



Regione Siciliana



aransicilia
agenzia per la rappresentanza negoziale
della Regione Siciliana



COMITATO UNICO DI GARANZIA

*Pari opportunità, benessere organizzativo e
contrasto alle discriminazioni.*

COMITATO UNICO DI GARANZIA DELLA REGIONE SICILIANA

“SottoLente”:

FATTI, EVENTI, ED INIZIATIVE

n.2 luglio/dicembre 2024





TANTE VOCI FORMANO UN CORO



La newsletter "SottoLente " è una pubblicazione del Comitato Unico di Garanzia della Regione Siciliana, articolata in due numeri semestrali più due numeri speciali, dedicati rispettivamente al 25 novembre "Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne" ed all' 8 marzo " Giornata Internazionale della donna".

La pubblicazione intende offrire una panoramica dei principali eventi ed iniziative intraprese dal CUG, dalla Rete Nazionale dei CUG e da altri enti ed organizzazioni, oltre a fornire una sintesi di alcune delle principali notizie a livello nazionale, e non solo.

Affinché questa pubblicazione possa essere più ricca e variegata nei suoi contenuti si invitano i componenti del CUG, i Dipartimenti e gli uffici dell'Amministrazione regionale a dare il proprio contributo facendo una breve sintesi delle attività ed azioni intraprese nelle materie di competenza del Comitato Unico di Garanzia, tra le quali la parità di genere, le pari opportunità, il benessere del lavoratori sui luoghi di lavoro ,il contrasto alle discriminazioni legate al genere e ad ogni altra forma di discriminazione, da pubblicare sulla newsletter in modo da rendere note anche all'esterno dell'amministrazione le azioni e le attività che l'Ente Regione Siciliana pone in essere, inviando gli argomenti da inserire alla seguente email:

comitatounico.garanzia@regione.sicilia.it



PROMEMORIA



I CUG ORGANI A TUTELA DEI LAVORATORI/TRICI

Come riportato sul sito istituzionale del Ministro per la Pubblica Amministrazione “ *I Comitati Unici di Garanzia (CUG) sono comitati paritetici costituiti all’interno delle Amministrazioni pubbliche con compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di pari opportunità e di benessere organizzativo al fine di contribuire all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, agevolando l’efficienza e l’efficacia delle prestazioni e favorendo l’affezione al lavoro, garantendo un ambiente lavorativo nel quale sia contrastata qualsiasi forma di discriminazione per i/le lavoratori/trici.*

La Direttiva n. 2 del 2019 “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*” ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la **direttiva del 4 marzo 2011** sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG), istituiti ai sensi dell’art. 57 del dlgs n.165 del 2001, rafforzando il ruolo degli stessi all’interno delle amministrazioni pubbliche.

I Comitati esercitano le proprie competenze al fine di assicurare, nell’ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing nonché l’assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica.

Il Dipartimento della funzione pubblica e il Dipartimento per le pari opportunità svolgono attività di monitoraggio, coordinamento e assistenza nei confronti delle pubbliche amministrazioni.



MESE PER MESE – IL SECONDO SEMESTRE DEL 2024 : ATTIVITA' ED INIZITIVE

LUGLIO

Il Dipartimento della Funzione Pubblica - Presidenza del Consiglio dei Ministri nell'ambito del progetto Riforma-Mentis ha dato il via il primo luglio al corso online organizzato dal FormezPA, dal titolo "[Piano strategico nazionale contro la violenza sulle donne: azioni di informazione e formazione rivolte ai dipendenti pubblici e di rafforzamento del ruolo dei Comitati Unici di Garanzia](#)", il cui scopo è quello 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 9 luglio le donne di SPAZIO DONNA ZEN hanno portato in scena "LIBERE", frutto del laboratorio teatrale che ha visto l'impegno delle donne del quartiere ad esprimere le proprie potenzialità e capacità creative.

"Libere" è la storia che racconta l'attività posta a disposizione di tutte le donne, portata avanti con coraggio, tenacia e determinazione che vede questo in spazio il modo di potere fare aggregazione e socializzare portando avanti le proprie esperienze. Lo spettacolo è stato replicato a Capaci il 12 luglio nella giornata di apertura del «Muliebris_festival dei diritti delle donne».



1Donne Spazio Zen

Il 10 luglio la Conferenza nazionale delle Consigliere di Parità a cui hanno partecipato le Ministre Marina Calderone ed Eugenia Roccella, ciascuna, nei rispettivi ruoli, ha sottolineato l'importanza di conseguire in maniera efficace la parità di genere attraverso gli opportuni strumenti, con una particolare attenzione sia alle possibili disparità e discriminazioni che potrebbero essere create dall'Intelligenza Artificiale quanto alla tematica di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.



AGOSTO

L'8 agosto TALENTFORM, Ente Formativo a carattere nazionale, ha finanziato e realizzato il **corso base gratuito di formazione a distanza asincrona "Salute e Sicurezza Generale nei luoghi di lavoro"**, rivolto, previa iscrizione all'Agenzia per il Lavoro JOB CAMERE promotrice ed organizzatrice dell'evento, sia a disoccupati e/o inoccupati, candidati aspiranti al lavoro quanto a lavoratori attivi con contratto in somministrazione a tempo determinato, in collaborazione con l'Ente Attuatore di appartenenza.

Funzione del corso del corso è acquisire le informazioni riguardanti la salute e la sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro e le conoscenze per mettere in atto comportamenti sicuri nei luoghi di lavoro. La formazione, secondo l'Accordo Stato Regioni consente ai discenti di conoscere nel dettaglio i concetti di rischio, danno, prevenzione e relativi comportamenti da adottare al fine di tutelare la propria sicurezza e salute e quella dei propri colleghi.

Principali argomenti del corso affrontati sono stati:

- Concetti di rischio
- Danno
- Prevenzione
- Protezione
- Organizzazione della prevenzione aziendale
- Diritti, doveri e sanzioni per i vari soggetti aziendali
- Organi di vigilanza, controllo e assistenza
- Diritti, doveri e sanzioni per i vari soggetti aziendali
- Organi di vigilanza, controllo e assistenza La Piattaforma Syllabus nell'ambito del progetto RIFORMA Mentis ha reso disponibili online previa registrazione, anche durante il periodo estivo, un'ampia offerta formativa che prevede una serie di corsi tra cui quelli inerenti la promozione delle pari opportunità e il contrasto alla violenza di genere.
- In linea con gli obiettivi posti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e recepiti dalla Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile quali raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza di genere nella sfera pubblica e privata, favorire tutte le forme di inclusione e garantire il riconoscimento dei diritti umani.



Persone&Conoscenze, la più importante rivista indipendente italiana dedicata alla gestione delle risorse umane, ha organizzato per i mesi estivi una Rassegna Benessere organizzativo.

“Obiettivo della rivista è dare voce alla Direzione del Personale, intesa non solo come funzione aziendale ma come responsabilità dei manager e degli imprenditori di indicare una strada alle persone che fanno parte dell’organizzazione.

I temi principali della rivista sono legati alle teorie ed agli strumenti della formazione, della ricerca, della cura delle persone che con i loro valori, cultura, bisogni, paure, speranze, sono il centro motore di ogni contesto organizzativo. Agli articoli di riflessione teorica si accompagna il racconto giornalistico di storie di lavoro e di impresa che danno l’opportunità al lettore di **Persone&Conoscenze** immedesimarsi in concrete esperienze di vita aziendale”.

SETTEMBRE

Giorno 19 settembre per il ciclo dei “Giovedì dei CUG”, si è svolto online l’incontro dal titolo “dal titolo: *“Benessere organizzativo e Pubblica amministrazione: politiche di sviluppo delle risorse umane e welfare aziendale”*”.

Con D.A. del 10 settembre 2024 dell’Assessore Regionale della famiglia, delle Politiche sociali e del Lavoro è stata nominata la nuova Consigliera di Parità Regionale *dott.ssa Serena Angela Maria Galvano*.
La *dott.ssa Maria Grazia Di Giorgi* svolgerà le funzioni di supplente.



OTTOBRE

Il 17 ottobre per il ciclo della Rete Nazionale dei CUG "I giovedì dei CUG" si è svolto il webinar "Prenditi cura del tuo seno" *In occasione della Giornata Internazionale contro il cancro al seno* del 19 ottobre, istituita dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, con l'obiettivo di sensibilizzare la popolazione sulla malattia e promuovere l'accesso a diagnosi, controlli e cure tempestive ed efficaci. All'evento è intervenuto il prof. Paolo Veronesi dell'Istituto Europeo di Oncologia di Milano, con un percorso di approfondimento sui tumori al seno fornendo informazioni, frutto dell'esperienza di decenni e della cura di migliaia di pazienti, sulla prevenzione primaria e secondaria del tumore, sul percorso di cura e su come il tempo giochi un ruolo fondamentale verso la guarigione e il benessere.



Giorno 9 ottobre l'ANCI SICILIA ha organizzato l'evento, svoltosi sia in presenza quanto online, dal titolo "Discriminazioni multiple - Riflessioni sulle barriere per la comunità LGBTQIA+ e persone richiedenti asilo e rifugiate SOGI".

La giornata ha fatto leva sull'analisi della normativa nazionale dei diritti della Comunità LGBTQIA+ e su chi opera nell'ambito degli aspetti legali legati alla richiesta di protezione internazionale, affinché possa esserci una reale applicazione di quanto previsto dalle norme in diritti di vita quotidiana, e viceversa che le situazioni che prendono vita nei contesti della quotidianità possano avere un adeguato sostegno normativo.



NOVEMBRE

7 novembre - Ad iniziativa della Rete Nazionale dei CUG e della Fondazione Rigel si è svolto il primo webinar avente come oggetto: "Processo allo stupro: la vittima tra giustizia e pregiudizio".

L'evento ha offerto una preziosa occasione di riflessione e confronto durante il quale è stato analizzato il reato di violenza sessuale ed in modo particolare di come è stato percepito e affrontato nel corso della storia.

Ciò ha reso possibile comprendere le sfide che le vittime devono affrontare oggi nel percorso di accesso alla giustizia ed ha sottolineato il ruolo cruciale dei CUG nella promozione e diffusione della cultura del rispetto.

14 novembre - Si è svolto il webinar dei "giovedì del Cug" dal titolo: "Facciamo i conti: quando il controllo delle risorse è indice di violenza economica".

15 novembre - si è svolto il webinar sul bando POWER, un progetto promosso da WeWorld, una ong italiana impegnata a garantire i diritti di donne, bambine e bambini in 26 Paesi nel mondo che realizza progetti volti a portare al centro chiunque sia ai margini, geografici e sociali, promuovendone lo sviluppo umano ed economico, perché possa diventare protagonista del proprio cambiamento. Il bando destinato ad Enti del terzo settore e ad associazioni a vario titolo impegnate sul tema (es. centri anti violenza, case di comunità, Onlus, ecc) anche attraverso la promozione di iniziative/campagne.

Giorno 25 novembre in occasione della "Giornata per l'eliminazione della violenza contro la donna" si è svolto il convegno dal titolo "Violenza e molestie: quello che le donne non dicono" promosso dalla Rete nazionale dei Cug e dal Cug della PCM





Giorno 26 novembre si è svolto il convegno promosso dalla Rete Nazionale dei CUG, Inail e Fondazione Rigel dal titolo "DIVERSI DA CHI? – Percorsi di accompagnamento, inserimento ed inclusione delle persone con disabilità".



La Rete nazionale dei CUG comunica che i convegni del 25 e 26 novembre u.s. su violenze e molestie e disabilità saranno visibili sul canale Youtube Studio della Rete disponibili al seguente link:

<https://studio.youtube.com/channel/UCqTSSUgoGN8jYiFgGJ2t1MQ/videos/upload?filter=%5B%5D&sort=%7B%22columnType%22%3A%22date%22%2C%22sortOrder%22%3A%22DESCENDING%22%7D>





DICEMBRE

2 dicembre – Ad d iniziativa della Rete Nazionale dei CUG e della Fondazione RIGEL, si è svolto il webinar dedicato alle mutilazioni genitali femminili (MGF), allo scopo di sensibilizzare su questa grave violazione dei diritti umani e sulla problematica apparentemente lontana dalla nostra realtà ma che invece purtroppo avviene anche in Italia. È infatti dovere di tutti proteggere le bambine e le ragazze a rischio e offrire supporto alle donne che ne sono state vittime.

Ad iniziativa del Parlamento Europeo, **dal 09 dicembre fino al 15 dicembre**, ha avuto svolgimento la "Settimana per la parità di genere 2024", incentrata sulla tematica "Donne nel mondo digitale: sicurezza ed empowerment". L'evento rientra nel ciclo di edizioni che hanno preso il via nel 2020, volte a promuovere le misure per garantire i diritti delle donne e delle ragazze ed in termini generali l'uguaglianza di genere. Quest'anno l'iniziativa è indirizzata ad esaminare nello specifico, vista l'incessante crescita della tecnologia, il problema crescente delle molestie e della violenza online, su cui si intende porre un confronto sul ruolo delle donne nel contesto digitale al fine di per impegnarsi a trovare soluzioni concrete.

<https://www.helpconsumatori.it/news-dalleuropa/europa/donne-nel-mondo-digitale-dal-9-dicembre-la-settimana-per-la-parita-di-genere/>





Il 19 dicembre nell'ambito del ciclo dei "i Giovedì dei CUG", si è svolto il webinar: *"La piattaforma video Inail. Uno strumento a favore dell'inclusione grazie all'intelligenza artificiale"*

La piattaforma, per la quale l'Istituto è stato premiato presso l'hackathon AI for Inclusion per la categoria "Disabilità trasversali" promosso da Microsoft Italia, punta a trasformare l'interazione con i contenuti digitali, rendendola più fruibile e accessibile alle persone con disabilità o con neurodivergenze.

Tramite l'uso di tecnologie avanzate di intelligenza artificiale e soluzioni di interfaccia utente personalizzate, la piattaforma si propone di superare le barriere e di permettere a tutte le persone di sfruttare appieno il potenziale dei media digitali.



