

**COMUNE DI PERUGIA
ASSESSORATO PARI OPPORTUNITA'**

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE - 2010- 2013

(D.LGS 198/2006)

***La dimensione delle pari opportunità uomo-donna
nelle strategie di governo e di sviluppo organizzativo dell'ente***

(approvato con atto di Giunta Comunale n°445 in data 11/11/2010)

Introduzione

Il principio di parità e di pari opportunità tra donne e uomini, nell'ambito della vita lavorativa e sociale di ogni persona, si fonda sulla rimozione degli ostacoli che ancora si frappongono al conseguimento di una sostanziale uguaglianza tra i sessi e alla valorizzazione della differenza di genere nel lavoro e in ogni altro ambito sociale e organizzativo.

E' in questo contesto che si colloca il concetto di "pari opportunità" come "condizione di eguale possibilità-opportunità di riuscita o pari occasioni favorevoli" tra uomini e donne nell'esercizio dei propri diritti. Pari Opportunità, dunque:

- non come omologazione della donna al modello maschile, ma come eguali opportunità nel rispetto-riconoscimento delle reciproche differenze intese come "risorsa" (non un "limite") per la crescita culturale e sociale degli individui e del Paese;
- non come "territorio" separato delle donne e delle loro organizzazioni, ma come processo di cambiamento culturale che, inevitabilmente, deve riguardare uomini e donne insieme. I diritti, le opportunità, le responsabilità di ognuno dipendono non dall'essere nato maschio piuttosto che femmina, ma da come si realizza l'uguaglianza sostanziale di genere che non è solo una questione femminile ma di tutti allo stesso modo;
- come "modello di vita" capace di realizzare, in ogni contesto, il passaggio dalla cultura della "Tutela" della donna alla "Valorizzazione" della soggettività femminile.

Raggiungere, nell'ottica di genere, le pari opportunità significa, dunque, produrre "effetti di sistema" nel contesto in cui le donne agiscono, nel sistema delle relazioni sociali ed economiche, nella relazione maschile-femminile.

Il passaggio "dalla Parità formale all'Uguaglianza sostanziale" è la finalità da perseguire e il principale campo di azione del presente Piano, partendo dalla situazione generale del Paese che evidenzia ancora oggi un forte divario uomo-donna nell'esercizio dei diritti fondamentali sanciti dalla Costituzione e dalle leggi ordinarie dello Stato (es. diritto al lavoro).

Nonostante l'Italia sia uno dei Paesi europei con la legislazione più avanzata in materia di diritti, di parità e pari opportunità tra i sessi, si registrano, tuttavia, situazioni di forte arretramento con il tasso di occupabilità femminile più basso (46%); le donne che lavorano guadagnano, a parità di mansioni, il 30% in meno degli uomini; la maternità è la prima causa di discriminazione nel rapporto di lavoro; una donna su cinque è costretta a lasciare il lavoro dopo la nascita del primo

figlio; pochissime donne ancora nei posti di comando, nei Consigli d'amministrazione delle aziende, in Parlamento e nelle istituzioni locali; la violenza contro le donne è uno dei fenomeni più diffusi e preoccupanti di involuzione culturale e sociale....

Tuttavia, le donne sono una risorsa fondamentale da valorizzare, riconoscere, rispettare e su cui investire nello sviluppo economico, nella crescita sociale e culturale delle città che cambiano per accrescere la ricchezza del Paese e per uscire da una crisi senza precedenti. Ma sappiamo bene quanto ciò sia difficile perché diventare consapevoli fino in fondo del complesso rapporto "cittadinanza-democrazia paritaria" nella relazione maschile-femminile, significa assumere pienamente il concetto di "cittadinanza" come valore che include il saper farsi carico della differenza di genere in tutte le relazioni sociali ed economiche.

Non a caso (ad esempio), come ormai chiaro a molti (economisti, analisti di mercato, sociologi, politici), la grande sfida che abbiamo di fronte per il rilancio economico dell'Italia, è quella di raggiungere il 60% di occupabilità femminile entro il 2010, quale obiettivo strategico stabilito dal Consiglio Europeo di Lisbona nel marzo 2004, al fine di coniugare la crescita economica con la conoscenza e la coesione sociale e, dunque, con la pari dignità e pari opportunità uomo-donna nel lavoro quali valori fondanti di un sistema democratico.

In tutto ciò, si evidenzia il bisogno di azioni più incisive che, prima di tutto, ci conducano nella società italiana alla rottura degli "stereotipi" di genere che, ancora oggi sono frutto di differenziazioni storicamente e socialmente costruite indirizzando percorsi e scelte di vita (nell'orientamento scolastico, formativo e professionale) che, in modo consapevole o inconsapevole, possono aprire o chiudere strade.

In tale direzione le "azioni positive" costituiscono le misure da mettere in campo per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure 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.

A tal fine, il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "*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*".

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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice e nei ruoli decisionali.

