



COMMISSIONE PER LE
PARI OPPORTUNITÀ
DEL COMITATO UNITARIO
PERMANENTE DEGLI ORDINI E
DEI COLLEGI PROFESSIONALI
della provincia di Modena – CUP
– ed unico Emilia Romagna

Sindacato italiano unitario lavoratori polizia

Segreteria Provinciale Modena

“ L’evoluzione nel tempo delle Pari Opportunità nella Polizia di Stato ”

2 Dicembre 2022

Videoconferenza

Dott.ssa Lucia Purgato

Segretario Provinciale Siulp Modena

modena@siulp.it

Ingresso della Donna in Polizia

1959 «le triestine»
7 Dicembre 1959 con
la Legge n.1083 fu
istituito il Corpo di
Polizia Femminile;

1960 Corpo di Polizia
Femminile
* *Ispettrici*
* *Assistenti*

1970 Personale femminile
nella Polizia Municipale
e nella Vigilanza
Privata;

1979 Prime 2 donne
Commissario;

1981 fu immessa la
donna in polizia al pari
degli uomini;

1999 Legge n.380
Ingresso delle Donne in
tutte le Forze Armate;

2000 Le Carabiniere.

QUANTE DONNE IN POLIZIA (aggiornato al 2021)

4	(42)	Dirigenti Generali
58	(238)	Dirigenti Superiori
277	(802)	Primo Dirigente
1495	(4372)	Direttivi (V.Q., V.Q.A., Comm.)
2469	(14224)	Ispettori
2255	(15851)	Sovrintendenti
9487	(61805)	Agenti/Assistenti
234	(982)	Allieve
16279	(98316)	TOTALE



Il 17% degli operatori di Polizia sono Donne
In Provincia di Modena, sulla forza totale, sono il 20%

Le Pari Opportunità nella Polizia di Stato

- Comitato Pari Opportunità del Dipartimento della P.S. (CPO nazionale)
- Commissione Provinciale Pari Opportunità (CPO, solo a livello periferico)

CPO Nazionale

Dal 1997, nella Polizia di Stato, opera un **Comitato Nazionale per le Pari Opportunità (CPO nazionale)** istituito dal Capo della Polizia pro tempore.

Ha compiti di **studiare, monitorare e proporre** azioni finalizzate a creare effettive condizioni di pari opportunità.

Non si occupa di problematiche del singolo, ma di questioni di carattere «generale».



COMMISSIONI PROVINCIALI PER LE PARI OPPORTUNITA'

A livello provinciale, invece, operano le Commissioni per le Pari Opportunità nel Lavoro e nello Sviluppo Professionale, previste dall'articolo 26 del DPR n.395/1995 solo a livello periferico.

Rispetto al CPO Nazionale, esse **affrontano problematiche specifiche e dirette** segnalate dai vari dipendenti in sede locale.

COMMISSIONI PARITETICHE

Novità

- Introdotte dall'art.30 del D.P.R. n.57 del 20 aprile 2022;
n.4 Commissioni (e non più 6):
 - Commissione per il Benessere del Personale (mensa, spaccio e protezione sociale) sia centrale che periferica;
 - Commissione per le Pari Opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, solo periferica;
 - Commissione Automezzi, tecnologia ed Informatica, sia centrale che periferica;
 - Commissione per l'Istruzione e per lo Sviluppo Professionale, sia centrale che periferica.
- **14 novembre 2022** sottoscritto l'**Accordo** tra l'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali del Personale della Polizia di Stato, a seguito delle intervenute modifiche normative.

Principali elementi di novità introdotti

- La partecipazione dei componenti sindacali alle Commissioni viene valutata ai fini dell'avanzamento di carriera, al pari dei componenti dell'Amministrazione;
- Determinazione del parere di maggioranza: 50% dei voti all'Amministrazione, in parti uguali + 50% dei voti alle componenti sindacali, con ripartizione proporzionale alla rappresentatività;
- Eventuali scostamenti delle determinazioni assunte dall'Amministrazione, rispetto alle deliberazioni adottate in sede di Commissione, devono essere comunicati alle OO.SS. In forma scritta e rispettando i principi di celerità ed efficienza;
- La percentuale dei componenti che possono richiedere la convocazione «straordinaria» della Commissione (forma scritta e motivata) passa dal 40% al **30%**;
- La convocazione delle Commissioni, oltre ai singoli componenti, viene inviata anche alla Segreteria dell'O.S. di riferimento.

VERSO I COMITATI UNICI DI GARANZIA (CUG) ?

2010 Legge n. 183/2010 reca misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Pubbliche Amministrazioni.

IL CUG NEL MINISTERO DELL'INTERNO

- Istituito il 4 maggio del 2012 solo per l'Amministrazione Civile del Ministero dell'Interno. L'ultimo decreto costitutivo è dell'11 dicembre 2020 ed ha designato quale Presidente S.E. il Prefetto di Modena, dr.ssa Alessandra CAMPOROTA.
- NO per la Polizia di Stato (oggi solo CPO).