19 dicembre 2024 - 14.00 + 15.30

Webinar su piattaforma TEAMS
Clicca [qui](#) per partecipare

INAIL

LA PIATTAFORMA VIDEO INAIL

STRUMENTO A FAVORE DELL'INCLUSIONE GRAZIE
ALL' INTELLIGENZA ARTIFICIALE

INTRODUCE

Antonella NINCI - Presidente CUG INAIL

INTERVENGONO

Paolo GUIDELLI - Direttore centrale organizzazione digitale (DCOD)

Alfredo PARADISI - Direzione Centrale Organizzazione Digitale - Servizi Digitali

Pamela MADDALONI - Mobility Manager INAIL

Inail - Comitato Unico di Garanzia
Segretario organizzativo
Alessandra Scorsone
Tel. 06.54679037
E-mail: cug@inail.it

L'incontro si inserisce nell'ambito dei "Giovedì dei CUG" spazi di informazione per il Personale a cura del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (Cug) Inail



LE INIZIATIVE DELLA REGIONE SICILIANA

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA DELLA REGIONE SICILIANA ED IL CUG DI AVOLA

**GIORNO 19 DICEMBRE
HANNO ORGANIZZATO UN EVENTO
DAL TITOLO**

"Il CUG: ruoli, funzioni e relazioni".

I lavori sono stati presentati dalla Sindaca di Avola Rossana Cannata e dal Presidente del CUG di Avola dott. Antonino Romano che ha fatto una presentazione del suo CUG.

Per la Regione Siciliana sono intervenuti la presidente del CUG dott.ssa Giuseppina Ida E. Giuffrida la quale ha illustrato cosa è il CUG spiegando i suoi ruoli, funzioni ed i rapporti dei Comitati Unici di Garanzia con le altre amministrazioni ed organismi tra i quali la Rete Nazionale dei CUG, citando i relativi riferimenti normativi: in particolare la direttiva del 4 marzo 2011, la direttiva 2/2019 ed il T.U. 81/08 sulla "salute e sicurezza dei lavoratori ed il contrasto alla violenza ed alle molestie".

Nella qualità di Referente della Rete Regionale dei Consiglieri di Fiducia è intervenuto il dott. Tommaso Gioietta il quale ha ampiamente parlato della figura del/la Consigliere/a di Fiducia esponendone la figura professionale ed i compiti ad essa attribuiti.

COMITATO UNICO DI GARANZIA DEL COMUNE DI AVOLA



MERCOLEDÌ 18 DICEMBRE 2024
ore 9.00
SALA FRATEANTONIO
AVOLA - CORSO GARIBOLDI, 78

**IL CUG:
RUOLI, FUNZIONI
E RELAZIONI**

**Ha la funzione di
garantire nelle PA
condizioni di parità
e pari opportunità
tra uomini e donne**

SALUTI ISTITUZIONALI:
09.30 - SINDACA Dr. Ann. Rossana Cannata
MODERAI:
Dott.ssa Franca Puglisi, Vice Presidente CUG.
INTERVENIENTI:
09.45 - GIOM. ANTONINO ROMANO, PRESIDENTE DEL CUG COMUNE DI AVOLA: Presentazione del CUG.
10.30 - Dott.ssa Giuseppina Ida E. Giuffrida, Presidente del CUG della Regione Siciliana
Il Comitato Unico di Garanzia: ruoli e funzioni
11.00 - Dott. Tommaso Gioietta, Referente Regionale della Rete dei Consiglieri di Fiducia
Riferimento al Consiglio di Fiducia caso Juri Chi 67
12.30 - Pausa
13.45 - Dott.ssa Giuseppina Ida E. Giuffrida, Presidente del CUG della Regione Siciliana
I Comitati Unici di Garanzia e le sue relazioni con altre amministrazioni e organizzazioni
12.15 - Domande dei partecipanti
12.30 - Conclusione dei lavori.

Evento organizzato dal CUG del Comune di Avola in collaborazione con il CUG della Regione Siciliana



DIPARTIMENTO REGIONALE DELLA FAMIGLIA
E
DELLE POLITICHE SOCIALI

PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' CON UN CORRETTO USO DEL LINGUAGGIO



La comunicazione è la condizione della sopravvivenza della società.

Si comunica per rappresentare e conoscere una realtà, per creare e consolidare le relazioni umane, per risolvere i problemi, per costruire saperi e competenze, per trasmettere il senso del bello, per condividere emozioni ma è anche strumento per diffondere, e rafforzare modelli e valori (come pure disvalori e stereotipi).

Il termine comunicazione sta ad indicare, in generale, l'azione di rendere noto, di trasmettere e di diffondere informazioni, ma anche di rendere partecipi altri soggetti di fatti, sentimenti ed emozioni condividendo pensieri e opinioni, esperienze e sensazioni.

Nel 1986, per conto della Commissione Nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna, istituita presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, Sabatini curò una innovativa pubblicazione dal titolo Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana per proporre l'eliminazione degli stereotipi di genere dal linguaggio.

Nelle Raccomandazioni si metteva in risalto la prevalenza del genere maschile usato in italiano anche con doppia valenza per indicare il femminile (il



cosiddetto “maschile neutro”) e si sottolineava il mancato uso di termini istituzionali declinati al femminile.

Successivamente la Direttiva 23 maggio 2007 (Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche) ha imposto alle pubbliche amministrazioni di utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) un linguaggio non discriminatorio e a curare in tal senso la formazione e l’aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale.

Varie Amministrazioni hanno dunque sentito il bisogno di avviare un processo di innovazione del linguaggio da utilizzare in tutti gli atti pubblici, primo fra tutti il Comune di Firenze, in collaborazione con l’Accademia della Crusca, ha varato nel 2012 un ambizioso progetto, “Genere e linguaggio” e ha proposto le Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio UN APPROCCIO DI GENERE AL LINGUAGGIO amministrativo curate dalla linguista Cecilia Robustelli; a riprova che lo sforzo di evitare gli usi linguistici sessisti è ormai diventato un fattore di mutamento linguistico nazionale.

Anche la Regione Siciliana ed in particolare il Dipartimento della Famiglia e delle Politiche Sociali, in relazione allo sviluppo delle Azioni positive per la promozione delle Pari Opportunità e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, ha proposto come obiettivo la costituzione di un Tavolo per l’adozione di Linee guida per l’uso di un corretto linguaggio di genere da utilizzare negli atti prodotti dalla Regione siciliana.

Le linee guida dovrebbero aiutare i funzionari della Regione ad utilizzare una comunicazione che sia rispettosa delle differenze, inclusiva ma soprattutto sdoganare nella forma al femminile anche quei termini utilizzati quasi esclusivamente al maschile.

Questo documento la cui emanazione è prevista per il 2025 darà un contributo effettivo per creare una base solida per conquiste di civiltà e di parità anche nell’uso quotidiano di termini amministrativi, come la questione di genere nelle professioni e nel mondo moderno, costituirà un sapere che potrà essere trasferito agli Enti del settore pubblico e privato con l’auspicio che possa divenire il motore per un vero cambiamento culturale e sociale.

(articolo a cura della componente del CUG della Regione Siciliana Vincenza di Marco)



DIPARTIMENTO REGIONALE AFFARI EXTRAREGIONALI

UGUAGLIANZA DI GENERE E PARI OPPORTUNITA'

Diverse sono state le iniziative di cui il Dipartimento Affari Extraregionali si è fatto promotore:

ha partecipato insieme al Coppem ed al CUG della Regione Siciliana all'evento organizzato da INAF Osservatorio Astronomico di Palermo in occasione della Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella Scienza il giorno 9 febbraio 2024 presso il Dipartimento di Fisica e Chimica dell'Università degli Studi di Palermo in collaborazione con l'Istituto M. Rutelli di Palermo 'relazionando sui contenuti della Carta Euromed sull'uguaglianza fra uomini e donne nella vita locale;

ha organizzato con ANCI Sicilia nell'ambito di un protocollo di intesa siglato in data 04 giugno 2024, un webinar dal tema "Pari opportunità negli Enti locali. Focus su opportunità e iniziative rivolte alla parità di genere" in data 13 dicembre 2024 rivolto alla rete siciliana dei Comuni;

ha pubblicato sul proprio sito istituzionale l'avviso **del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri** "*L'Italia delle Donne PER L'INDIVIDUAZIONE DI FIGURE FEMMINILI DA PROMUOVERE A LIVELLO NAZIONALE LOCALE*", la cui scadenza per l'invio delle candidature di soggetti femminili da promuovere a livello nazionale e locale è stata prorogata al 31 gennaio 2025. Possono partecipare all'iniziativa gli Enti locali, gli Archivi di Stato, le Biblioteche, gli Enti di ricerca e le Università per proporre biografie di donne che si siano distinte nella letteratura, teatro, cinema, impegno civico e istituzionale e che siano vissute a partire dall'anno mille sino al 2018.

Il link di riferimento è il seguente:

<https://www.pariopportunita.gov.it/it/news-e-media/news/2024/bando-italia-delle-donne-2024/>

(articolo a cura della componente del CUG dott.ssa Rosa Calamunci)





PARLIAMO DI: DISABILITA'



Intanto abbattiamo gli stereotipi

Uno stereotipo da mettere in discussione è che tutte le persone con disabilità manchino di indipendenza. In realtà, molte persone con disabilità conducono una vita soddisfacente e indipendente.

I disabili sono genitori, impiegati, datori di lavoro, studenti, insegnanti, ma spesso sono rappresentati come persone bisognose e dipendenti incapaci di vivere la normalità della vita quotidiana.

Il punto è che sta alla società civile il dovere di abbattere le barriere sociali, fisiche e attitudinali che innalzano un muro ai contributi che si possono dare in tema di specificità e valore personale

Battersi per l'inclusività e la diversità è ancora di estrema importanza per creare una società giusta ed equa per tutti. Gli stereotipi che perpetuano i pregiudizi nei confronti delle persone con disabilità e difficoltà di apprendimento sono ancora prevalenti nei media, nei libri, nelle istituzioni e, soprattutto, nei processi di pensiero consci e spesso anche inconsapevoli che guidano la nostra vita quotidiana. Queste idee sbagliate sono pericolose perché il più delle volte portano alla stigmatizzazione sociale ed all'esclusione.

Proprio come qualsiasi altro gruppo, le persone con disabilità e disturbi dell'apprendimento devono affrontare le proprie difficoltà, ma possiedono anche tantissimi talenti ed abilità di qualità, nutrono sogni, speranze ed aspirazioni, proprio come tutti gli altri. È quindi fondamentale riconoscerne il potenziale per permettere loro di prosperare e contribuire in modo significativo



e produttivo nel mondo e comprendere che gli stereotipi spesso emergono dall'ignoranza e dalla paura dell'ignoto e non rispecchiano correttamente la realtà effettiva di una situazione. Uno dei modi migliori per smascherare e sfidare questi modi stereotipati di pensare e di stare al mondo è quello di soffermarsi e mettere in discussione i possibili pregiudizi in vari modi con una corretta informazione.

Analizziamo alcuni degli stereotipi e delle idee sbagliate più comuni sulle persone con disturbi dell'apprendimento e disabilità:

Le persone con difficoltà di apprendimento non sono intelligenti o capaci come i loro coetanei senza difficoltà di apprendimento.

Contrariamente a quanto si creda, le difficoltà di apprendimento non definiscono l'intelligenza o il valore di una persona. È essenziale capire che ogni persona apprende in modo unico e al proprio ritmo. Con il giusto supporto, i giusti adattamenti e la giusta comprensione, le persone con difficoltà di apprendimento possono eccellere in vari campi e raggiungere grandi successi. Che magari non raggiungono i "normodotati".

Le persone con disabilità sono un peso per la società e richiedono un sostegno e un'assistenza costanti, trascurando il loro potenziale di contribuire positivamente alle comunità di appartenenza.

Molti datori di lavoro pensano erroneamente che l'assunzione di persone con disabilità comporti una diminuzione della produttività o un aumento dei costi. Tuttavia, la ricerca e gli esempi reali dimostrano costantemente che i dipendenti con disabilità possono essere altrettanto produttivi e impegnati delle loro controparti non disabili. Inoltre, l'assunzione di persone con disabilità può apportare prospettive uniche e capacità di risolvere i problemi sul posto di lavoro. Molte persone con disabilità hanno sviluppato una forte capacità di adattamento, resilienza e creatività, che possono essere preziose risorse in vari contesti professionali.

Questo stereotipo non è solo impreciso, ma anche dannoso. Non tiene conto dei numerosi contributi e risultati ottenuti dalle persone con disabilità nella storia e nell'epoca contemporanea. Le persone con disabilità hanno eccelso in vari campi, tra cui le arti, le scienze, lo sport e tanti altri. Inoltre, molte persone con disabilità partecipano attivamente alle loro comunità e contribuiscono in modo significativo alla società. Sono insegnanti, artisti, imprenditori e molto altro.

In conclusione, sfidare gli stereotipi sulle persone con disabilità e difficoltà di apprendimento non è solo una responsabilità etica, ma anche un passo verso la costruzione di una società più inclusiva. Ciò che occorre invece è maggiore conoscenza delle diversità e specificità di ognuno, empatia e disponibilità ad accogliere le diverse esigenze.



LA DISABILTA' NON DEFINISCE PURCHE' SI OLTREPASSINO LE BARRIERE MENTALI



La Spagna si è dimostrata all'avanguardia con l'elezione della prima deputata con la sindrome di down, Maria Del Mar Galceràn Gadea.

La parlamentare è stata a Torino il 9 novembre per partecipare al festival *"Insieme"* evento al quale parteciperà per ripercorrere la sua carriera politica spesa per i diritti delle donne e delle minoranze e per lanciare il suo messaggio: "guardare alle persone andando oltre la disabilità. Concentrarsi non tanto sulle differenze ma riconoscere nell'altro abilità e capacità diverse dalle proprie".



DISABILITA' E LAVORO – PARI OPPORTUNITA' PER TUTTI

Il collocamento delle persone con disabilità è disciplinato dalla [Legge del 12 marzo 1999, n. 68](#), recante “**Norme per il diritto al lavoro dei disabili**”.

La disciplina ha la finalità di promuovere **l’inserimento e l’integrazione nel mondo del lavoro** delle persone diversamente abili attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato.

Si segnala, in proposito, che, ogni due anni, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali presenta al Parlamento la Relazione sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 (art. 21).