Inoltre, con la Direttiva Nicolais-Pollastrini del 23 maggio 2007 - Ministri, rispettivamente, per le Riforme e Innovazioni nella P.A. e per i Diritti e le Pari Opportunità, recante "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, si specifica, nella sua ampia

articolazione delle modalità operative da attuare, come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere attività propositive e propulsive ai fini dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

In tale contesto, il Codice delle Pari Opportunità, oltre a disciplinare i diversi ambiti e strumenti necessari a promuovere le pari opportunità nei rapporti etico-sociali, culturali ed economici (azioni di contrasto alla violenza contro le donne, di tutela giudiziaria contro le discriminazioni, di sostegno all'imprenditoria e occupabilità femminile...), dispone all'art. 48 *azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*, che le Amministrazioni dello Stato, le Regioni, Le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, predispongano "Piani triennali di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito 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) del D.lgs 198/2006, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività gerarchiche ove sussiste un divario fra i generi non inferiore a due terzi...".

Il Comune di Perugia, consapevole dell'importanza di dotarsi di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività istituzionale al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, al superamento degli ostacoli che impediscono una reale parità tra i sessi in ogni ambito sociale, culturale ed economico, nonché al raggiungimento degli obiettivi posti dal Piano coerentemente con gli indirizzi di mandato del Sindaco.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale (2010-2013), si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuole porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà locale ed alle dimensioni dell'Ente.

In tale contesto, è utile sottolineare la sensibilità e la costante cura che il Comune di Perugia ha posto e pone relativamente alla esigibilità di diritti elementari dei propri cittadini/e.

Nel corso degli anni, il Comune di Perugia ha prodotto iniziative, anche a carattere sperimentale, sfociate in esperienze fondanti per l'Ente che iniziando con la fase di crescita negli anni '90, con il primo Progetto Donna – è poi proseguita, per due mandati amministrativi, con l'incarico specifico inerente le Politiche delle Differenze e delle Pari Opportunità affidato ad una Consigliera Comunale, sino ad arrivare ad oggi con l'istituzione, per la prima volta, di un Assessorato alle Pari opportunità.

Tra le azioni positive più significative si evidenziano: la costituzione, negli anni passati, del Comitato d'ente pari opportunità che oggi va tuttavia rinnovato in applicazione del Contratto collettivo nazionale di lavoro; l'istituzione del Registro delle Coppie di Fatto, nato per tutelare il carattere di libera scelta delle convivenze che risultano penalizzate e discriminate sul piano dell'ordinamento civile, (atto del Consiglio Comunale n. 43 del 10.3.2003), la modifica nel 2004 dello Statuto comunale all'art. 1 laddove ai principi di democrazia vengono affiancate *uguaglianza e pari opportunità* e all'art. 51 che attualmente recita: *Il Sindaco nomina, assicurando pari opportunità tra uomini e donne, i componenti della Giunta Comunale,.....omissis; la modifica*

dell'art. 23 dello Statuto comunale, con l'inserimento dell'art. 23 bis (Ambiti e partecipazione), atto del Consiglio Comunale n. 95 del 27.04.2005, che istituisce la figura del Consigliere Straniero Aggiunto in Consiglio Comunale riconoscendo ai cittadini stranieri maggiorenni il diritto ad eleggere propri rappresentanti. Attualmente uno dei due Consiglieri Stranieri aggiunti è, per la prima volta, una donna, eletta con un voto plebiscitario non solo da parte della sua comunità di provenienza. Un presenza che rafforza il suo ruolo all'interno della Consulta Cittadina delle Comunità Straniere a Perugia, istituita nel 2006 con atto di Consiglio Comunale n. 126 del 29.6.2006. Il ruolo dei Consiglieri Stranieri, membri di diritto della Consulta delle Comunità Straniere a Perugia, è anche quello di collegamento e rappresentanza in Consiglio della funzione propositiva della Consulta stessa per la definizione di strategie, priorità, obiettivi e programmi di particolare valore multietnico e interculturale per la città.

Con il presente Piano di Azioni Positive 2010/1013, adottato per la prima volta, il Comune di Perugia intende dotarsi di uno strumento puntuale e sistematico, finalizzato all'attuazione delle leggi di parità e di pari opportunità uomo-donna.

Il Comune di Perugia, attraverso l'Assessorato alle pari opportunità, le strutture direzionali, gli organi istituzionali e gli organismi di parità, intende così rafforzare e arricchire l'azione amministrativa nella città con nuove iniziative, programmi e progetti e promuovere un'attenzione specifica al benessere organizzativo, alla valorizzazione della differenza di genere nella gestione delle risorse umane, alla qualità del lavoro e di vita della lavoratrici e dei lavoratori dell'Ente, nell'intento di superare le eventuali discriminazioni dirette e indirette, in base a misure e strumenti disciplinati dalla vigente legislazione nazionale e comunitaria di cui, in particolare, si riportano alcuni utili passaggi del Codice delle Pari opportunità (D.lgs 198/2006):

- Art. 42. Adozione e finalità delle azioni positive (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 1, commi 1 e 2)

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 realizzate 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.*

- Art. 25. Discriminazione diretta e indiretta (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 1 e 2)

1. *Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi atto, patto o comportamento che*

produca un effetto pregiudizievole discriminando 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 apparentemente neutri mettono o possono mettere 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.