Il Siulp, a distanza di 12 anni dall'approvazione della Legge n.183, auspica che anche per la Polizia di Stato venga istituito per

- una visione più ampia delle pari opportunità,
- la tutela da ogni forma di discriminazione,
- la garanzia di benessere organizzativo,
- il miglioramento personale e professionale.

Convegno organizzato dal Siulp a **Modena il 5 novembre 2021**: gli atti acquisiti dal CPO nazionale.....



Tra le principali novità introdotte nell'ordinamento del personale della Polizia di Stato

D.P.R. n.57 del 20 aprile 2022

Accordo sottoscritto tra l'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali maggioritarie sulle nuove procedure da attuare.

D. Lgs. n.105 del 30 giugno 2022

Recante disposizioni attuative della normativa europea finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza.



D.P.R. n.57 del 20 aprile 2022

Nell'ambito delle Pari Opportunità:

- * Congedo e riposo solidale (art.22)
- * Tutela della genitorialità (art.24)
- * Congedo straordinario per donne vittime di violenza di genere(art.25)
- * Congedo parentale (art.26)
- * Congedo per aggiornamento scientifico (art.27)

D. Lgs. n.105 del 30 giugno 2022

Art.2

Art.3

MODIFICHE

al D.Lgs n.151/2001

alla L. n.104/1992

Ma anche modifiche a...

- L. n. 81/2017;
- D.lgs. n. 81/2015;
- L. n. 53/2000



Il decreto n.105/2022, entrato in vigore il 13 agosto 2022, introduce:

- nuove tutele in materia di congedo di paternità obbligatorio;
- nuove regole in materia di congedo parentale;
- nuove tutele in materia di assistenza alle persone con disabilità;

D. lgs. n.105/2022

è stato adottato in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1158, relativa all'*equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza*.

Il fine è quello di “*conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare*”, promuovendo il miglioramento della conciliazione tra i tempi della vita lavorativa e quelli dedicati alla vita familiare.

Art. 2, modifiche al D.Lgs n.151 del 2001

- Introduzione del «**congedo di paternità obbligatorio**» (art.27-bis D.Lgs.151/2001): 10 giorni di astensione dal lavoro, anche non continuativi, retribuiti al 100%; 20 in caso di parto plurimo. Richiesta scritta almeno 5 giorni prima.
- Prolungamento del congedo parentale per il **genitore unico** (articolo 32, co.1) da 10 ad **11 mesi**.
- Modifiche al **trattamento economico** e normativo del congedo parentale (articolo 34).
 - 3 mesi di CP al 30% per ciascun genitore fino a 12 anni del bambino (prima fino a 6 anni);
 - ulteriori 3 mesi di CP al 30% ad uno dei due genitori (in alternativa tra loro). Per entrambi i genitori, al massimo 9 mesi al 30% (prima erano 6 mesi);
 - Per il CP in caso di disabilità (art.33) prolungamento dell'indennità al 30% dall'8[^] al 12[^] anno di età del bambino;
 - i periodi di CP sono computati nell'anzianità di servizio, nella maturazione delle ferie, dei riposi e della tredicesima mensilità, ad eccezione dell'indennità di effettiva presenza in servizio.

Art. 3. Modifiche alla Legge n.104 del 5 febbraio 1992.

- **Introduzione dell'art. 2-bis**, che sottolinea il divieto di discriminazione ai lavoratori che chiedono o usufruiscono di benefici legati alla L. n.104/92.
- **Riformulazione dell'art. 33, comma 2**: la madre o, in alternativa, il padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità, possono chiedere di usufruire del prolungamento di 2 ore di permesso giornaliero retribuito (di cui all'articolo 33 del d. lgs. n.151/2001) fino al compimento del 3° anno di vita del bambino.
- **Sostituzione dell'art. 33, comma 3**:
 - il lavoratore dipendente ha diritto a fruire di 3 giorni di permesso mensile retribuito, per assistere una persona con disabilità grave, che non sia ricoverata a tempo pieno, se risulti essere: coniuge, parte di un'unione civile, convivente di fatto, parente o affine entro il II grado, purchè CONVIVENTE (anche convivenza instaurata successivamente);
 - il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti, che possono fruirne in via alternativa tra loro (non più un UNICO REFERENTE).
 - il lavoratore ha diritto di prestare assistenza nei confronti di **più persone** con disabilità grave.
- **Aggiornamento delle SANZIONI**, in caso di rifiuto, opposizione o ostacolo di tali diritti.



GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Lucia Purgato

Segreteria Provinciale Siulp Modena

modena@siulp.it