Vari sono gli interventi normativi succedutisi nel tempo che possono essere sintetizzati su questi punti:

- la promozione di una **rete integrata** con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché con l’INAIL, per favorire l’accompagnamento e il supporto della persona con disabilità durante il suo percorso d’inserimento;
- la promozione di **accordi territoriali** con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le cooperative sociali, le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari nonché le organizzazioni del Terzo settore rilevanti, al fine di favorire l’inserimento lavorativo;
- l’individuazione di **modalità di valutazione** bio-psico-sociale della disabilità, unitamente alla definizione dei criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevati e alla definizione di indirizzi per gli uffici competenti funzionali alla valutazione e progettazione dell’inserimento lavorativo;
- l’analisi delle **caratteristiche dei posti di lavoro** da assegnare alle persone con disabilità, anche con riguardo agli adeguamenti che il datore di lavoro è tenuto ad adottare;
- l’istituzione di un **responsabile dell’inserimento lavorativo** nei luoghi di lavoro con il compito di predisporre progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risolvere i problemi legati alle condizioni di lavoro dei dipendenti con disabilità;
- l’individuazione di **buone pratiche di inclusione lavorativa**.

Infatti, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con Decreto n. 43 dell’11 marzo 2022 ha adottato le “[Linee guida il materia di collocamento mirato delle persone con disabilità](#)”, quale strumento di indirizzo e coordinamento a livello nazionale, così rinnovando l’impegno delle amministrazioni nel delineare un percorso di collaborazione e di condivisione inter-istituzionale funzionale ad un sistema di inclusione lavorativa più efficiente ed organico in tutto il Paese.



Il percorso di sensibilizzazione sul tema della disabilità è stato condotto tramite Norme internazionali, europee e italiane a tutela della disabilità.

In ambito europeo, la [Strategia sui diritti delle persone con disabilità 2021-2030](#) mira specificatamente a compiere progressi in tutti i settori della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, sia a livello dell'UE, sia a livello degli Stati membri. L'obiettivo è quello di garantire che le persone con disabilità in Europa - a prescindere da sesso, razza od origine etnica, religione o credo, età od orientamento sessuale - possano: esercitare i loro diritti umani; godere di pari opportunità; partecipare alla società e all'economia su base di parità; decidere dove, come e con chi vivere; circolare liberamente nell'UE indipendentemente dalle loro esigenze di sostegno; non subire discriminazioni.

L'attenzione per le persone con disabilità, in linea con la Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità, caratterizza anche il [Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza \(PNRR - c.d. Recovery Plan\)](#) ed infatti, il Piano è orientato in modo trasversale alla lotta alle disuguaglianze, intesa in termini di parità di genere, di protezione e valorizzazione dei giovani e di superamento dei divari territoriali e - in tutte le sei Missioni che si pone - prevede in diversi settori misure finalizzate a garantire le pari opportunità per le persone con disabilità.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Norme sul collocamento al lavoro dei disabili

Il collocamento delle persone con disabilità è disciplinato dalla [Legge 12 marzo 1999, n. 68](#) "Norme per il diritto al lavoro dei disabili".

Nel corso del 2015 la citata normativa è stata oggetto di un ampio intervento riformatore ad opera del D.lgs. n. 151/2015, in un'ottica di razionalizzazione e revisione delle procedure e degli adempimenti in materia di inserimento delle persone con disabilità, nonché di rafforzamento del sistema del collocamento mirato, inteso come momento di incontro tra le esigenze organizzative del datore di lavoro e le abilità e le capacità della persona con disabilità.

In materia di inserimento lavorativo delle persone con disabilità, la Direzione Generale delle Politiche attive del lavoro del Ministero cura la definizione delle "Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità", adottate con Decreto ministeriale n. 43 del 11 marzo 2022, in attuazione della previsione dell'art.1, del citato D.lgs. n. 151 del 2015, allo scopo di fornire un quadro di riferimento complessivo dei principi, degli interventi e delle metodologie attuative del servizio per il collocamento mirato destinate a imprese ed enti per garantire il corretto adempimento dell'obbligo di assunzione delle persone con disabilità.

La Direzione si occupa altresì di dare attuazione alla Banca dati del collocamento mirato, di cui all'art.8 del D.lgs. n. 151 del 2015, al fine di



razionalizzare la raccolta sistematica dei dati, di semplificare gli adempimenti, nonché di migliorare il monitoraggio e la valutazione degli interventi. I dati da trasmettere nonché le modalità attuative sono stati definiti con decreto del Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro per l'Innovazione tecnologica e la transizione digitale e con il Ministro per la Pubblica amministrazione del 29 dicembre 2021.

Provvede, inoltre, ad aggiornare annualmente il Decreto con il quale, ai sensi dell'art. 13, comma 5, della Legge n. 68 del 1999, il Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro per le Disabilità e con il Ministro dell'Economia e delle Finanze definisce l'ammontare delle risorse del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di trasferimento all'INPS e cura la relazione biennale al Parlamento sullo stato di attuazione delle norme per il diritto al lavoro dei disabili, di cui all'art. 21 della predetta Legge n. 68 del 1999.

PERSONE NON VEDENTI

In ordine alla normativa riservata ai centralinisti telefonici non vedenti (di cui alla [Legge 29 marzo 1985, n. 113 Apre in una nuova scheda](#)), ai massaggiatori e massofisioterapisti ciechi (di cui alla [Legge 19 maggio 1971, n. 403 Apre in una nuova scheda](#)) e ai terapisti della riabilitazione non vedenti (di cui alla [Legge 11 gennaio 1994, n. 29 Apre in una nuova scheda](#)) la Direzione Generale delle Politiche attive svolge attività di indirizzo e coordinamento fornendo chiarimenti e interpretazioni e risposte a quesiti di carattere generale.

BUONE PRASSI IN MATERIA DI COLLOCAMENTO MIRATO

Le [Linee Guida in materia di collocamento mirato](#) delle persone con disabilità adottate con [Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 43 del 11 marzo 2022](#) (file pdf) pubblicato in data 17 marzo 2022, prevedono la raccolta sistematica delle buone prassi di inclusione lavorativa finalizzata a contribuire, con la diffusione di esperienze positive ed efficaci, all'innalzamento degli standard di gestione del sistema del collocamento mirato e ad assicurare la disponibilità su tutto il territorio nazionale di modelli replicabili di azioni, procedure e progettualità a beneficio delle persone con disabilità e dei datori di lavoro interessati dalla normativa per il collocamento mirato.

Con Decreto Direttoriale n. 154 dell'11 settembre 2023, pubblicato nella sezione pubblicità legale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sono state definite le modalità di realizzazione e gestione di apposita piattaforma informatica delle buone prassi nonché le categorie e i criteri di selezione delle esperienze in essa pubblicate da parte di un gruppo di lavoro permanente istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, espressione della sensibilità sociale e della competenza istituzionale sul tema così come previsto nelle citate Linee guida.



La proposta di buona prassi è stata inserita nella piattaforma dedicata a decorrere dal 14 settembre 2023, previo preventivo accreditamento del soggetto proponente e con accesso mediante SPID/CIE. La buona prassi è modificabile ed editabile in qualunque momento fino alla presa in carico che avverrà a cadenza quadrimestrale (gennaio- aprile, maggio- agosto, settembre-dicembre). Le proposte presentate sono oggetto di valutazione da parte del gruppo di lavoro permanente istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. All'esito della valutazione, il sistema invierà una comunicazione ai soggetti proponenti sia in caso di accoglimento sia in caso di mancato accoglimento della proposta. Le buone prassi positivamente valutate saranno pubblicate all'interno di una sezione appositamente istituita in questo portale e suddivisa per categorie (rete integrata dei servizi; accordi territoriali; modalità di valutazione bio-psichico-sociale della disabilità; analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli e responsabile dell'inserimento lavorativo sui luoghi di lavoro).

VITA INDIPENDENTE

Il tema della vita indipendente è stato considerato una delle priorità del primo programma d'azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità, adottato con [d.p.r. del 4 ottobre 2013](#).

Una delle sette linee di azione, la linea di intervento 3 "Vita indipendente e inclusione nella società", è in gran parte riferita proprio alle politiche, servizi e modelli organizzativi per la vita indipendente e l'inclusione nella società per le persone con disabilità, al fine di definire linee comuni per l'applicazione dell'art. 19 della [Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità](#), fissando i criteri guida per la concessione di contributi, per la programmazione degli interventi e servizi e la redazione dei progetti individualizzati.

Per dare seguito a tali indicazioni progettuali anche su impulso delle regioni, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha previsto il finanziamento di iniziative sperimentali, proposte da Regioni e Province Autonome, per l'adozione di un modello di intervento uniforme su tutto il territorio nazionale per la promozione della vita indipendente e inclusione sociale delle persone con disabilità. Si vuole, in tal modo, cercare di costruire un modello di intervento condiviso in materia di vita indipendente, perché alla persona con disabilità sia consentito scegliere, in piena libertà ed autonomia, come vivere, dove vivere e con chi vivere, in un percorso che si compie insieme alle Regioni ed alle federazioni delle persone con disabilità, con cui sono state individuate le aree di intervento per giungere alla messa a punto di un modello operativo nazionale. Oggi la disabilità nei luoghi di lavoro non è più vissuta solo come un obbligo di legge e un dovere sociale ma, adottando gli accorgimenti e gli strumenti adeguati, può rivelarsi un'occasione di crescita organizzativa per le imprese italiane.



Inclusione Disabili e Lavoro, una questione culturale ed una sfida

In Italia un milione di persone con diversa abilità non riesce a inserirsi nel mondo lavorativo. Ciò accade perché mancano idee, strumenti e professionalità adeguate a progettare e gestire il collocamento mirato e i percorsi personalizzati di accompagnamento al lavoro, indispensabili per la maggior parte delle persone con disabilità, sul modello di quanto accade in molti Stati europei e anche in alcune realtà locali del nostro Paese, dove vengono realizzate con successo sperimentazioni e buone pratiche. L'attuazione di politiche di diversità e inclusione è una delle sfide sociali più urgenti, a cui anche le imprese sono chiamate a rispondere. È ancora lontano il tasso di occupazione dei disabili in Italia rispetto alla media dell'Unione Europea.

I numeri sono ancora più drammatici per le donne che risultano fortemente svantaggiate rispetto agli uomini (quasi **il 40%** rispetto al 60%); se si osserva l'area geografica, lo squilibrio è ancora più grande: la Lombardia, da sola, occupa tante persone con disabilità quanto l'intera macro area Sud-Isole. Sebbene il percorso dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità ha una lunga storia, che parte da nessuna normativa specifica fino agli anni '60 (sebbene già la nostra Costituzione definisca chiaramente i principi di pari dignità sociale di tutti i cittadini - art. 3 - e il diritto al lavoro per tutti i cittadini - art. 4) a un primo testo di legge dedicato nel 1968 fino alla realizzazione di un impianto normativo più definitivo e completo solo nel 1999 con la [legge n. 68/99](#). A differenza delle precedenti norme, la legge 68/99 si è posta l'obiettivo di **puntare alla qualità rilanciando il concetto di diritto così come inteso dalla Carta**.





Disabilità, al via “Progetto di vita” in 9 province italiane dal 1° gennaio 2025



Come annunciato dalla Ministra per le disabilità Alessandra Locatelli da gennaio 2025 in nove province siciliane parte un progetto sperimentale “Progetto per la vita” che vede operativi in reciproca collaborazione la sanità e la scuola che successivamente sarà esteso ad altre province.

L’obiettivo è quello di venire incontro alle persone con disabilità ed alle famiglie, fornendo loro un sostegno mirato e personalizzato, consentendo una maggiore inclusione nel mercato del lavoro.





Il linguaggio è un vettore fondamentale per riconoscere, comprendere e apprezzare le specificità di ogni persona

La nuova definizione supera, quindi, come detto, anche il precedente approccio fondato sul modello medico che definiva la disabilità solo in base alla diagnosi medica considerando le limitazioni dipendenti da essa ed insite nella persona. Mentre il nuovo approccio adottato dalla OMS e basato sul modello bio-psico-sociale dell'ICF (Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute) e quello basato sui diritti umani introdotto dalla Convenzione ONU considerano la disabilità come il risultato dell'interazione negativa tra la persona e l'ambiente. La Convenzione ONU, al contrario dell'ICF, collega la definizione all'obbligo degli stati che hanno ratificato il testo (182 paesi, il 94,6% degli stati membri dell'ONU) a rimuovere ostacoli, barriere e discriminazioni che violano i diritti umani e i diritti fondamentali delle persone disabili.

Quindi, la disabilità non è più da intendersi come una caratteristica, "La persona non è la sua malattia" bensì è l'interazione negativa con il contesto a determinare effetti disabilitanti delle persone nella misura in cui interagiscono con essa come barriere e non già come facilitatori.

PARI OPPORTUNITÀ PER TUTTI

Il principio di pari opportunità è insito nella Costituzione Italiana che, *all'art. 3, sancisce il principio di uguaglianza formale fra tutti i cittadini, che hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, "senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali" riconoscendo, però, alla Repubblica Italiana il compito di "rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale" che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.* La rimozione degli ostacoli di ordine economico e sociale comporta, quindi, un intervento attivo da parte dello Stato, atto soprattutto a promuovere i c.d. "diritti sociali" che garantiscono, appunto, pari opportunità e consentono di rimuovere l'insieme di condizioni sfavorevoli che potrebbero limitare il godimento dei diritti e quindi portare a discriminazioni tra i cittadini. Tale principio è ulteriormente riaffermato dalla *Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, la quale afferma che "gli Stati Parti [...] riconoscono il diritto di tutte le persone con disabilità a vivere nella società, con la stessa libertà di scelta delle altre persone, e adottano misure efficaci e adeguate al fine di facilitare il pieno godimento da parte delle persone con disabilità di tale diritto e la loro piena integrazione e partecipazione alla società [...]".* La Convenzione, inoltre, promuove anche il principio della "parità tra uomini e donne", riaffermato dall'art. 3 che, insieme all'obiettivo di "ridurre le disuguaglianze", oggi costituisce uno dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile proclamato dalla Agenda ONU 2030.



LINGUAGGIO DI GENERE ALTRA SFIDA DA AFFRONTARE

Tra il detto ed il percepito esiste una differenza sostanziale

“Ma il guaio è che voi, caro mio, non saprete mai come si traduca in me quello che voi mi dite. Non avete parlato turco, no. Abbiamo usato, io e voi, la stessa lingua, le stesse parole. Ma che colpa abbiamo, io e voi, se le parole, per sé, sono vuote? Vuote, caro mio. E voi le riempite del senso vostro, nel dirmele; e io, nell'accoglierle, inevitabilmente, le riempio del senso mio. Abbiamo creduto d'intenderci; non ci siamo intesi affatto.”