- Art. 26. Molestie e molestie sessuali (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater)

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.

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 e 2 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.

- TUTELA GIUDIZIARIA Art. 36. Legittimazione processuale (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 4 e 5)

1. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dell'articolo 25 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche tramite la consigliera o il consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente.

2. Ferme restando le azioni in giudizio di cui all'articolo 37, commi 2 e 4, le consigliere o i consiglieri di parità provinciali e regionali competenti per territorio hanno facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima.

- Art. 40. Onere della prova (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 6)

1. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

Accanto agli aspetti legati al rapporto di lavoro interno all'ente, è altresì evidente la contestuale volontà del Comune di Perugia, di promuovere, anche attraverso il Piano di Azioni Positive e le politiche dell'Assessorato Pari Opportunità, "azioni positive", in un'ottica di *mainstreaming* e di *empowerment* al femminile, tese non solo a prevenire e/o a superare le disparità di sesso tra i lavoratori dell'ente, ma nell'intera società con l'obiettivo di produrre impatti positivi ed effetti moltiplicatori in altri contesti organizzativi del territorio a livello locale e regionale. L'obiettivo è

favorire lo sviluppo di reti e partenariati con altri enti e organismi di parità, affinché questo processo sia massimamente interattivo, in grado di giungere a risultati concreti su scala comunale, provinciale e regionale e di definire un modello di intervento interdisciplinare ed interistituzionale che privilegi la metodologia della progettazione territoriale partecipata e condivisa.

Il Piano si propone, pertanto, di realizzare, da una parte, obiettivi a rilevanza interna rivolti verso la propria azione amministrativa e, dall'altra, obiettivi diretti ad assumere una maggior rilevanza esterna, quale ente attento alle politiche di genere nell'intero territorio, rispetto alle tematiche, problematiche e discriminazioni che investono, in particolare, le donne, nel tessuto sociale, culturale, economico.

1. Obiettivi a rilevanza interna all'Ente

Coerentemente con i presupposti del Piano e con la normativa vigente il Comune di Perugia si impegna a perseguire i seguenti principali obiettivi:

- Accelerare il cambiamento nella Pubblica Amministrazione agendo, nell'ottica della valorizzazione della differenza di genere, nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione comunale con interventi mirati e innovativi (studi, indagini, analisi quali-quantitative, percorsi formativi...) verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale culturale e professionale di donne e di uomini;
- Favorire la crescita professionale promuovendo l'inserimento delle donne nei settori, nei livelli professionali e nelle posizioni gerarchiche nei quali sono sottorappresentate;
- Promuovere politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini nel rapporto di lavoro, ponendo al centro la persona e armonizzando sempre più le esigenze dell'Ente con quelle dei lavoratori;

Ambito d'azione

Ai fini del presente Piano, Il Comune di Perugia, ha condotto una ricognizione interna sulla composizione organizzativa dell'Ente relativamente alle risorse umane, riportata con dati disaggregati per sesso, al fine di rilevare eventuali disparità tra lavoratrici e lavoratori;

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione lavorativa di donne e uomini:

SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 1 AGOSTO 2010 :

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, determinato è la seguente:

Dipendenti a tempo indeterminato:

DIPENDENTI	N. 1298
DONNE	N. 819
UOMINI	N. 479

settore	Dipendenti Tempo indeterminato		Dirigenti Tempo indeterminato		Dirigenti Tempo determinato	
	D	U	D	U	D	U
Direzione generale	2				1	
Governo Sviluppo del Territorio	85	205	1	6	1	5
Risorse Umane	54	37	2	1		
S.O. Progetti Strategici	1	2		1		
Segreteria Consiglio Comunale	7	2	1			
Segreteria Generale	11	1	1	1		
Servizi Sociali alla persona	407	41		1	3	3
Servizi Finanziari	36	18		1	1	1
Servizi isituzionali al cittadino	93	51		1		1
S.O. Centro storico	1	3			1	
Avvocatura	5	1		1		
Vigilanza	70	85			2	
S.O. Gabinetto del sindaco	13	2				1
S.O. Progetti Europei	9	2				1
comandati	10	7	1	2		
	804	457	6	15	9	12

Dipendenti a tempo determinato n. 61 di cui n. 50 donne e n. 11 uomini. Di seguito la suddivisione per settori:

settore	Dipendenti Tempo determinato	
	D	U
Governo Sviluppo del Territorio	4	
Segreteria Consiglio Comunale	15	5
Servizi Sociali alla Persona	13	
Servizi Isituzionali al cittadino	3	4
S.O. Centro Storico	1	
S.O. Gabinetto del Sindaco	14	2
	50	11

Dipendenti a tempo indeterminato suddivisi per categorie:

	Dipendenti Tempo pieno		Dipendenti Tempo parziale	
	D	U	D	U
Direttore generale (dirigente in aspettativa con incarico)	1			
Dirigenti (compresi dipendenti in aspettativa con incarico)	14	22		
Categoria B	180	54	2	
Categoria B3 Giuridico	35	122	1	2
Categoria C	361	122	32	9
Categoria D	150	113	13	7

