

## COMUNE DI CHIEVE

### PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/2024 (ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006, N. 198)

#### *Premessa:*

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "**speciali**", in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e "**temporanee**" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".

La direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" indica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Chieve, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

#### **Analisi dati del personale**

L'analisi della situazione del personale dipendente **a tempo indeterminato** in servizio alla data di adozione del presente provvedimento presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

PERSONALE DIPENDENTE N. 8

DONNE N. 7

UOMINI N. 1

come da seguente schema :

	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>TOTALE</b>
Cat. D	0	0	0
Cat. C	6	1	7
Cat. B	1	0	1
<b>TOTALE</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>

Il presente piano di azioni positive, che avrà durata triennale, si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

### **Art. 1**

#### **OBIETTIVI**

Nel corso del triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3.** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

### **Art. 2**

#### **Ambito d'azione: ambiente di lavoro**

##### **(OBIETTIVO 1)**

1. Il Comune di Chieve si impegna a fare sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie sessuali. Le molestie sessuali sul lavoro a seconda della gravità e delle modalità dei comportamenti molesti possono costituire anche reati ai sensi del codice penale. La molestia sessuale consiste in ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità e la libertà di chi lo subisce e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. Rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali, a titolo di esempio: per richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite o ritenute sconvenienti e offensive; per contatti fisici inopportuni o indesiderati (come pizzicotti, strusciami, abbracci, carezze e simili), gesti o ammiccamenti provocatori e disdicevoli a sfondo sessuale, nonché gesti alludenti al rapporto sessuale; per comunicazioni a doppio senso a carattere sessuale diffuse mediante lettere, email, biglietti, telefonate, sms, o ogni altro mezzo; per apprezzamenti verbali sul corpo e commenti sulla sessualità o sull'orientamento sessuale ritenuti offensivi; per esposizione nei luoghi di lavoro, con qualunque mezzo e con qualunque modalità, di materiale pornografico; per promesse implicite o esplicite di agevolazioni, privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni

sessuali; per minacce, ricatti e ritorsioni subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidono direttamente o indirettamente sulla costituzione, sullo svolgimento o sull'estinzione del rapporto di lavoro e sulla progressione di carriera. I contatti fisici consenzienti non rientrano nella definizione di molestie sessuali ma sono disciplinati dal Codice di Comportamento per il personale dipendente pubblico (Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62). Nei casi di molestie più gravi, “concretizzatisi in toccamenti di zone erogene (Cass., sez. III, Sentenza 27 marzo 2014, n. 36704; Cass., sez. III, Sentenza 26 settembre 2013, n. 42871), la giurisprudenza riconosce il reato di violenza sessuale di cui all'articolo 609-bis c.p.”. Si afferma inoltre che tra i casi di minore gravità di cui all'articolo 609 bis, ultimo comma, possono annoverarsi comportamenti di molestia sessuale consistenti in atti concludenti, mentre sono da considerarsi esclusi quei comportamenti che si risolvono, ad esempio, in ossessivi corteggiamenti o in assillanti proposte, ove ‘lo sfondo sessuale’ costituisce soltanto un motivo e non un elemento della condotta (Cass., sez. III, Sentenza 15 novembre 1996, n. 1040)”. Nel caso in cui la molestia sul lavoro “si concretizza nel ricattare la lavoratrice o il lavoratore, ponendola/o ripetutamente di fronte alla scelta tra il sottomettersi alle avances e il perdere il posto di lavoro, è riconoscibile il reato di violenza privata”. Il termine «violenza e molestie di genere» indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscono in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali

- casi di mobbing; Il mobbing è una condotta attuata in modo reiterato e sistematico, in costante progresso, con modalità persecutorie, nei confronti della lavoratrice o del lavoratore da chi si trova in posizione sopraordinata o sottordinata (mobbing verticale ascendente o discendente), ovvero da altri colleghi (mobbing orizzontale). Il mobbing crea un clima intimidatorio, umiliante, degradante e offensivo ed è costituito da atteggiamenti che hanno lo scopo e l'effetto di violare la dignità personale e di danneggiarne l'integrità psicofisica. A titolo esemplificativo si ascrivono a tali condotte: - isolamento in modo offensivo, oppure boicottaggio o svalutazione anche di fronte a terzi estranei; - allontanamento immotivato, in via definitiva o temporanea, dalla sede di lavoro o dalle mansioni /funzioni; - impedimento di accesso ad informazioni relative al lavoro, incomplete, insufficienti; - diniego di tutte le proposte avanzate relative all'organizzazione del proprio lavoro; - prolungata attribuzione di compiti dequalificanti o di compiti esorbitanti o eccessivi, rispetto al profilo professionale posseduto; - impedimento sistematico e strutturale all'accesso di informazioni inerenti l'ordinaria attività lavorativa, indispensabili per il corretto svolgimento di attività tecniche, scientifiche e amministrative.
- atteggiamenti miranti ad avvilire il personale dipendente, anche in forma velata ed indiretta. In linea con la dottrina e giurisprudenza si considerano ogni attività che alteri dolorosamente o fastidiosamente l'equilibrio psico-fisico normale di una persona e costituiscono violenza quegli atti e comportamenti ostili, aggressivi o vessatori, posti in essere anche in un episodio. Rientrano nelle fattispecie di stalking le condotte reiterate, le minacce o le molestie finalizzate a cagionare un perdurante e grave stato di timore o di ansia ovvero ingenerare uno stato di paura per l'incolumità propria o di un parente o di una persona legata affettivamente tale da alterare le abitudini di vita. A titolo esemplificativo la condotta di stalking nel luogo di lavoro avviene mediante: - lettere biglietti telefonate insistenti; - reiterate comunicazioni verbali e scritte a carattere sessuale, anche con lo strumento informatico; - appostamenti nella sede di lavoro ed intrusioni anche nella vita privata oppure diffusione di informazioni non corrette.

- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni. Costituisce discriminazione ai sensi del presente Codice: per la discriminazione diretta, ovvero qualsiasi disposizione o comportamento che produca un effetto pregiudizievole, discriminando direttamente lavoratrici o i lavoratori in ragione di uno o più dei fattori sotto elencati; per la discriminazione indiretta, ovvero quando una disposizione o un comportamento apparentemente neutri, ledono il diritto alla parità di trattamento e tutela rispetto ai trattamenti discriminatori in ragione dell'età, del genere, dell'orientamento sessuale, della gravidanza e della genitorialità, dell'aspetto fisico e colore della pelle, della lingua, delle origini etniche, dell'appartenenza a minoranze nazionali, della cittadinanza, della disabilità e del carico di cura, della religione, dell'appartenenza sindacale e politica, delle condizioni sociali e di salute.

### **Art. 3**

#### **Ambito di azione: assunzioni**

##### **(OBIETTIVO 2)**

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e un candidato uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Chieve valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale del personale dipendente, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

### **Art. 4**

#### **Ambito di azione: formazione**

##### **(OBIETTIVO 3)**

1. Le attività formative, che possano consentire a tutti il personale dipendente una crescita professionale, dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

## **Art. 5**

### **Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie**

#### **(OBIETTIVO 4)**

1. Il Comune di Chieve tende a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali del personale dipendente attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione anche mediante una diversa programmazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

#### **- *Disciplina del part-time***

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dal personale dipendente.

#### **- *Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi***

Il Comune di Chieve promuove pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliora la qualità del lavoro e potenzia quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura quando possibile a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste del personale dipendente.

L'ufficio risorse umane rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutto il personale dipendente.

## **Art. 6 Durata**

Il presente piano ha durata triennale.

Il piano verrà pubblicato sul sito internet del Comune.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.