Luigi Pirandello -Uno, nessuno e centomila-

La comunicazione in senso generale è un terreno molto difficile da affrontare in quanto se è vero che la lingua di appartenenza è uguale per tutti non si può parimenti dire della maniera di interpretarla perché ognuno può avere il proprio modo di recepire le informazioni e quindi di darne una un'interpretazione di fatti e parole in base al proprio background personale ed ai condizionamenti culturali, ambientali e sociali. Da qui la difficoltà di comunicazione e le tensioni conflittuali oltre il processo di categorizzazione e di conseguente formazione di stereotipia livello sociale, che agiscono in maniera espressa o sottotraccia. Tra questi troviamo quelli relativi al genere, all'identità di genere ed ai conseguenti pregiudizi che sono difficili ad abbattersi

LA PARITA' PASSA ATTRAVERSO IL LINGUAGGIO MA QUANTE DIFFICOLTA'

In questi ultimi mesi si è tanto parlato di linguaggio di genere e di appropriata relativa terminologia. L'11 giugno con la presentazione da parte di senatore della Lega di un disegno di legge, successivamente ritirato, nel quale a parere del proponente si intendeva "preservare l'integrità della lingua italiana ed in particolare, evitare l'impropria modificazione dei titoli pubblici, come 'Sindaco', 'Prefetto', 'Questore', 'Avvocato' dai tentativi 'simbolici' di adattarne la loro definizione alle diverse sensibilità del tempo", sottolineando nel contempo che "è ammesso l'uso della doppia forma od il maschile universale, da intendersi in senso neutro e senza alcuna connotazione sessista", si è levato un vespaio.

IL PARERE DELL'ACCADEMIA DELLA CRUSCA

L'Accademia della Crusca si è sempre espressa a favore di un linguaggio più inclusivo consigliando di declinare al femminile i nomi delle cariche e professioni, di non usare l'articolo davanti ai nomi e cognomi, di evitare il maschile singolare a torto considerato non marcato e più inclusivo o neutro ed al massimo fare ricorso al maschile plurale più "inclusivo" a differenza del



singolare per limitare il più possibile in un discorso il doppio riferimento ai due generi (ad esempio lavoratori/trici).

Detto ciò, nel contempo, si oppone all'imposizione dell'uso del femminile sovraesteso, degli asterischi e della schwa nella lingua italiana, definendoli autoritarismo linguistico che, come afferma il presidente onorario Claudio Marazzini, "si potrebbero presentare al mondo come custodi della libertà democratica, mentre in realtà, a loro volta, sono ben propensi a varie forme di autoritarismo. E il nemico vero è proprio quello: l'autoritarismo linguistico, di qualunque segno".

L'Accademia si è espressa rispondendo nel 2023 ad un quesito sulla parità di genere negli atti giudiziari posto dal Comitato Pari opportunità del Consiglio direttivo della Corte di Cassazione.

L'Argomento è molto sentito ed attuale, in quanto incide sulla quotidianità di chi lavora nei settori del diritto, dell'amministrazione della giustizia, della burocrazia delle istituzioni pubbliche, a tutti i livelli interessando tutti coloro che intendono operare un uso corretto della lingua, sia nel linguaggio parlato quanto in quello scritto pur rispettando il requisito dei sintecità e chiarezza espositiva, nel rispetto delle differenze di genere.

oggi le rivendicazioni e le richieste di intervento si sono fatte più ampie, provenendo anche da parte di chi nega la tradizionale sistemazione binaria dei generi

I principi tradizionalmente invocati per stabilire le regole o raccomandazioni per un uso della lingua rispettoso della parità di genere sono i seguenti:

- 1) evitare in maniera assoluta il maschile singolare perché a torto considerato non marcato (da alcuni definito *inclusivo* o, meno correttamente, *neutro*);
- 2) evitare l'articolo determinativo prima dei cognomi femminili, perché genera un'asimmetria con quelli maschili;
- 3) accordare il genere degli aggettivi con quello dei nomi che sono in maggioranza o più vicini all'aggettivo;
- 4) usare il genere femminile per i titoli professionali che sono riferiti a donne.

Tali principi sono sostenuti da coloro che intendono spezzare qualunque asimmetria linguistica tra i generi con il presupposto che il linguaggio usata condizioni la modalità di percezione e conseguenzialmente di interpretazione della realtà, creando discriminazioni, giungendo addirittura a delle distorsioni che intendono portare verso la cosiddetta "cultura della cancellazione", la quale comincia a farsi sentire anche in Italia. A tale proposito però le neuroscienze non sopravvalutano questo aspetto in quanto diversi studiosi ritengono che il genere grammaticale abbia una valenza puramente formale e non incida sulla componente del sesso di appartenenza.



Alla luce di questa premessa, l'Accademia, sentito il parere del Servizio di consulenza linguistica e del suo coordinatore, e dopo approfondita discussione in seno al Consiglio direttivo, fornisce in forma sintetica le indicazioni che seguono.

Evitare le reduplicazioni retoriche - In base al principio della concisione ai quali si ispira la revisione generale attualmente in corso del linguaggio giuridico, sono da limitare il più possibile interventi che implicino riferimento raddoppiato ai due generi, espediente pur largamente utilizzabile in contesti di pubblica oratoria e di valenza retorica. Intendiamo riferirci al tipo "lavoratori e lavoratrici, cittadini e cittadine, impiegati e impiegate" e simili. Per evitare questo allungamento della frase si possono scegliere altre forme neutre o generiche, per esempio sostituendo *persona* a *uomo*, il *personale* a *i dipendenti* ecc. Quando questo non sia possibile, il maschile plurale "inclusivo" (a differenza del singolare) risulta comunque accettabile.

Uso dell'articolo con i cognomi di donne -. Nell'uso generale, non solo in quello giuridico, l'omissione dell'articolo determinativo di fronte al cognome si è negli ultimi anni particolarmente diffusa, non solo nel femminile, ma anche nel maschile, che lo ammetteva, nello *standard*, nel caso di personaggi celebri del passato.

Esclusione dei segni eterodossi e conservazione del maschile non marcato per indicare le cariche, quando non siano connesse al nome di chi le ricopre.

In una lingua come l'italiano, che ha due generi grammaticali, il maschile e il femminile, lo strumento migliore per cui si sentano rappresentati tutti i generi e gli orientamenti continua a essere il maschile plurale non marcato, purché si abbia la consapevolezza di quello che effettivamente è: un modo di includere e non di prevaricare. Ugualmente si potrà usare il maschile non marcato quando ci si riferisca in astratto all'organo o alla funzione, indipendentemente dalla persona che in concreto lo ricopra o la rivesta.

Si tenga presente che il maschile non marcato è ben vivo nella lingua, nell'uso comune: "Tutti pronti?", "Siete arrivati tutti?"

Uso largo e senza esitazioni dei nomi di cariche e professioni volte al femminile. Si deve far ricorso in modo sempre più esteso ai nomi di professione declinati al femminile. Questi nomi possono essere ricavati con l'applicazione delle normali regole di grammatica (ingegnere > ingegnera, il presidente > la presidente...).



OPINIONI SULL' USO DELLA LINGUA

VERA GHENO

La sociolinguista Vera Gheno afferma che il linguaggio svolge un ruolo fondamentale non solo nel trasmettere concetti, ma anche nel plasmare le nostre percezioni e le dinamiche sociali, batte pertanto sulla necessità di un **linguaggio inclusivo e rispettoso** della diversità di genere. La parità di genere **non riguarda infatti solo i diritti**, ma anche il modo in cui utilizziamo il linguaggio. Gheno sottolinea l'importanza di rispettare l'identità individuale di ciascuno attraverso il linguaggio, poiché questo riflette e influenza la percezione sociale. Riferendosi al disegno di legge che si proponeva di proibire l'uso del femminile per incarichi politici, quale ad esempio sindaca, ribatte che prima le donne non li ricoprivano, pertanto, non se ne ravvisava la necessità.

La Gheno, diversamente da altri punti di vista come soluzione propone lo schwa (ə), la e capovolta, vocale neutra, come possibile soluzione per esprimere la pluralità di generi. Questo approccio, sebbene controverso, solleva importanti dibattiti sulla rappresentazione dei generi nella lingua italiana e sull'inclusione di identità non binarie.

Come è cambiato il linguaggio di genere negli ultimi anni in Italia? La società si è evoluta di pari passo col linguaggio o è rimasta indietro? Vera Gheno, sociolinguista specializzata in comunicazione digitale, e Gigliola Sulis, docente di letteratura italiana all'Università di Leeds, lo raccontano in un articolo pubblicato nel 2022 sulla rivista The Italianist. Un pezzo cliccatissimo che di recente ha superato le 10 mila visualizzazioni, affermandosi come l'articolo più letto di sempre della rivista internazionale che verte su questioni di lingua e genere e sui dibattiti che esse hanno generato in Italia negli ultimi quarant'anni: dal sessismo linguistico al ruolo e alla visibilità delle donne, fino alla rappresentazione delle identità non binarie.

CECILIA ROBUSTELLI

Come afferma la linguista le parole sono il mezzo con cui si rivestono i pensieri e si trasmettono agli altri. Attraverso il linguaggio si comunicano ed esprimono concetti, sentimenti, intenzioni. Le parole designano cose e persone, eventi e stati di fatto; spesso inconsciamente, attraverso il linguaggio attribuiamo loro una connotazione non neutra. Attraverso il linguaggio non ci limitiamo a descrivere l'esistente ma contribuiamo, talvolta, alla costruzione e al rafforzamento di vecchi e nuovi stereotipi culturali e, come ben sappiamo, la lingua è una cosa viva che si modifica con il tempo e con le influenze che derivano dalla società. Partendo da questi assunti il Comitato Pari Opportunità di Firenze di cui lei ha fatto parte, da qualche anno ormai si sta occupando anche di linguaggio; la società attuale si è modificata ed è ancora in corso di trasformazione motivo per il quale occorre che il linguaggio ne sia lo specchio. Professioni e funzioni che sono state per anni di esclusivo appannaggio



maschile sono adesso rivestite da uomini e donne indifferentemente e compito del linguaggio è di rappresentare le nuove realtà adeguatamente pur se la strada è ancora lunga ed irta di ostacoli. A tale scopo ha elaborato e redatto delle "Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo nel 2012 che tutt'ora costituiscono la base fondamentale base per dare l'avvio ad una sensibilità sulla forma e sull'uso della lingua italiana con riguardo al genere, quando si tratti di redigere atti amministrativi e di rivolgersi all'esterno.

È in primo luogo all'interno delle istituzioni che tali modelli debbono essere elaborati e sperimentati. E credo che queste Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo possano costituire un validissimo punto di partenza".

[...]La riflessione sul modo di rappresentare le donne attraverso il linguaggio, sull'uso di stereotipi negativi - si pensi ai proverbi e ai detti diffusi in tutta Italia - e sull'importanza del ruolo che tutto ciò svolge nel processo di costruzione dell'immagine femminile, attraversa da molti anni la nostra società. Ma ogni volta che la stampa riprende la questione, e ciò avviene soprattutto quando una donna raggiunge una posizione di prestigio, si riaccende la discussione sul modo di definirla: si può dire ministra? È opportuno firmarsi la dirigente? Le persone più attente e sensibili all'uso della lingua, poi, rimangono oggi perplesse davanti a espressioni che sembrano escludere la donna, come la nascita dell'uomo o sono ammessi solo gli iscritti. Come lei stessa afferma "Le parole designano cose e persone, eventi e stati di fatto; spesso inconsciamente, attraverso il linguaggio attribuiamo loro una connotazione non neutra. Attraverso il linguaggio non ci limitiamo a descrivere l'esistente ma contribuiamo, talvolta, alla costruzione e al rafforzamento di vecchi e nuovi stereotipi culturali. La lingua rispecchia la cultura della nostra società. Per queste ragioni la riflessione sul linguaggio utilizzato dalla nostra Amministrazione nella stesura dei propri atti è fondamentale per rendere tutti consapevoli delle disuguaglianze di genere presenti nella nostra società, quando non addirittura per contribuire al loro superamento. Proprio la coesistenzialità del linguaggio al pensiero rende le questioni linguistiche tanto delicate e se sappiamo che un'azione espressamente diretta a modificare il linguaggio può sembrare artificiosa e privare la parola di quel senso di deposito della storia di un contesto sociale, che normalmente le attribuiamo, tuttavia la impellenza di un intervento sui costumi della disparità, tanto diffusi nel nostro Paese, rende anche questa artificiosità necessaria e tollerabile..

In un tempo in cui ancora ci troviamo a riflettere sui troppo numerosi ginocidi travestiti da delitti passionali, ci accorgiamo quanto siano importanti anche le parole, dietro alle battaglie sostanziali perché si affermino modelli educativi e di comportamento in grado di mettere in comunicazione e in rapporto tra loro tutte le differenze e in primis quella tra uomini e donne. È in primo luogo all'interno delle istituzioni che tali modelli debbono essere elaborati e sperimentati. E credo che queste Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo possano costituire un validissimo punto di partenza".



[...]La riflessione sul modo di rappresentare le donne attraverso il linguaggio, sull'uso di stereotipi negativi - si pensi ai proverbi e ai detti diffusi in tutta Italia - e sull'importanza del ruolo che tutto ciò svolge nel processo di costruzione dell'immagine femminile, attraversa da molti anni la nostra società. Ma ogni volta che la stampa riprende la questione, e ciò avviene soprattutto quando una donna raggiunge una posizione di prestigio, si riaccende la discussione sul modo di definirla: si può dire ministra? È opportuno firmarsi la dirigente? Le persone più attente e sensibili all'uso della lingua, poi, rimangono oggi perplesse davanti a espressioni che sembrano escludere la donna, come la nascita dell'uomo o sono ammessi solo gli iscritti.

DALLA LIBRERIA DELLE DONNE DI MILANO



Il linguaggio spiega trasforma immagini e pensieri ma a volte è una gabbia che copre il proprio "essere". Andare al di là delle parole per ritrovarsi è una propria di coraggio ed un rischi.

A.L.

Lo splendore di avere un linguaggio

di Chiara Zamboni

Il linguaggio procura molti guai a noi che siamo donne. Non ci fa immediatamente da alleato. E tuttavia che allo stesso tempo è un nostro grande alleato. A prima vista sembra una contraddizione, ma in realtà non lo è.