Categoria D3 Giuridico	29	27	1	1
	770	460	49	19

Dipendenti a tempo determinato suddivisi per categorie:

	Dipendenti Tempo pieno		Dipendenti Tempo parziale	
	D	U	donne	uomini
Dirigenti (incarico esterno)		5		
Categoria B3 Giuridico	3	2		
Categoria C	19	4	15	4
Categoria D	11	1		
Categoria D3 Giuridico	1	1		
	34	13	15	4

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

N. 28 posizioni organizzative: n. 14 DONNE - n. 14 UOMINI

SPECIFICI CONTRATTI ATIPICI

- numero 11 soggetti con contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui n. 9 donne e 2 uomini

- numero 12 soggetti con contratto di somministrazione lavoro di cui n. 11 in categoria C e n. 1 in categoria B3G.

Forme di lavoro flessibile e/o atipiche e relativo trend

Forme di lavoro	2010		
	Donne	Uomini	Totale
<i>Job sharing</i>	nessuno	nessuno	
Telelavoro	nessuno	nessuno	
Contratto di Collaborazione coordinata e continuativa	9	2	11
Somministrazione di contratti di lavoro a tempo determinato cui n. 11 in categoria C e n. 1 in categoria B3G			12
Totale			23

L'analisi del quadro di riferimento evidenzia un *trend* in linea con quello nazionale. Il numero di donne complessivamente impiegate nel ruolo amministrativo è superiore agli uomini, il numero delle donne che svolgono mansioni inferiori è maggiore di quello degli uomini: es. nel servizio scolastico e nei servizi alla persona prevalgono le donne. Il numero delle figure professionali tecniche (ingegneri, architetti, geometri, informatici, operai) uomini è nettamente superiore al numero di donne impiegate nello stesso ruolo,

Per quanto concerne la dirigenza, al 1° ottobre 2010 sono presenti complessivamente 38 dirigenti di cui 13 donne e 25 uomini.

Da notare che se da un lato è fortemente prevalente la presenza maschile, dall'altro emergono figure femminili in posizioni di rilievo: il Vicesegretario Generale Vicario; il vertice della S.O. Vigilanza -Comandante e Vicecomandante - fatto pressoché unico in Italia.

Si evidenzia inoltre che al massimo livello apicale è posta una altra figura femminile (Direttore generale) mentre il Segretario Generale è di sesso maschile.

L'obiettivo generale del Piano è quindi quello di integrare la dimensione di genere nel modello organizzativo e gestionale delle risorse umane nell'ente.

Le Azioni

1. Comunicazione, informazione, partecipazione e benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro.
2. Affermazione dei Diritti e della tutela nell'ottica della valorizzazione della differenza di genere.
3. Organizzazione del lavoro e politiche di gestione del capitale umano attente a valorizzare le differenze di genere – formazione professionale.
4. Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro.

OBIETTIVO	AZIONE	INTERVENTO
Accelerare il cambiamento nella Pubblica Amministrazione agendo, nell'ottica di valorizzazione della differenza di genere, nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione comunale con interventi mirati e innovativi (studi, indagini, analisi quali-quantitative, percorsi formativi...) verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale culturale e professionale di donne e di uomini;	1. Comunicazione, informazione partecipazione e benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro	<p>1.1 Raccolta e condivisione di materiale informativo sui principi della parità e sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, buone pratiche, esperienze significative realizzate, progetti nazionali ed europei finanziati, ecc.).</p> <p>1.2 Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione dell'ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet...);</p> <p>1.3 Realizzazione e/o partecipazione ad attività seminari-convegni, eventi, sui temi più rilevanti dell'azione istituzionale dell'ente in materia di pari opportunità.</p> <p>1.4 Rinnovo del <u>Comitato d'ente Pari Opportunità</u> ai sensi dell'art. 19 del CCNL/2000. Un Organismo di parità interno che svolge attività di studio, di ricerca e di promozione delle pari opportunità uomo-donna nel lavoro attraverso progetti di "azioni positive". Il Comitato ha funzioni di <u>organo consultivo</u> per l'ente e per le OO.SS.</p>

		<p>in materie relative all'organizzazione e gestione delle risorse umane (riorganizzazioni, mobilità interna, formazione e sviluppo professionale...). In particolare, il Comitato d'ente per le pari opportunità ai sensi del CCNL ha il compito di:</p> <p><i>a) svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla L. 903/1977 e alla L. 125/1991, anche alla luce dell'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea;</i></p> <p><i>b) individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro proponendo iniziative dirette al loro superamento alla luce delle caratteristiche del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione femminile in ambito locale, anche con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro;</i></p> <p><i>c) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;</i></p> <p><i>d) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno e l'elaborazione di uno specifico codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali.</i> Il Comitato nell'esercizio delle proprie funzioni si avvale dell'Osservatorio sulla situazione del personale maschile e femminile di cui al successivo intervento (punto 2.1) del presente Piano.</p> <p><u>1.5 Progetto-Indagine conoscitiva quali-quantitativa (attraverso questionario) rivolta a tutto il personale dell'ente per la "Rilevazione del clima lavorativo e relazionale, delle criticità nel rapporto di lavoro e nelle pari opportunità uomo-donna nel Comune di Perugia".</u> L'indagine sarà volta a rilevare le eventuali discriminazioni di sesso, la conciliazione tempi di lavoro-tempi di vita, la valorizzazione delle competenze, delle potenzialità e capacità personali e professionali, il clima e il benessere lavorativo, la qualità dei rapporti interpersonali.... Si tratta, in sintesi, di una iniziativa propedeutica e necessaria alla</p>
--	--	--

