unici di Garanzia, la Consigliera o il Consigliere di parità, la Consigliera o il Consigliere di Fiducia.

Formazione per rimuovere le discriminazioni e contrastare la violenza contro le donne

Le modifiche apportate al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, D.P.R. 62/13, dal D.P.R. 81/23, ha introdotto la disposizione di cui all'art. 4 del D.L. 36/22, convertito in Legge 79/22, disponendo che le Pubbliche Amministrazioni svolgano **cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico**, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità.

I contenuti dei cicli formativi saranno sviluppati a seguito dell'adozione delle **Linee guida nazionali di cui all'art. 6 della L. 168/23 (Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica)**.

Gli obiettivi sono:

- conoscenza ed individuazione delle varie forme di violenza contro le donne e cause;
- accrescimento delle competenze finalizzate al riconoscimento di potenziali rischi di comportamenti violenti;
- implementazione delle competenze e della conoscenza degli strumenti normativi a tutela della vittima;
- promozione buone pratiche.

Formazione per rimuovere le discriminazioni e contrastare la violenza contro le donne

I moduli formativi hanno ad oggetto:

- analisi conoscitiva di tipo valutativo
- analisi conoscitiva dei segnali di rischio
- analisi e mappatura (di istituti giuridici, misure do sostegno sociale, misure di sostegno economico, misure di sostegno lavorativo, procedure di assistenza e supporto)

Le Amministrazioni pubbliche garantiscono in tale contesto:

- la partecipazione dei dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale sulla violenza di genere;
- l'adozione e implementazione dei Codici Etici e di Condotta;
- la cura della formazione in tema di pari opportunità;
- l'istituzionalizzazione di eventi, convegni, seminari, attività di informazione e comunicazione, momenti formativi in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne istituita dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite.

<https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/07-12-2023/direttiva-superamento-violenza-contro-le-donne>



Conclusioni

"Ho giurato di non stare mai in silenzio, in qualunque luogo e in qualunque situazione in cui degli esseri umani siano costretti a subire sofferenze e umiliazioni.

Dobbiamo sempre schierarci.

La neutralità favorisce l'oppressore, mai la vittima.

Il silenzio aiuta il carnefice, mai il torturato."

Élie Wiesel



“Grazie per l’attenzione

Mi trovi anche su ...”

<https://community.omniavis.it/>

<https://www.youtube.com/channel/UCkXXWPcvX97TrIb-1bORtLA>

<https://www.facebook.com/groups/rassegnagiuridica>

Simona Anzani