[...], parto dalla forza che ci dona il linguaggio, mettendoci però in un ordine che non ci è del tutto favorevole[...].

[...]Impariamo a parlare da nostra madre o comunque da una donna o uomo a cui siamo da bambine e bambini legati affettivamente, corporalmente. Così che impariamo a parlare in continuità con il corpo materno, con l'affettività che questo comporta. Ma più ci distacciamo dall'ambito della lingua materna ed entriamo nella lingua condivisa, più quel legame pulsionale affettivo con le



parole viene perso. Della lingua avvertiamo soprattutto i codici e le regole. Il peso di questi codici. La lingua che ci aveva aperto affettivamente al mondo ci ritorna attraverso i linguaggi dei giornali, della scuola, delle competenze scientifiche, come uno specchio che ci sottrae l'elemento del godimento, del piacere e risulta per noi normativa. Induce comportamenti. Judith Butler, una filosofa americana, la chiama performativa. Descrivendo la realtà induce comportamenti. Una descrizione non è mai neutra.

È interessante che mentre quando ero piccola io a scuola i testi insegnavano che il babbo lavorava e la mamma era casalinga, ora i bambini (maschi) alle elementari di una mia giovane amica hanno detto, tornando da scuola, che il babbo è stanco perché lavora molto e poi li porta al cinema, sulla mamma a scuola non si dice più molto, perché in un certo senso è scomparsa: il ruolo è molto confuso. È sempre presente ma ha ruoli contraddittori. In particolare questa mia giovane amica lavora, ma lavora in casa con la rete, fa da mangiare poco, li porta lei al cinema, non il padre. Non è né emancipata né femminista. I libri di scuola non sanno dare modelli su questa trasformazione femminile.

Ma modelli di emancipazione femminile per la quale una donna è contemporaneamente come un'equilibrista una buona madre, una lavoratrice creativa con la rete, una inventrice di curriculum in cerca di lavoro, una donna bella e affascinante, una dispensatrice di felicità, lo si vede nelle pubblicità.

Se i libri di scuola delle elementari sono in un momento di confusione sulla performatività dei comportamenti femminili, la pubblicità assolutamente no. Suggerisce modelli di acrobazia esistenziale.

Sappiamo bene che il linguaggio non è solo affidato alla grammatica (avvocato e avvocatessa, medico e medica. In italiano i generi si declinano. Se non lo si fa, è bene chiedersi come mai...) né solo alla semantica, ma alle immagini, ai comportamenti, ai gesti, agli sguardi. La pubblicità ne è un esempio.

Ma anche la televisione. La ministra Fornero piange quando dichiara la necessità dei licenziamenti. I giornalisti e le giornaliste sono scatenati: poteva piangere rispetto ad un atto così duro di cui si assumeva la responsabilità? Sì, no. Durezza e pianto sono segni contraddittori. Sono quelli sui quali c'è più confusione e più interpretazione. E in più in una donna...

Su altri atteggiamenti femminili non c'è interpretazione a livello di codici. È scontato che una madre abbia l'istinto materno. E se non ha tale istinto? Allora non è normale. Se esagera, è folle. È matta. Una madre che mette al mondo un bambino, una bambina deve, deve assolutamente avere l'istinto materno. Che è come un fantasma che si aggira in un mondo altro, a cui attingere al momento giusto.



Ora penso sia più chiaro il potere del linguaggio. Il linguaggio, con il corteo di immagini, di gesti, di tonalità della voce con cui è accompagnato, impone certi modelli. Se non li si segue, come minimo ci si sente fuori posto. Come passo successivo, ci si sente in colpa. Se si è effettivamente, radicalmente altrove rispetto a tali modelli, si rischia di essere considerate non normali, un po' folli. È il linguaggio condiviso che impone questi modelli. La sua forza, il suo potere sta proprio nel suo essere condiviso. Sentiamo lo sguardo degli altri su di noi.

È lo sguardo degli altri che dà potere ai modelli linguistici sulle donne. È il senso di colpa che avvertiamo se non corrispondiamo a tale modello. Ci sono donne che si sono suicidiate per questo, perché non corrispondevano al sogno americano della donna felice e realizzata. Penso alla poetessa Sylvia Plath, negli anni '60. Negli Stati Uniti.

Non è solo Judith Butler che lavora su questo nei suoi scritti di oggi, ma già il femminismo degli anni '70 del Novecento aveva ragionato su questo aspetto del potere del linguaggio nei suoi aspetti normativi sui comportamenti delle donne. Voglio riportare una pagina molto bella di Mary Daly in "Al di là di Dio Padre".

"Uno dei problemi è che persone, soprattutto donne, apparentemente incapaci di raggiungere un alto livello di realizzazione, sono state rese tali da strutture sociali prodotte dai tentativi umani di creare sicurezza. Chi è alienato dalla propria più profonda identità riceve una sorta di sicurezza in cambio dell'accettazione di identità molto limitate e indifferenziate. Ad esempio, la donna che accetta lealmente il ruolo di "casalinga" può, in certa misura, evitare l'esperienza del nulla: ma evita anche una più completa partecipazione nell'essere, che sarebbe la sua unica vera sicurezza e fonte di comunione. Immersa in un ruolo di questo genere, non può conseguire l'apertura alla creatività. Molte donne in gamba si esauriscono nella lotta per evadere da questi limiti e non arrivano perciò a raggiungere i più alti livelli di scoperta intellettuale o di creatività.

Perché si abbia un inizio di apertura bisogna comprendere il fatto che vi è un conflitto esistenziale tra sé e le strutture che hanno fornito questa sicurezza castratoria; e per far questo occorre affrontare l'urto del non essere con il coraggio dell'essere. Il che significa affrontare le angosce senza nome del fato, che si concretizzano nella perdita del lavoro, degli amici, dell'approvazione sociale, della salute, e perfino della vita stessa. E comprendono pure il senso di colpa per il rifiuto di fare ciò che la società esige, un senso di colpa capace di stringervi nella sua morsa anche molto tempo dopo essere stato riconosciuto come falso. Infine vi è l'angoscia della mancanza di significato della vita che può talvolta soverchiarci, quando i soliti vecchi significati, ruoli e aspettative sono stati sradicati e apertamente rifiutati ed emergiamo in un mondo privo di modelli. [...] Il coraggio dell'essere è la chiave del potere rivelatorio della rivoluzione femminista."



Il femminismo ha fatto molto perché le donne non si sentissero sole di fronte ai sensi di colpa, alla angoscia dell'abbandonare modelli sicuri. Ha portato a scambio e condivisione questi aspetti esistenziali. In modo da affrontare

assieme ad altre, non da sole il rifiuto di fare ciò che la società esige, nominando in un certo modo piuttosto che un altro il nostro vivere.

[...] Noi siamo abituate/i a pensare che uscire dai ruoli che il linguaggio definisce sulle donne sia facile. Che la libertà sia qualcosa di facile. Ma non è così. La libertà implica un rischio. Implica uscire dalle balaustre sicure delle parole che prescrivono i comportamenti. Affrontare il non essere. Il niente. Certo, per la ricerca di una sintonia con il nostro essere, per un movimento più autentico, più profondo, trasformativo. Tuttavia, ripeto, affrontare il niente non è un passo da poco.

In un libro molto interessante per queste questioni che è intitolato *Maglia o uncinetto*. Sulla inimicizia linguistico-politica tra metafora e metonimia, Luisa Muraro lo metteva molto bene in evidenza alla metà degli anni '80. Descriveva la difficoltà di far uscire i suoi studenti delle medie della cintura milanese dai luoghi comuni per i quali l'erba è verde e il cielo è azzurro, mentre fuori dalla scuola l'erba era gialla e il cielo opaco. Prati di periferia.

Ma si poneva la questione che uscire dai luoghi comuni era uscire anche da ciò che poteva dare un'anima. Certo un'anima già confezionata, ma comunque un'anima. Un certo modo di essere definito. E che tuttavia ci dava un vestito visibile agli altri. E a noi stessi.

Uscire dai luoghi comuni significava cadere nel non essere, nel niente di definito e mostrabile. Muraro proponeva allora un altro modo di tessere il linguaggio, più fedele all'esperienza personale. Un linguaggio che sapesse raccontare l'esperienza al prezzo di una sofferenza accettata. Come la ragazzina che racconta della madre che operaia non poteva andare ai gabinetti perché i ritmi di fabbrica non glielo permettevano. E consegnava il compito alla prof piangendo, perché è doloroso dire della vita senza dignità della madre nei ritmi di lavoro. Diciamo, la verità richiede coraggio.

È quello che Mary Daly chiama il coraggio di affrontare il non essere per stare in sintonia con il movimento dell'essere.





NOTIZIE DALLA SICILIA

PALERMO" SI RACCONTA"

Santa Rosalia è tutte noi – specchio dei tempi –



Quest'anno come ogni anno Palermo ha celebrato la sua Patrona, Santa Rosalia, di cui proprio quest'anno ricorrono i 400 anni dal ritrovamento delle sue spoglie. Rosalia è simbolo di coraggio e libertà, una donna di nobili origini che giovanissima ebbe l'ardire di sfidare le convenzioni di una società patriarcale, pur di non arrendersi ad una predestinata vita comoda e lussuosa che non sentiva sua.

Tante sono le "Rosalie invisibili", di cui non conosciamo il volto, che lottano giorno dopo giorno contro violenze e sopraffazioni e che pagano a caro prezzo, anche con la vita, il desiderio di autonomia e di libertà: in una parola di rimanere se stesse.

La sua vicenda contribuisce a dare uno spunto di riflessione su cosa sia realmente cambiato per la danno oggi rispetto ai suoi tempi.



LA SCUOLA IN PRIMO PIANO

Il Progetto Giustizia e umanità -Liberi di Scegliere, sbarca nelle scuole siciliane il percorso di legalità per dare ai giovani un futuro diverso

Dall'assessore regionale siciliano all'Istruzione Girolamo Turano dal **direttore generale dell'Ufficio scolastico regionale Giuseppe**, e con la presidente dell'associazione culturale Biesse Bruna Siviglia è stato siglato un protocollo d'intesa il cui progetto è ispirato all'operato del giudice minorile Roberto Di Bella presidente del Tribunale dei minori di Catania: il 26 SETTEMBRE a Palermo l'evento di presentazione, sostenuto anche da Ses.

Si tratta di un percorso educativo rivolto alle istituzioni scolastiche siciliane di ogni ordine e grado, promuovendo all'interno delle scuole azioni di educazione alla cittadinanza e alla legalità, al rispetto di genere e iniziative a contrasto di ogni forma di discriminazione".

Con D.A. del 10 settembre 2024 dell'Assessore Regionale della famiglia, delle Politiche sociali e del Lavoro è stata nominata la nuova Consigliera di Parità Regionale dott.ssa Serena Angela Maria Galvano.

La dott.ssa Maria Grazia Di Giorgi svolgerà le funzioni di supplente.

LA SCUOLA VOLANO DI CAMBIAMENTO

Con la "Formula anti-odio", un progetto nazionale partito il 28 settembre che coinvolge gli istituti scolastici di 15 città tra cui Palermo, vengono promosse diverse iniziative sui temi della diversità e dell'inclusione.

Ogni diversità infatti trasmette nuovi arricchimenti per cui è importante iniziare fin dalla scuola primaria e media per intraprendere percorsi di sensibilizzazione ad un corretto uso del linguaggio e per consentire l'abbattimento di ogni barriera ed ostilità quando si parla di diversità e di discriminazioni come l'omofobia, il razzismo, il body shaming ed ogni forma di violenza, favorendo una riqualificazione culturale





NOTIZIE DALLE MADONIE

m a d e n i e
g e p a r k



FRATE BIAGIO: UNA GUIDA SPIRITUALE SEMPRE PRESENTE CHE ACCOMPAGNA ED ISPIRA OGNI "SENTIERO" DELLA VITA – QUANDO L'ARTE E' AL SERVIZIO DELLA COLLETTIVITA'

Fratel Biagio, il missionario laico che ha speso la sua vita al servizio di tutti, soprattutto dei più bisognosi, non smette mai di esistere al fianco di tutti noi, dopo avere concluso la sua vita terrena

Lo scultore madonita Pasquale Mogavero, originario di Collesano, ha deciso quindi di realizzare una rappresentazione lignea del suo volto e di donarla al Parco delle Madonie alla presenza del sindaco, Tiziana Cascio della sua giunta e del commissario salvatore Caltagirone che la collocherà lungo l'itinerario da lui fortemente voluto e dedicato al missionario, che si trova nel tratto di Portella Colla a Piano battaglia e di Piano Mirabilici, per indurre alla riflessione chi in particolare percorre il sentiero e per ricordare che amore e passione sono il sale della vita.



L'Artista Mogavero dona ala Commissario Salvatore Caltagirone la scultura raffigurante il volto di Fratel Biagio





PIANTINE PER BIAGIO CONTE

Un gesto di solidarietà rivolto ai più bisognosi

Il 4 luglio a a Palermo nel contesto della Giornata Geopark, organizzata dal "Punto qui di Caltavuturo in collaborazione con l'Associazione AUSER Caltavuturo, sono state consegnate alla Missione Speranza e Carità di Biagio Conte i fondi raccolti tramite la vendita di piantine

Un'iniziativa rivolta ai meno fortunata ed a chi per i più svariati motivi versa in uno stato di bisogno.





Madonie, una convenzione per promuovere il Geopark tra le scuole del territorio

L'Ente Parco delle Madonie si avvale della collaborazione con le istituzioni scolastiche locali per promuovere il valore del Geoparco delle Madonie.

Grazie ad una apposita convenzione stipulata a Palermo il 22 luglio dal Commissario dell'Ente Parco Salvatore Caltagirone e dal dirigente dell'ist. Pietro Domina di Petralia Sottana Vito Pecoraro, sono stati coinvolti alcuni studenti delle scuole del territorio, ed in particolare gli allievi del Corso di Comunicazione di Scienze Umane di Petralia Sottana e dell' Istituto Tecnico per l'Ambiente e Territorio di Polizzi Generosa nell'ambito dei progetti di Alternanza Scuola Lavoro "Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento".

"Il duplice o scopo, afferma il Commissario del Parco delle Madonie, Caltagirone, è quello di rafforzare identità e conoscenza del territorio quanto di sostenere i processi comunicativi e la diffusione del valore Geopark tra residenti, giovani e fruitori".