		<p>definizione di eventuali progetti di “Azioni positive” per il superamento delle criticità.</p> <p>1.6 Promozione di <u>incontri seminari</u> <u>sui fenomeni delle discriminazioni sul lavoro</u>, delle molestie e degli atti lesivi della dignità della persona nell’ambiente di lavoro; Gli incontri potranno articolarsi in cicli differenziati a seconda del target individuato dei destinatari.</p> <p>1.7 Diffusione a tutto il personale del “<u>Codice di condotta contro le molestie sessuali</u>” (già approvato con apposito regolamento comunale) attraverso il sito internet, opuscoli informativi e ogni altro utile mezzo di comunicazione.</p> <p>1.8 Miglioramento, nell’ottica di genere, del <u>piano di comunicazione interna per l’adozione del linguaggio al femminile</u> (es. il dirigente/la dirigente...), nonché <u>aggiornamento dei Regolamenti degli Uffici e dei Servizi sulla disciplina delle pari opportunità</u>.</p>
<p>Favorire la crescita professionale promuovendo l’inserimento delle donne nei settori, nei livelli professionali e nelle posizioni gerarchiche nei quali sono sottorappresentate</p>	<p>2. Affermazione dei Diritti e della tutela nell’ottica della valorizzazione della differenza di genere</p>	<p>2.1 Istituzione di un “<u>Osservatorio permanente sulla situazione del personale maschile e femminile nel Comune di Perugia</u>”, con funzioni da attribuire al settore risorse umane, organizzative e strumentali. Uno strumento finalizzato a <u>rilevare e analizzare dati statistici, disaggregati per sesso</u>, riguardanti la gestione delle risorse umane, da mettere a confronto, ove possibile, con le altre realtà nazionali. L’Osservatorio riguarda, in particolare, la rilevazione di dati riferiti a: assunzioni; passaggi di qualifica (concorsi interni/esterni); progressioni professionali giuridico-economico; retribuzioni; indennità; straordinari; mobilità interna/esterna; par-time; distribuzione del personale; incarichi dirigenziali; formazione e aggiornamento professionale; telelavoro; congedi parentali; pensionamenti.</p> <p>Si tratta, in sintesi, di un valido strumento di supporto sia del Comitato d’ente pari opportunità di cui al precedente punto 1.4 del presente Piano, sia dell’amministrazione nella gestione delle risorse umane, al fine di individuare “azioni positive” tese a <u>rimuovere eventuali criticità</u> e a <u>promuovere eventuali interventi</u> di riequilibrio della presenza femminile</p>

		<p>nelle attività, nei ruoli, nei profili professionali, nei settori e nelle posizioni gerarchiche ove sussista eccessivo un divario tra i sessi.</p> <p>2.2 <u>Azioni di controllo e prevenzione di situazioni conflittuali sul posto di lavoro</u> che possono essere determinate, ad esempio, da: <i>stalking</i>, <u>pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing</u>; atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni. Tali azioni sono esercitate attraverso i dirigenti e <u>il Comitato d'ente pari opportunità</u>, al fine di <u>tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno</u>, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.</p> <p>2.3 <u>Informazione a tutto il personale sui compiti e funzioni della figura della "Consigliera/Consigliere" di Parità</u> - disciplinati dal Codice delle Pari Opportunità (art. 15-D.lgs 198/2006) – La Consigliera di parità è una funzione <u>presente a livello regionale e provinciale</u>. E' nominata dal Ministero del Lavoro su designazione delle Regioni e delle Province. Il ruolo della/del Consigliera/Consigliere è anche quello di <u>agire in giudizio contro le discriminazioni nel lavoro e di sovrintendere all'attuazione dei principi delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne nel lavoro</u>.</p> <p>2.4 <u>Valorizzazione delle competenze volta al miglioramento organizzativo dell'ente attraverso, ad esempio, la mappatura delle competenze personali e professionali</u>, quale strumento indispensabile per conoscere e valorizzare appieno gli apporti delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché per una migliore distribuzione del personale nelle diverse aree di lavoro. In sintesi: "mettere la persona giusta al posto giusto" (<i>Direttiva 2007 Presidenza Consiglio dei Ministri: Nicolais-Pollastrini</i>).</p> <p>2.5 <u>Attribuzione di criteri di priorità in materia di lavoro flessibile</u>, compatibilmente con l'organizzazione</p>
--	--	--