Gli studenti potranno avanzare progetti per l'apprendimento del valore Geopark e per la diffusione della sua conoscenza.





LA DIDATTICA ED IL SUO RUOLO STRATEGICO PER COSTRUIRE UNA SOCIETA' CONSAPEVOLE

L'ente Parco delle Madonie, GAL Madonie, Comune di Gangi e Istituto Comprensivo "Francesco Paolo Polizzano" di Gangi hanno stipulato un accordo di collaborazione per l'attuazione di percorsi educativi e formativi a favore di docenti, studenti e cittadini per la valorizzazione del territorio in chiave naturalistica e geologica, puntando sul coinvolgimento dei ragazzi ed investendo sulle scuole poiché la conoscenza è fondamentale per il rispetto, la valorizzazione e la progressiva costruzione comune dell'identità madonita e dei suoi luoghi.





MINISTERO PARI OPPORTUNITA'

UN LIBRO "BIANCO" A GARANZIA DELLE DONNE



Il 22 novembre 2024 in occasione della data del 25 novembre dedicata alla Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, si è svolto l'evento di presentazione del Libro bianco per la formazione, destinato agli operatori del campo della violenza contro le donne, curato dal Comitato tecnico scientifico dell'Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica istituito presso il Dipartimento per le pari opportunità.

Ha aperto l'evento "la Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità", *Eugenia Roccella*, che ha presentato il *Libro bianco per la formazione*, il quale costituirà la base per l'elaborazione di linee guida per la formazione, identificando la fase del riconoscimento e della conoscenza come fondamentale e propedeutica a quella della formazione. Infatti, per favorire "una formazione adeguata ed omogenea", la legge n. 168, approvata il 24 novembre 2023, proposta dalla Ministra Roccella insieme ai Ministri Nordio e Piantedosi, all'art. 6 ha previsto la definizione "di apposite linee guida nazionali" da predisporre anche con il supporto del Comitato tecnico scientifico".

Varie sono le proposte inserite e riguardano tra le altre cose l'introduzione nei programmi scolastici come materia curricolare l'educazione all'affettività, la promozione di un Testo Unico contenente le norme di prevenzione e contrasto alla violenza di genere da divulgare nelle scuole per aumentare la consapevolezza dei ragazzi e delle ragazze, l'introduzione nell'art.609 bis del Codice Penale una modifica normativa che prevede oltre a violenza è minaccia l'esplicito riferimento al consenso, potenziare la formazione anche per giudici, magistrati e forze dell'ordine per una maggiore sensibilità nei confronti delle vittime degli abusi, per la tutela della donna post maternità in ambito lavorativo, politiche di inclusività nelle aziende, semplificazione burocratica, accelerazione dei processi per violenza sessuale e domestica, promuovere l'uso corretto della lingua. Abbattere il gender pay, diffondere la conoscenza dei reati in rete, un aspetto ancora nuovo che necessita di interventi mirati.



INNER WHEEL CLUB PALERMO MONDELLO

CONTRASTARE LA VIOLENZA SULLE DONNE ED IL REVENGE PORN



Giorno 3 dicembre in occasione della recente “giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne” del 25 novembre, nel contesto della campagna internazionale di sensibilizzazione dell’ONU “Orange the World”, l’INNER CLUB PALERMO MONDELLO in collaborazione con l’Associazione METE, ha realizzato un video inchiesta, presentato presso l’aula convegni di Sicindustria di Palermo per ribadire un deciso NO alla illecita pubblicazione e diffusione di materiale pornografico (Revenge Porn) ponendo l’accento su come la fruizione e diffusione di tali materiale avvenga sempre più spesso da parte di adolescenti a danno di altri. Ciò denota la fragilità di tale fascia di età causata spesso da problematiche familiari e dall’impatto dei social.

Su tale fronte si evidenzia come importante si il ruolo della scuola.

L’apertura dei lavori è stata intrapresa da Daniela Mazzamuto D’Anna Presidente del Club; a seguire la partecipazione di Maria Elena Oddo Presidente Giovani Imprenditori Sicindustria.

La proiezione del video è avvenuta alla presenza dell’Assessore all’Innovazione Digitale con delega alle politiche giovanili Fabrizio Ferrandelli.

Il video è fruibile al seguente link:

<https://www.facebook.com/share/p/1DLT8sbtW9/>

(Articolo a cura della dott.ssa Rosaria Ferraro –Dirigente del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale)



COSTRUIAMO INSIEME UNA SOCIETÀ PIÙ SICURA PUNTI VIOLA DI DONNE PER STRADA NO AL REVENGE PORN

“Dietro la porta del mio dentista con sorpresa trovo la locandina del PUNTO VIOLA, locali commerciali (bar, ristoranti, farmacie, parrucchieri) formati e sensibilizzati sulla violenza e sulla sicurezza in strada dal team legale e psicologico di Donne x strada.

Sparsi nelle città d'Italia, sono dei luoghi dove ogni donna vittima di soprusi di genere, può chiedere aiuto e trovare un rifugio sicuro in caso di pericolo.

L'aiuto è istantaneo, concreto e immediato, offrendo ospitalità dentro al locale ed assicurarsi che il pericolo cessi, chiamare le forze dell'ordine, indirizzare la vittima all'ospedale più vicino se necessario.

Ne sono venuta a conoscenza durante il convegno e la presentazione del video-inchiesta sul REVENGE PORN, tema cruciale sempre più dilagante, ovvero la diffusione illecita di immagini o video sessualmente espliciti (Codice Rosso” -legge 19 luglio 2019, n. 69- ,introdotto nell' art. 612-ter del codice penale). Il problema va combattuto con consapevolezza personale, protezione digitale e promozione di una cultura del rispetto per prevenire ed arginare questa pratica purtroppo dilagante ed estremamente pericoloso che coinvolgere fasce di età sempre più basse .

Convegno e presentazione del video si sono tenuti presso l'aula convegni di Sicindustria di Palermo alla presenza delle socie del club Inner Wheel Palermo Mondello e dell' Associazione METE APS, che insieme hanno collaborato per la realizzazione di un video che ha diffusione su canali digitali.

Fondamentale il ruolo dei docenti poiché fenomeno diffusissimo già a livello di scuola media, di informazione e di consapevolezza personale.”

(Articolo a cura della dott.ssa Rosaria Ferraro –Dirigente del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale)





Soroptimist, per le donne vittime di violenza inaugurata alla stazione carabinieri di Capaci la «Stanza tutta per sé»



Un momento dell'inaugurazione dell'evento

Il 5 dicembre all'interno della stazione dei carabinieri di Capaci è stata inaugurata Una stanza tutta per sé, dedicata alle vittime di violenza.

L'evento è avvenuto alla presenza del Generale di Brigata Luciano Magrini, del comandante provinciale dei Carabinieri di Palermo, di Pietro Puccio, sindaco di Capaci, di Adriana Macchi, presidente del Soroptimist International d'Italia, e di Giovanna Scelfo, presidente del Soroptimist Club di Palermo e dei "rappresentanti delle altre forze di polizia.

Il progetto "*Una Stanza tutta per sé*", nato nel 2015 da un accordo dell'Arma dei Carabinieri con l'Associazione Soroptimist International, un'associazione femminile composta da donne con elevata qualificazione nell'ambito lavorativo che opera, attraverso progetti, sempre in prima linea per la promozione dei diritti umani, l'avanzamento della condizione femminile e l'accettazione delle diversità.

In particolare il progetto "una stanza tutta per sé" nasce con lo scopo d'incoraggiare le donne vittime di violenza a raccontare, prevede di ricreare un luogo protetto ed accogliente, che tenga conto della psicologia dei colori e delle immagini sul comportamento umano. Ed è con questa ottica che sono stati realizzati gli arredi da parte delle socie del Soroptimist International Club di Palermo."



NOTIZIE DALL'ITALIA



GENDER PAY GAP, WEF: ITALIA SCIVOLA ANCORA IN CLASSIFICA

Il report 2024 del Gender Pay Gap ha messo a confronto 146 paesi e dall'analisi dei dati effettuata è risultato che, sebbene nessun paese abbia raggiunto la piena parità di genere (solo l'Irlanda ha conseguito il 93,5%, l'Italia è retrocessa rispetto al 2023 **all'87° posto**). Ad oggi è stimato che ci **vorranno circa 131 anni** per raggiungere la parità di genere al mondo, quindi è tanta la strada da percorrere perché fortemente incidenti sono i fattori culturali come, ad esempio, la genitorialità che purtroppo rappresenta ancora uno scoglio nella vita delle donne che tra l'altro si occupano del lavoro di cura, **abbiamo anche una percentuale molto bassa di laureate STEM**, nonostante i dati dimostrino che le donne si laureano in minor tempo e con voti più alti rispetto ai colleghi uomini. Quando però le donne accedono al mondo del lavoro il numero delle donne **scende al 40%, per abbassarsi maggiormente quando si parla di quadri o dirigenti**.

TENERE ALTA LA GUARDIA PER EVITARE RITORNI AL PASSATO

L'11 luglio la Lega, specificamente nella persona del Senatore Potenti, ha proposto un disegno di legge che intende "preservare l'integrità della lingua italiana ed in particolare, evitare l'impropria modificazione dei titoli pubblici, come 'Sindaco', 'Prefetto', 'Questore', 'Avvocato' dai tentativi 'simbolici' di adattarne la loro definizione alle diverse sensibilità del tempo", sottolineando nel contempo che "è ammesso l'uso della doppia forma od il maschile universale, da intendersi in senso neutro e senza alcuna connotazione sessista".

I vertici del partito, a cui appartiene il firmatario, intanto si dissociano da quanto riportato nella bozza del disegno di legge e ne richiedono peraltro il ritiro immediato, avvenuto nel giro di poche ore.

Sulla vicenda si esprime l'Accademia della Crusca sempre a favore di un linguaggio più inclusivo consigliando di declinare i nomi delle professioni e di non usare l'articolo davanti ai nomi, ma nel contempo si oppone all'imposizione dell'uso del femminile sovra esteso, degli asterischi e della schwa nella lingua italiana, definendolo autoritarismo linguistico che, come afferma il presidente Claudio Maranzini, "si potrebbero presentare al mondo come custodi della libertà democratica, mentre in realtà, a loro volta, sono propensi a varie forme di autoritarismo. E il nemico vero è proprio quello: l'autoritarismo linguistico, di qualunque segno".



INAIL - SICUREZZA SUL LAVORO: LA NUOVA GUIDA 2024 SUI RISCHI IN OTTICA DI GENERE

L'INAIL ha elaborato una nuova guida inerente la sicurezza sul lavoro in ottica di genere che si compone di più monografie, ciascuna delle quali tratta un aspetto differente.

Trattasi di una novità in quanto per la prima volta si supera il concetto di "lavoratore neutro" senza distinzione di genere, aspetto fondamentale in quanto l'identità maschile o femminile, implica delle diversità su molteplici aspetti anche in ambito lavorativo, pur nello svolgimento della medesima mansione.

La prima pubblicazione è disponibile gratuitamente sul sito INAIL con il titolo "LA VALUTAZIONE DEI RISCHI IN OTTICA DI GENERE ASPETTI TECNICI".

VERSO IL T.U. PER LA PREVENZIONE ED IL CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

La Commissione di inchiesta sui femminicidi, istituita nel 2023 presso la Camera dei Deputati, ha recentemente elaborato un documento per la ricognizione degli assetti normativi in materia di prevenzione e contrasto della violenza di genere, propedeutico alla prossima redazione di un Testo Unico contenente un corpo normativo che disciplini in maniera organica e non sparsa la materia, per dare un riordino a tutte le leggi che disciplinano spesso in maniera contrapposta il settore, determinando di conseguenza un'applicazione disomogenea e difforme da parte delle singole istituzioni.





LINEE GUIDA SULL'EDUCAZIONE CIVICA

Il Ministero dell'Istruzione e del Merito ha adottato per l'anno scolastico 2024/2025 le nuove "Linee Guida sull'educazione civica" il cui obiettivo è quello di promuovere l'educazione al rispetto della persona umana e dei suoi diritti fondamentali valorizzando principi quali favorire l'inclusione, a partire dall'attenzione mirata a tutte le forme di disabilità e di marginalità sociale, la responsabilità individuale e la solidarietà, dando valore al lavoro e all'iniziativa privata come strumento di crescita economica per creare benessere nel rispetto dell'ambiente e della qualità della vita". Le Linee guida che sostituiscono quelle emanate in via di prima applicazione con il decreto ministeriale 22 giugno 2020 n. 35 sono state trasmesse per il parere al Consiglio Superiore della Pubblica Istruzione il quale però ha espresso parere, seppur non vincolante, negativo, in quanto ritenute nell'impianto generale e nell'impostazione non allineate in maniera sostanziale ma solo formalmente ai valori espressi nella Costituzione ed inoltre non tengono conto del grande e importante lavoro pedagogico e culturale che le scuole, nel quadriennio 2020-2024, hanno già sviluppato per strutturare percorsi curricolari coerenti e interdisciplinari.

ANSA LINEE GUIDA PARITA' DI GENERE

L'ANSA (Agenzia Nazionale Stampa Associata) nel rispetto delle regole deontologiche e del Testo unico dei doveri del giornalista, che sanciscono il rispetto delle differenze di genere, il rispetto nei confronti dei minori, dei soggetti deboli e degli stranieri, ha varato un documento rivolto ai propri dipendenti contenente "i principi e le linee guida della Policy per la Parità di Genere". L'obiettivo è la promozione attraverso azioni positive di una cultura di genere paritaria e rispettosa delle diversità sul piano dell'inclusione e dell'integrazione nei processi e nei singoli ambiti di azione incidenti nelle varie sfere del quotidiano, per garantire sicurezza e benessere sul luogo di lavoro a tutti coloro che collaborano con l'agenzia, per prevenire ed affrontare ogni forma di violenza e molestie sessuali sul lavoro, per contrastare gli stereotipi dannosi basati sul genere che passano dai propri canali di informazione ed di conseguenza adottare politiche che garantiscano i generi in modo da ridurre e contenere il Gender Gap.

DECRETO CARCERI

Nella Gazzetta Ufficiale n. 186 del 9 agosto 2024 è stata pubblicata la legge 8 agosto 2024, n. 112, di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 4 luglio 2024, n. 92, recante misure urgenti in materia penitenziaria, di giustizia civile e penale e di personale del Ministero della giustizia (c.d. decreto carcere).



4E – PARENT - IL PROGETTO PER UNA GENITORIALITA' CONDIVISA E CONSAPEVOLE CHE COSTITUISCE LA LEVA PER FAVORISCE L'INSERIMENTO DELLA DONNA NEL MERCATO DEL LAVORO IN MANIERA PARITARIA

Il progetto mira a promuovere il coinvolgimento pratico, partecipe e consapevole dei padri nella cura dei figli, contribuendo al conseguimento della parità fra uomini e donne ed al contrasto alla violenza di genere e domestica, per venire incontro alla conciliazione lavoro, famiglia e tempo libero tra padre e madre, a favore di relazioni familiari più sane ed equilibrate. In particolare il 26 settembre a Roma è stata presentata la proposta di riforma organica dei congedi messa a punto dal progetto 4e-parent che a sua volta si rifa ai principi di ManCare, la campagna internazionale promossa per intraprendere i percorsi di adozione di politiche diversificate da parte delle istituzioni e nei luoghi di lavoro, orientate al cambiamento di norme sociali incidenti sulla visione della paternità e sui principi fondamentali dell'uguaglianza di genere e del benessere di donne e ragazze, oltre che di uomini e ragazzi.

LA MATERNITA' SURROGATA DIVENTA REATO UNIVERSALE, VIA LIBERA DAL SENATO

Si interviene sull'articolo 12 della legge 40/2004 che al comma 6 prevede i delitti relativi alla commercializzazione di gameti o di embrioni e alla surrogazione di maternità, che si esplicano attraverso le condotte tipiche della realizzazione, organizzazione o pubblicizzazione, individuate dallo stesso comma 6, punendo chiunque le metta in atto con la reclusione da tre mesi a due anni e con la multa da 600mila a un milione di euro.

Più in dettaglio, viene aggiunto un nuovo periodo al termine del comma 6 dell'articolo 12 della legge 40/2004, al fine di sottoporre alla giurisdizione italiana le condotte compiute dal cittadino italiano, riferibili al delitto di surrogazione di maternità, anche se poste in essere in territorio estero; in caso di accertamento del reato, saranno conseguentemente applicate le pene previste dal primo periodo.

DAL GOVERNO UN AIUTO ALLE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

Un decreto interministeriale stanZIA i fondi per il "reddito di libertà", consentendo un aiuto alle donne vittime di violenza, che versano in situazioni economiche precarie e sono sostenute dai centri antiviolenza.

A breve la pubblicazione del decreto in G.U.



NOTIZIE DALL'EUROPA



Con l'occasione dello svolgimento dei Giochi olimpici di Parigi 2024, l'UE ha colto l'occasione per promuovere i valori su cui si fonda la sua identità, quali la pace, l'unità, la solidarietà, celebrando la diversità e lo spirito di squadra come punto di forza basilari, assieme all'importanza della libertà di movimento e di studio, soprattutto per i giovani, promuovendo opportune politiche di sostegno allo sport.



Dal 4 al 6 ottobre si è svolto a Matera il G7 sulle pari opportunità. In contemporanea all'evento si è svolto un convegno internazionale, organizzato dall'Associazione Pangea nel quale ancora una volta è stata posta l'attenzione sulla violenza sessuale ed il femminicidio, ponendo in prima linea la promozione dei principi della Convenzione di Istanbul, per l'eliminazione della violenza sulle donne, nel mondo.

Il punto è quello di unire le forze dei singoli Paesi facendo fronte comune per un cambio di cultura e mentalità che richiede più politiche pubbliche ed internazionali adeguate ed un maggiore impiego di risorse oltre che una strutturazione normativa più incisiva in quanto purtroppo, si rileva una vera e propria emergenza internazionale con un notevole aumento esponenziale di stupri e violenze che coinvolgono largamente anche giovanissimi.

Anche l'Italia si trova in una situazione molto critica e deve lavorare per rafforzare il proprio quadro giuridico e per attivare campagne di sensibilizzazione rivolte i ragazzi ma anche ai media rendendoli più responsabili ed attenti verso la diffusione di pubblicità ed immagini che spesso danno un'immagine della donna non proprio edificante.



NOTIZIE DAL MONDO



LA VOCE DELLE DONNE FA PAURA

L'Afghanistan sta assistendo alla segregazione ed all'istituzionalizzazione di genere delle donne al fine di renderle invisibili e di metterle a tacere

Tutti gli aspetti della vita delle donne a ogni età è ridotto al minimo della sopravvivenza. Vengono negati i diritti all'istruzione, all'occupazione, con notevoli restrizioni poste all'abbigliamento ma anche l'accesso al sistema giudiziario ed a i viaggi. Ultima è la disposizione che prevede anche il divieto per le donne di cantare, recitare o leggere ad alta voce in pubblico.

Le donne vengono cancellate dalla vita pubblica con una repressione ormai istituzionalizzata che i gruppi per i diritti umani tentano di fare riconoscere come crimine nel diritto internazionale. Farlo costituirebbe un potente strumento politico e giuridico.

La salita al potere dei talebani del 2021 ha coinciso con uno sradicamento delle donne da tutti gli aspetti della vita pubblica. Ciò «incide sulla capacità di coltivare sogni e aspirazioni, perché i divieti negano qualsiasi tipo di scelta e diritto di essere, violando praticamente ogni aspetto della loro vita.

Il 4 novembre una ragazza iraniana Ahoo Daryaei, studentessa universitaria dopo essere stata ripresa dalla polizia perché non indossava il velo correttamente, si tolta per protesta i vestiti e portata in un ospedale psichiatrico.

Il 6 novembre viene eletto Donald Trump 76esimo presidente USA.



L'ANGOLO GIURIDICO

DIRITTO

Lavoro

In materia di salute e sicurezza sul lavoro è possibile utilizzare la realtà virtuale come metodo di apprendimento e di verifica finale dei percorsi formativi obbligatori in materia di salute e sicurezza, ai sensi dell'art. 37, comma 2, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81. La Formazione sulla sicurezza indirizzata all'impiego della realtà virtuale è comunque ancora in attesa di studio e di verifiche in quanto occorre l'impiego di specifici criteri al fine di garantire l'erogazione di una formazione con elevati standard di qualità e sicurezza. La nozione di e-learning, ovvero di un modello formativo che "consente al discente di partecipare alle attività didattico-formative in una comunità virtuale", consente di comprendere il concetto di realtà virtuale permetterebbe una piena immersione del lavoratore in scenari diversi e persino pericolosi e di conseguenza per gli effetti che ne derivano migliorare l'identificazione dei rischi e l'apprendimento delle strategie di riduzione e delle modalità di reazione e intervento. In altre parole, raggiungere gli obiettivi posti dalla normativa in materia di salute e sicurezza. Tutto ciò però solo a condizione che gli scenari simulati nella realtà virtuale siano idonei a rappresentare la molteplicità di fattori di rischio del mondo reale.

<https://ntplusdiritto.ilsole24ore.com/art/formazione-sicurezza-impiego-realta-virtuale-ancora-attesa-conferme-AFr3qpUC>

Il welfare contrattuale nelle pubbliche amministrazioni – CNEL- Segnalazione da UO Studi e analisi compatibilità Obiettivo del rapporto è di comprendere se e come gli agenti della rappresentanza negoziale siano intervenuti per disciplinare questo strumento di promozione del benessere dei dipendenti. Dalla ricostruzione delle disposizioni contrattuali all'analisi dei contratti nazionali di lavoro per verificare se, anche nel lavoro pubblico, il welfare contrattuale sia stato promosso sui "tavoli" nazionali e intercettarne le linee di indirizzo fornite agli attori negoziali operanti nelle sedi integrative. La verifica è affidata alla analisi del materiale contrattuale delle tornate più recenti (2016-2018 e 2019-2021), giusta la previsione dell'Intesa Governo-sindacati del 30 novembre 2016, che ha "aperto le porte" al welfare contrattuale nelle pp.aa.

https://www.aranagenzia.it/attachments/article/15187/CNEL_casi_e_materiali_17-Welfare.pdf



IL LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE DISABILE ALLA LUCE DELLA GIURISPRUDENZA

Il lavoratore disabile gode di particolare tutela così come previsto dalla legge 68/1999. Tuttavia vi sono situazioni per le quali vigono le disposizioni che regolano il rapporto di lavoro per la generalità dei lavoratori, quindi anche quelle in materia di licenziamento, pur con delle specificità.

Tuttavia l'esonero non può avvenire per decisione unilaterale del datore di lavoro (art. 10 L.68/1999) ma previo accertamento da parte della Commissione medica che il lavoratore non può essere impiegato ad altra mansione lavorativa all'interno dell'azienda. (Cass. civ. 10 aprile 2014 n. 8450)

FAMIGLIA

Tribunale della famiglia, l'entrata a regime slitta a ottobre 2025

Con il decreto legge approvato il 2 luglio 2024 dal Consiglio dei Ministri è stato deciso il rinvio di una delle parti qualificanti della riforma Cartabia della giustizia civile. Un periodo di tempo che dovrà servire a rimediare alle criticità più evidenti dell'intervento messe in luce anche di recente un po' da tutti gli operatori

Con la riforma del processo civile, attuata con il decreto legislativo n. 149/2022, è stato istituito il Tribunale Unico per persone, minori e famiglia con un rito unico per i procedimenti che riguardano tali soggetti, prima ripartite tra tribunale ordinario, giudice tutelare e tribunale per i minorenni.

il nuovo regime entrerà in vigore gradualmente, a causa delle difficoltà organizzative ed attualmente la sua entrata in vigore in pieno ritmo è prevista ad ottobre 2025.

La sua istituzione comporta anche una nuova organizzazione per regolamentare l'intervento dei servizi socio assistenziali e sanitari in tutte quelle situazioni in cui siano coinvolti dei minori. L'articolo 473 bis c.p.c che apre il titolo dedicato al procedimento unico in materia di persone, famiglia e minori, esclude dal suo ambito di applicazione, le competenze in materia specificamente escluse dalla legge e i procedimenti:

La norma di riferimento del codice di procedura civile in questo senso è l'articolo 473bis che conferisce al giudice il potere di disporre l'intervento dei servizi sociali o sanitari, definendo l'attività che gli stessi devono svolgere, i termini entro i quali devono relazionare periodicamente sull'attività svolta e quelli in cui le parti possono depositare memorie. La Riforma inoltre ha valorizzato l'ascolto del minore, le figure dei tutori e dei curatori speciali, l'istituto della mediazione familiare e la tematica della violenza domestica o di



genere, a cui è stata dedicata una sezione specifica all'interno del capo III del nuovo titolo VI bis del codice di procedura civile.

Il tribunale è diretto da un Presidente e ad esso sono addetti più giudici dotati di competenze specifiche nelle materie attribuite al tribunale. Il tribunale è diretto da un Presidente e ad esso sono addetti più giudici dotati di competenze specifiche nelle materie attribuite al tribunale. Il rito processuale è fondato su un modello che si ispira a criteri di rapidità ed efficacia, attraverso l'abbreviazione dei termini processuali e la previsione di un ricorso che deve essere improntato a criteri di chiarezza e sinteticità. Rito unico anche per quanto riguarda i procedimenti di separazione e di divorzio su domanda congiunta e affidamento dei minori nati fuori dal matrimonio. Il rito si caratterizza per la tutela rafforzata nei confronti dei minori in contesti di violenza, ma anche in presenza di comportamenti di un genitore finalizzati a ostacolare il rapporto dei figli con l'altro, con la previsione di misure di protezione adeguate.

Diventa legge il Ddl Nordio con il quale si avvia una significativa riforma del codice penale e dell'ordinamento giudiziario

Ecco i punti principali;

- 1 abrogazione del reato di abuso d'ufficio;
- 2 modifiche al traffico di influenze;
- 3 intercettazioni e tutela del terzo estraneo
- 4 informazione di garanzia;
- 5 contraddittorio e misure cautelari
- 6 collegialità e misure cautelari;
- 7 limiti all'appello;
- 8 età dei giudici popolari in corte d'assise;

La Corte di Cassazione con sentenza n. 19196 12.07.2024 - Sez. Lavoro, si pronuncia ampliando le tutele a favore dei lavoratori contro gli abusi sul lavoro, affermando che non occorre dimostrare il verificarsi di un comportamento vessatorio e continuativo ma anche singoli casi isolati possono essere e documentati e presi in considerazione. Spirito della pronuncia è quello di indurre le aziende ad adottare politiche di prevenzione tendenti al miglioramento del clima lavorativo.

<https://www.qdpnews.it/rubriche/beninformati/tutela-del-lavoratore-non-solo-mobbing-conta-ogni-singola-condotta/>



DECRETO LEGISLATIVO 3 MAGGIO 2024, N. 62, recante Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato

- Corte di Cassazione civile sezione Lavoro, 22 maggio 2024, n. 14307 sussiste discriminazione diretta del datore di lavoro nei confronti di dipendente disabile in caso di
- violazione degli obblighi di parità e rimozione degli ostacoli.





LEGGERE



Leggere significa visitare nuove realtà diverse dalla propria, vestire nuovi panni, acquisire prospettive sconosciute e quindi nuove conoscenze

È facile parlare di disabilità (se sai davvero come farlo)



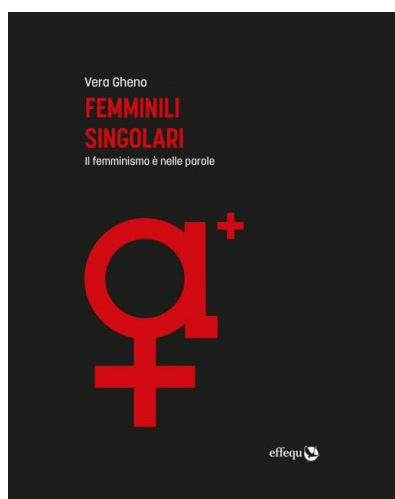
La comunicazione giusta per un mondo inclusivo

Iacopo Melio propone, in modo semplice ma non superficiale, le «linee guida» basilari dell'inclusione della disabilità, per creare una società su misura di tutte di tutti. Un volume pratico, sincero, operativo, per comprendere e agire con la lingua e prestare maggiore attenzione alla parola.