		<p>degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovino in situazioni di svantaggio personale, sociale, familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato (art. 7 d.lgs 165/2001- Direttiva 2007 Presidenza Consiglio dei Ministri: Nicolais-Pollastrini).</p> <p>2.6 Adozione di misure per il <u>reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi</u> (es. maternità, congedi parentali) attraverso interventi di <u>miglioramento dei flussi informativi tra amm.ne e lavoratore o lavoratrice</u> durante l'assenza, oppure <u>affiancamento da parte del responsabile o di chi ha sostituito la persona assente</u>) che assicurino il mantenimento delle competenze dei lavoratori e delle lavoratrici, il loro accesso alla possibilità di formazione oltre che la garanzia del perseguimento della carriera (Direttiva 2007 Presidenza Consiglio dei Ministri: Nicolais-Pollastrini).</p>
	<p>3. Organizzazione del lavoro e politiche di gestione del capitale umano attente a valorizzare le differenze di genere – Formazione Professionale</p>	<p>3.1 Sperimentazione di forme di <u>Telelavoro</u>, previo accordo tra le parti e compatibilmente con l'organizzazione del lavoro all'interno del Comune di Perugia, secondo quanto previsto dalla normativa contrattuale evitando che lo strumento si traduca in fattore di discriminazione dei lavoratori e delle lavoratrici (Direttiva 2007 Presidenza Consiglio dei Ministri: Nicolais-Pollastrini).</p> <p>3.2 Realizzazione di <u>moduli formativi sui principi di parità, pari opportunità e cultura di genere, rivolti al personale maschile e femminile dell'ente</u>, quale parte integrante e sostanziale del Piano di formazione del personale.</p> <p>3.3. Tutela per l'attuazione delle disposizioni normative in materia di composizione delle <u>Commissioni di Concorso</u> e selezione, ovvero garantire la <u>presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile</u>.</p> <p>3.4 Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Perugia valorizza attitudini e capacità personali e professionali di tutti anche in relazione all'attribuzione degli</p>

		<p>incarichi.</p> <p>3.5 Non vi è alcuna possibilità che si privilegi, nella selezione, l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio necessita di una esplicita ed adeguata motivazione (Art. 48-D.lgs. 196/2000).</p> <p>3.6 Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.</p> <p>3.7 Il piano di formazione dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo la <u>uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati.</u></p>
<p>Promuovere politiche di conciliazione tra responsabilità familiari, personali e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini, ponendo al centro la persona e armonizzando di più le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti, lavoratori e lavoratrici</p>	<p>4. Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro</p>	<p>4.1 Progetto <i>"Padri Generosi"</i>. L'azione è finalizzata alla sensibilizzazione, verso i lavoratori, sul tema delle responsabilità parentali e lavorative mirate a promuovere una piena condivisione delle responsabilità familiari e del ruolo genitoriale. Si tratta di <u>accentuare il desiderio, in particolare, dei padri a poter manifestare il loro affetto dedicandosi di più alla cura dei figli.</u> Il maggior utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri è un comportamento innovativo in materia di opportunità fornite dalla Legge 53/2000. Più specificamente, l'intervento prevede una Campagna di comunicazione-informazione sul valore della genitorialità tesa ad armonizzare i comportamenti sociali verso una più equa ed efficace ripartizione delle responsabilità familiari tra madri e padri.</p> <p>4.2 Azioni positive per l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, garantendo il rispetto delle <i>"Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"</i>, di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.</p> <p>4.3 Misure di <u>promozione del ricorso ai congedi parentali</u>, per uomini e donne, ovvero l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del</p>

		<p>lavoratore, dando pubblicità del meccanismo di <u>premio alla fruizione maschile dei congedi parentali</u>, secondo quanto previsto dal Testo Unico sulla maternità: D.Lgs. 26 marzo 2001, n° 151.</p>

2. Obiettivi a rilevanza esterna all'Ente

- Riconoscere alle donne maggiori opportunità di inserimento e di crescita nel lavoro, nella politica e nella società, a partire dalla consapevolezza del complesso rapporto tra genere-cittadinanza-democrazia.
- Accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità come valore di inclusione sociale, di educazione all'interculturalità, al rispetto dell'altro/altra, delle diversità di razza, di cultura, di religione, di orientamento sessuale e identità di genere, in ogni ambito sociale e organizzativo.
- Prevenire e contrastare la violenza di genere

Azioni

A. Attivazione di misure e nuovi i istituti partecipativi nell'ambito dei diritti di cittadinanza.

B. Contrasto alla comunicazione discriminante e sessista.

C. Promozione sociale indirizzata alla giovani generazioni: educazione alla libertà, al rispetto della persona e alla cultura della differenza.

D. Attivazione della rete sociale istituzionale e dei servizi, per prevenire e contrastare, in tutti i modi possibili, la violenza di genere e per aiutare le vittime di violenza.