FEMMINILI SINGOLARI

VERA GHENO

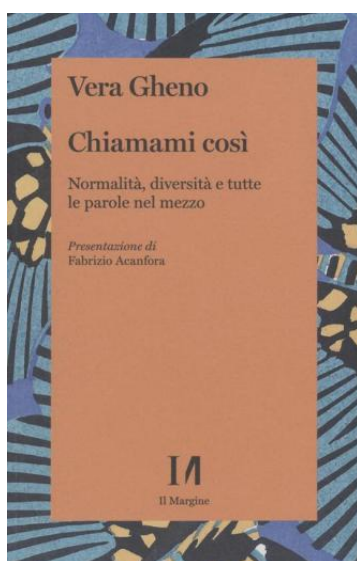


Sindaca, architetta, avvocatessa: c'è chi ritiene intollerabile una declinazione al femminile di alcune professioni. E dietro a queste reazioni c'è un mondo di parole, un mondo fatto di storia e di usi che riflette quel che pensiamo, come ci costruiamo. Attraverso le innumerevoli esperienze avute sui social, personali e dell'Accademia della Crusca, l'autrice smonta, pezzo per pezzo, tutte le convinzioni linguistiche della comunità italiana, rintracciandone l'inclinazione irrimediabilmente maschilista. Questo libro mostra in che modo una rideterminazione del femminile si possa pensare a partire dalle sue parole e da un uso consapevole di esse, vero primo passo per una pratica femminista. Tutto con l'ironia che solo una social-linguista può avere.



Chiamami così

Vera Gheno



“Negli ultimi tempi, si parla in toni anche molto accesi di linguaggio inclusivo o ampio: che cos'è, come funziona, a chi e a cosa serve? Si tratta di un eccesso di politicamente corretto, oppure è un tema con cui, volenti o nolenti, dobbiamo fare i conti? In cinque brevi e stimolanti capitoli (Differenze; Normalità; Normali, diversi, parole; Inclusività; Rapportarsi con le differenze) Vera Gheno cerca di fare il punto sul dibattito che si è sviluppato in Italia intorno al linguaggio, con l'intento di aiutare il lettore a prendere una posizione. Perché non c'è giustificazione più banale che non curarsi dell'argomento affermando «Ho sempre detto così»



Michela Murgia

STAI ZITTA



Questo libro è uno strumento che evidenzia il legame mortificante che esiste tra le ingiustizie che viviamo e le parole che sentiamo. Ha un'ambizione: che tra dieci anni una ragazza o un ragazzo, trovandolo su una bancarella, possa pensare sorridendo che per fortuna queste frasi non le dice più nessuno.

Di tutte le cose che le donne possono fare nel mondo, parlare è ancora considerata la più sovversiva.

Se si è donna, in Italia si muore anche di linguaggio. È una morte civile, ma non per questo fa meno male. È con le parole che ci fanno sparire dai luoghi pubblici, dalle professioni, dai dibattiti e dalle notizie, ma di parole ingiuste si muore anche nella vita quotidiana, dove il pregiudizio che passa per il linguaggio uccide la nostra possibilità di essere pienamente noi stesse. Per ogni dislivello di diritti che le donne subiscono a causa del maschilismo esiste un impianto verbale che lo sostiene e lo giustifica. Accade ogni volta che rifiutano di chiamarvi avvocat, sindaca o architetta perché altrimenti «dovremmo dire anche farmacisto». Succede quando fate un bel lavoro, ma vi chiedono prima se siete mamma. Quando siete le uniche di cui non si pronuncia mai il cognome, se non con un articolo determinativo davanti. Quando si mettono a spiegarvi qualcosa che sapete già perfettamente, quando vi dicono di calmarvi, di farvi una risata, di scopare di più, di smetterla di spaventare gli uomini con le vostre opinioni, di sorridere piuttosto, e soprattutto di star zitta.



Ilaria Li Vigni

“Sulle donne. La parola agli uomini. Il punto di vista maschile sulla parità di genere”



COSA PENSANO GLI UOMINI?

Perché è ancora difficile l'inclusione femminile? Come raggiungere l'equilibrio nella convivenza tra i generi? Dove intervenire per valorizzare l'autostima delle donne? Fino a quando ci sarà differenza retributiva? Cosa fare per concretizzare la parità in tempi di post pandemia? Ponendo questi cinque interrogativi a personalità del mondo del lavoro (politici, giornalisti, giuristi, imprenditori), per analizzare il rapporto di genere nelle professioni, emergono risposte che evidenziano e inducono a riflettere su questioni sempre più attuali e cruciali. Modifiche normative, differenze retributive ancora in essere, politiche a tutela del lavoro agile e della famiglia, per raggiungere la parità effettiva, in una società in continuo mutamento in tempi di post pandemia. Con il contributo di Marco Bentivogli, Fabrizio Capaccioli, Stefano Cerri, Carlo Cottarelli, Giuseppe Cusumano, Piergiorgio Danelli, Ferruccio de Bortoli, Enrico Derflingher, Marco Giommoni, Massimo Linares, Francesco Magnani, Arturo Maniaci, Jacopo Pensa, Giuliano Pisapia, Marco Pontini, Francesco Portolano, Ferruccio Resta, Stefano Scaroni, Nino Sunseri, Enrico Vanin, Nicolò Zanon.



AI CINEMA



DUE FILM ICONICI

IL DISCORSO DEL RE

Quando un "disturbo" può creare un'opportunità



Un film del 2010 ma molto attuale perché tratta di un disturbo molto comune che opportunamente trattato perde i suoi effetti invalidanti.

La vera storia del padre della regina d'Inghilterra Elisabetta II afflitto da bambino da una grave forma di balbuzie che lo limita parecchio. Però malgrado i forti timori, le giuste cure somministrategli e la forte determinazione gli consentiranno di superare il problema. Salirà al trono come Giorgio VI ed affronterà con successo il suo primo discorso alla Nazione da sovrano d'Inghilterra nel difficile periodo della Seconda guerra mondiale contro la Germania nazista, procurandogli la stima e la fiducia dei sudditi.

Il messaggio è chiaro quella che era stata per tanto tempo una patologia invalidante nel quotidiano non gli impedirà in seguito a cure ed interventi medici adeguati di diventare un grande comunicatore.



FORREST GUMP

Non permettere mai a nessuno di dirti che è migliore di te, Forrest.

Se Dio avesse deciso che fossimo tutti uguali, avrebbe dato a tutti un apparecchio alle gambe.

(La mamma di Forrest GUMP)



Il film lascia un insegnamento prezioso, e per niente scontato.

I limiti che per stereotipo la "disabilità" vorrebbe imporre sono una ricchezza.

L'innocenza, la semplicità e il cuore grande del protagonista sono le caratteristiche che dovrebbero accompagnare tutti perché sono gli insegnamenti di vita più importanti che dovrebbero accompagnarci sempre e che rendono una persona unica e speciale. A prescindere dal quoziente intellettivo che non sempre rende migliore la persona che lo possiede.



OPUSCOLO INFORMATIVO

Consigliere/a di Fiducia



Opuscolo a cura della
Rete Regionale dei/le Consiglieri/e di Fiducia
Referente della Rete - Dott. Tommaso Gioietta





UN SOSTEGNO ALLE DONNE

1522

NUMERO ANTIVIOLENZA

Il 1522, è un servizio pubblico attivato nel 2006, promosso dal Dipartimento per le Pari Opportunità con l'obiettivo di sviluppare un'ampia azione di sistema per l'emersione e il contrasto del fenomeno della violenza intra ed extra familiare a danno delle donne. Nel 2009, con l'entrata in vigore della L.38/2009 modificata nel 2013 in tema di atti persecutori, ha iniziato un'azione di sostegno anche nei confronti delle vittime di stalking.

Il numero, gratuito è attivo 24 h su 24, accoglie con operatrici specializzate le richieste di aiuto e sostegno delle vittime di violenza e stalking.



LA BASE PER UN FUTURO CLIMA LAVORATIVO E RELAZIONALE UTILIZZANDO GLI STRUMENTI A DISPOSIZIONE

BULLISMO E CYBERBULLISMO

**Numero verde
(800.280.000)**

chat (sul sito www.1nessuno100giga.it)

La Regione Siciliana lancia un'iniziativa che intende offrire nuove possibilità a tutti coloro che soffrono il disagio derivante dall'essere vittima di episodi di bullismo o di cyberbullismo, attraverso un servizio di consulenza attivo dall'11 aprile al numero verde 800.280.000 e sulla chat del sito www.1nessuno100giga.it, disponibile dal lunedì al venerdì dalle 14:00 alle 20:00.

Si tratta di un numero verde e di una chat per l'ascolto e la denuncia di atti di bullismo e cyber bullismo per bambini, adolescenti e adulti che vogliono chiedere supporto e consulenza.

Il servizio, attivo dal 11 aprile 2024, sarà disponibile dal lunedì al venerdì dalle 14 alle 20.

Un servizio che si affianca alle diverse associazioni che operano sul territorio nazionale e locale, affrontando e dando sostegno alle vittime del bullismo ed ai loro familiari che si trovano a dovere affrontare, spesso in solitudine, tutte le problematiche ad esso legate.

Il bullismo e quanto sta a monte degli atteggiamenti di violenza fisica e psicologica attuati nei confronti degli altri ragazzi alimenta nel tempo atteggiamenti autodistruttivi sia in chi subisce quanto in chi è autore delle violenze.

I ragazzi educati e sensibilizzati sin dall'infanzia ed adolescenza a contenere e gestire le proprie emozioni distorte e ad esprimere il proprio disagio, saranno un domani persone e lavoratori più sereni perché non avranno da adulti la necessità di vessare gli altri, compagni, colleghi di lavoro, "amici", per sentirsi forti, creando un clima ambientale più sereno per tutti.



“

**Un numero verde e una
chat per l’ascolto e la
denuncia di atti di bullismo
e cyberbullismo**

”



Regione Siciliana



IL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI



Rende disponibile sulla piattaforma Syllabus, il nuovo corso formativo "La cultura del rispetto" realizzato dalla Direzione Centrale Risorse Umane - Ufficio formazione del Ministero della Pubblica Amministrazione in collaborazione col Comitato unico di garanzia dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro per sensibilizzare le lavoratrici ed i lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro che si fondi sul rispetto e sulle pari opportunità e per valorizzare le diversità di genere, di ruolo e di professione al fine di raggiungere il miglioramento del benessere organizzativo.



IN QUESTO NUMERO

TANTE VOCI FORMANO UN CORO

I CUG ORGANI A TUTELA DEI LAVORATORI/TRICI

MESE PER MESE – IL SECONDO SEMESTRE 2024: ATTIVITA' ED INIZIATIVE

LE INIZIATIVE DELLA REGIONE SICILIANA

PARLIAMO DI DISABILITA'

Intanto abbattiamo gli stereotipi

Le persone con difficoltà di apprendimento non sono intelligenti o capaci come i loro coetanei senza difficoltà di apprendimento

Le persone con disabilità sono un peso per la società e richiedono un sostegno e un'assistenza costanti, trascurando il loro potenziale di contribuire positivamente alle comunità di appartenenza.

La disabilità non definisce purchè si oltrepassino le barriere mentali

Il linguaggio è un vettore fondamentale per riconoscere, comprendere e apprezzare le specificità di ogni persona

Disabilità e lavoro - Pari opportunità per tutti

Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Norme sul collocamento al lavoro dei disabili

Buone prassi in materia di collocamento mirato

Vita indipendente

Inclusione Disabili e Lavoro, una questione culturale ed una sfida

Disabilità, al via "Progetto di vita" in 9 province italiane dal 1° gennaio 2025



DIPARTIMENTO REGIONALE DELLA FAMIGLIA E DELLE POLITICHE SOCIALI

PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' CON UN CORRETTO USO DEL LINGUAGGIO

DIPARTIMENTO REGIONALE AFFARI EXTRAREGIONALI

Parità di genere e pari opportunità

LINGUAGGIO DI GENERE ALTRA SFIDA DA AFFRONTARE

La parità passa attraverso il linguaggio ma quante difficoltà

Il parere dell'Accademia della Crusca

Tra il detto ed il percepito esiste una differenza sostanziale

OPINIONI SULL' USO DELLA LINGUA

VERA GHENO

Cecilia Robustelli

DALLA LIBRERIA DELLE DONNE DI MILANO

Lo splendore di avere un linguaggio - di Chiara Zamboni

NOTIZIE DALLA SICILIA

PALERMO" SI RACCONTA"

Santa Rosalia è tutte noi – specchio dei tempi –

LA SCUOLA IN PRIMO PIANO

Il Progetto Giustizia e umanità -Liberi di Scegliere, sbarca nelle scuole siciliane il percorso di legalità per dare ai giovani un futuro diverso

La scuola volano di cambiamento



NOTIZIE DALLE MADONIE

FRATE BIAGIO: UNA GUIDA SPIRITUALE SEMPRE PRESENTE CHE ACCOMPAGNA ED ISPIRA OGNI "SENTIERO" DELLA VITA – QUANDO L' ARTE E' AL SERVIZIO DELLA COLLETTIVITA'

Piantine per Biagio Conte

Un gesto di solidarietà rivolto ai più bisognosi

Madonie, una convenzione per promuovere il Geopark tra le scuole del territorio

LA DIDATTICA ED IL SUO RUOLO STRATEGICO PER COSTRUIRE UNA SOCIETA' CONSAPEVOLE

MINISTERO DELLE PARI OPPORTUNITA'

UN LIBRO "BIANCO" A GARANZIA DELLE DONNE

INNER WHEEL PALERMO MONDELLO

La violenza sulle donne ed il revenge porn

Costruiamo una società più sicura

Punti viola di "Donne per strada"

No al revenge porn

SOROPTIMIST, PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

NOTIZIE DALL'ITALIA

NOTIZIE DALL' EUROPA

NOTIZIE DAL MONDO

L'ANGOLO GIURIDICO

Diritto

Lavoro

Famiglia

LEGGERE

INFORMAZIONI UTILI



***I PIU' CARI AUGURI
DI
BUON NATALE
E
SERENO 2025
A TUTTI***





Questo numero è stato redatto dalla dott.ssa Adriana Licari – Segreteria Amministrativa del CUG della Regione Siciliana in collaborazione con la dott.ssa Giuseppina Ida Elena Giuffrida Presidente del CUG della Regione Siciliana

Hanno dato il loro prezioso contributo la dott.ssa Rosaria Ferraro – dirigente del Dip. Reg. le della Funzione pubblica e del personale e le componenti del CUG dott.ssa Vincenza Di Marco e dott.ssa Rosa Calamunci