OBIETTIVO	AZIONE	INTERVENTO
Riconoscere alle donne maggiori opportunità di inserimento e di crescita nel lavoro, nella politica e nella società, a partire dalla consapevolezza del complesso rapporto tra genere-cittadinanza-democrazia	A. Attivazione di misure e nuovi istituti partecipativi nell'ambito dei diritti di cittadinanza	A.1 Istituzione di un <u>Organismo di Parità</u> (Consulta) previsto nel programma di mandato del Sindaco, aperto alla partecipazione esterna di rappresentanze sociali, economiche e imprenditoriali,

		<p>finalizzato ad accrescere in ogni ambito locale la cultura delle pari opportunità, attraverso la partecipazione di donne e uomini alla vita politica, sociale, economica della città. Tale organismo dovrà essere disciplinato da apposito Regolamento sulla base delle esperienze più diffuse e già consolidate in tante altre città italiane.</p> <p>A.2 Redazione di progetti di Azioni Positive volti a promuovere l'occupabilità e l'imprenditoria femminile nel territorio anche attraverso misure di consolidamento e/o riqualificazione, nei settori economici più innovativi, delle imprese femminili già attive. Tali progetti rientrano nelle opportunità finanziarie a valere sui bandi annuali dei Ministeri del lavoro e delle pari Opportunità nonché della Comunità europea.</p> <p>A.3 <u>Rappresentanza presso Enti Aziende, Istituzioni.</u> Tutela della rappresentanza minima complessiva per ciascuno dei due sessi, ai sensi dell'art. 4 del Regolamento sugli indirizzi per la nomina, la designazione e la revoca dei rappresentanti del Comune presso, enti, aziende istituzioni.</p> <p>A.3 Progetto: <u>"Perché non lavori? Indagine conoscitiva, delle donne immigrate, nel mondo del lavoro"</u> in collaborazione con CIDIS onlus. Si intende delineare un profilo delle <u>donne straniere che lavorano o che sono in cerca di una occupazione</u> in base alla loro provenienza, al percorso migratorio, alla posizione giuridica, al nucleo familiare. La successiva elaborazione dei dati permetterà di <u>approfondire i bisogni lavorativi</u> espressi ed inespressi delle donne straniere ovvero le difficoltà incontrate nell'accesso al mondo del lavoro, le principali richieste avanzate, le aspettative.</p>
	<p>B. Contrasto alla comunicazione discriminante e sessista</p>	<p>B.1 Attivazione del "Protocollo contro la Pubblicità Sessista". Campagna di opinione contro la comunicazione discriminante e</p>

		sessista relativa alla pubblicità nei luoghi pubblici, lesiva dell'immagine femminile nella società.
<p>Accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità come valore di inclusione sociale, di educazione all'interculturalità, al rispetto dell'altro/altra, delle diversità di razza, di cultura, di religione, di orientamento sessuale e identità di genere, in ogni ambito sociale e organizzativo</p>	<p>C. Promozione sociale indirizzata alla giovani generazioni: educazione alla libertà, al rispetto della persona e alla cultura della differenza</p>	<p>C.1 Progetto <i>“La cura genitoriale ed etica della relazione uomo-donna”</i>. Ricerca di esperienze innovative in ambito sociale, psicologico, educativo, giuridico per <u>rispondere alle crescenti difficoltà dei giovani e delle famiglie di fronte alle nuove sfide della vita</u>. Formazione-informazione-educazione per genitori nella loro dimensione relazionale sociale e collettiva verso i figli. Il progetto è preceduto da un Incontro seminariale con i formatori della EPE – Ecole des Parents et des Educateurs – Ile de France.</p> <p>Più precisamente, la ricerca, già messa a punto in collaborazione con la Provincia di Perugia, L'università degli Studi di Perugia-Facoltà di Scienza della Formazione e con l'Associazione FIDAPA, sarà oggetto di sviluppo del <u>Progetto GEMMA</u> (nelle sua prossima edizione 2011) di cui il Comune di Perugia è soggetto promotore. Si tratta in sintesi di prevedere, nell'ambito di “Gemma”, un modulo formativo su “ruolo e cultura della genitorialità”, rivolto a cittadini e cittadine del territorio, al fine di accrescere conoscenze, competenze educative e capacità relazionali nel rapporto con i figli e la società. Tutto ciò coerentemente con la finalità generale di Gemma: un progetto di crescita democratica attraverso lo <u>sviluppo di saperi, competenze, linguaggi, l'accesso a nuove tecnologie dell'informazione, l'analisi e il soddisfacimento di nuovi bisogni formativi-informativi dei cittadini</u>.</p> <p>C.2 Progetto “Padri Generosi”. Il progetto è rivolto anche all'esterno del Comune e prevede interventi di sensibilizzazione sul territorio sul tema delle responsabilità parentali volte ad agevolare l'accesso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro ed i loro percorsi di carriera, nonché a promuovere una piena condivisione delle responsabilità familiari e del ruolo genitoriale,</p>

		<p>grazie al nuovo testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità (D.lgs. 151/2001).</p> <p>C.3 Progetto <i>“cultura di genere e delle pari opportunità”</i>. Si tratta di attivare percorsi formativi-informativi-educativi sul tema dei diritti e delle pari opportunità, rivolti a giovani studenti universitari e di alcune scuole di 1° e 2° grado, in collaborazione l'Università degli studi di Perugia e Dirigenti scolastici del comune di Perugia. Attraverso questo percorso si intende fornire un insieme di conoscenze a carattere interdisciplinare relativamente agli studi di genere e alle politiche, normativa e pratiche delle pari opportunità. L'obiettivo è quello di accrescere la consapevolezza dei diritti di uguaglianza e non discriminazione fondata sul genere, per prevenire e contrastare fenomeni di violenza, discriminazione, segregazione nei confronti delle donne.</p> <p>C.4 Istituzione del <u>“Registro dei testamenti biologici”</u>. Il percorso già avviato dal Consiglio comunale con propria Delibera n. 35 del 22.2.2010, a seguito di petizione popolare, è finalizzato alla creazione di un Registro di raccolta dei testamenti biologici o dichiarazioni anticipate di volontà, nonché del relativo Regolamento Comunale.</p> <p>C.5 Progetto <i>“Sicurezza informativa per il cittadino sul corretto utilizzo di Internet</i>. E' rivolto ai cittadini/e, italiani e stranieri, che vogliono utilizzare strumenti informatici, per la ricerca di informazioni convalidate sul piano scientifico, nel settore della salute e dell'alimentazione. Gli incontri per l'acquisizione delle competenze si svolgeranno in aula informatica.</p>
--	--	---

<p>Prevenire e contrastare le discriminazioni e il fenomeno della violenza di genere</p>	<p>D. Attivazione della rete sociale, istituzionale e dei servizi, per prevenire e contrastare, in tutti i modi possibili, la violenza di genere e per aiutare le vittime di violenza</p>	<p>D.1 Azioni di sviluppo del Progetto regionale <i>“Mai più violenze contro le donne”</i>. Attraverso l’esperienza progettuale appena conclusa alla quale il Comune di Perugia ha partecipato e che ha visto coinvolti numerosi attori del territorio regionale (istituzioni, operatori sociali e sanitari, associazioni femminili, giovanili e del volontariato), si intende ora mettere in campo strumenti più efficaci per aumentare in tutta la regione la capacità di rispondere, come sistema organizzativo-operativo, ai problemi reali delle persone vittime di violenza. Si tratta di rafforzare, su scala regionale, da un lato, la Rete dei servizi (in parte già presenti sul territorio) attivando nuove metodologie condivise di prevenzione, contrasto e intervento e, dall’altro, di far emergere il fenomeno della violenza di genere con particolare riferimento alle sue dinamiche culturali, sociali ed economiche. In tale direzione, il Comune di Perugia intende farsi partecipe, insieme a tutti i soggetti coinvolti, per una proposta di <u>legge regionale contro la violenza sessuale che preveda azioni, risorse e strumenti rispondenti ai bisogni reali delle vittime</u>. Tutto ciò a partire dal miglioramento dei servizi socio-sanitari, dal patrocinio legale gratuito e “case” di protezione per le donne (e i loro figli) vittime di violenze, maltrattamenti, <i>stalking</i>, sin dal momento della denuncia, nonché dalla necessità di creare reali condizioni di autosufficienza economica e di reinserimento lavorativo delle vittime di violenza.</p>
--	---	--

		<p>D.2 Attuazione del “<i>Protocollo d’intesa sulla violenza contro le donne</i>”, stipulato nella precedente legislatura, fra il Comune di Perugia, il Centro regionale Pari Opportunità, il Distretto del perugino della ASL n. 2 e l’Azienda ospedaliera di Perugia, al fine di attivare misure e interventi finalizzati all’inserimento o reinserimento lavorativo delle donne vittime di violenza. Diffusione di informazioni e conoscenze contro lo sfruttamento minorile.</p> <p>D.3 Collaborazione e interazione al Progetto AHEAD (Against Homophobia. European Local Administration Devices), attraverso la raccolta continua di buone prassi nell’ambito della Rete RE.A.DY, per lo studio di fattibilità sulla costituzione della Rete Europea contro l’omofobia. In tal contesto il Comune di Perugia è partner della <i>Rete Nazionale delle Pubbliche Amministrazioni per orientamento sessuale e identità di genere</i>. In tale direzione lo sviluppo di buone prassi, tese a prevenire i rischi di violenza rispetto all’orientamento sessuale, prevederà la diffusione di conoscenze sulla cultura <i>queer</i> e sulle famiglie arcobaleno.</p> <p>D.4 Azioni informative sul “<i>Registro delle Coppie di fatto</i>”, istituito nel 2003 con atto del Consiglio Comunale, su petizione popolare, al fine di tutelare quelle cittadine e cittadini che, nel rispetto dei principi di parità e pari opportunità, chiedono il riconoscimento della piena dignità delle coppie di fatto a tutela della libera scelta della convivenza.</p>
--	--	---

--	--	--

Il presente Piano sarà realizzato sulla base delle risorse finanziarie disponibili del bilancio comunale o dei finanziamenti nazionali e comunitari stanziati in materia di pari opportunità. Nel periodo di vigenza del Piano possono essere raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti utili per eventuali integrazioni da apportare.