



CITTA' DI VERCELLI

PIANO DI AZIONI POSITIVE

FINO AL 2013

Premessa

Le azioni positive costituiscono misure utili ad ottenere parità di diritti attraverso l'eliminazione e la prevenzione delle discriminazioni nei confronti delle categorie svantaggiate e sottorappresentate.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro". Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Vercelli intende confermare il contenuto del Piano adottato armonizzando la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Il 20 febbraio 2010 è entrato in vigore il [Decreto Legislativo n. 5 del 25 gennaio 2010](#), che riforma il Codice delle Pari Opportunità sul lavoro, già operativo dal 2006.

Con le nuove disposizioni, che rappresentano un ulteriore un passo in avanti verso il recepimento della Direttiva europea sulla parità di trattamento tra uomini e donne, il concetto di discriminazione diventa più ampio, sia che si tratti di discriminazione diretta ovvero quella che produce un concreto trattamento sfavorevole nei confronti di un particolare lavoratore, sia che si tratti di o di discriminazione indiretta, con riferimento ad una posizione di svantaggio del complesso dei lavoratori di un sesso rispetto ai lavoratori dell'altro.

Fra le principali novità: l'inserimento fra le fattispecie discriminatorie delle molestie sessuali, di ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza e dello stato di maternità o paternità, del calcolo o del campo di applicazione dei trattamenti pensionistici complementari.

Con il presente documento si conferma il Piano di Azioni Positive già adottato dall'ente con gli adeguamenti resisi necessari a seguito delle nuove disposizioni normative intervenute; gli strumenti di pianificazione adottati con il precedente Piano sono tuttora validi e costituiscono azioni che il Comune di Vercelli intende proseguire per garantire in ogni ambito l'effettiva parità tra uomini e donne, sia attraverso la rinnovazione dell'allora Comitato per le pari opportunità, oggi Comitato Unico di Garanzia (CUG) che, oltre ad avere un ruolo propositivo, svolge un'importante attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità, anche attraverso il confronto con le delegazioni sindacali in sede di negoziazione decentrata.

1. FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL MESE DI MARZO 2012

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI TOT. N. **283**
DONNE N. **152**
UOMINI N. **131**

Così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
SEGRETERIA ISTITUZIONALE E SERVIZIO CONTRATTI	13	14	27
SETTORE BILANCIO, FINANZA E TRIBUTI	12	11	23
SETTORE RISORSE UMANE E SIST.INFORM. E SERVIZI DEMOGR.	11	23	34
SETTORE SVILUPPO URBANO ED ECONOM.	15	16	31
SETTORE LAVORI PUBBL. E MANUTENZ.	22	7	29
SETTORE POLITICHE SOCIALI	4	53	57
SETTORE TURISMO, SPORT, CULTURA E TEMPO LIBERO	15	16	31
SETTORE POLIZIA MUNICIPALE	39	12	51

TOTALE	131	152	283
---------------	-----	-----	-----

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A1			C4	10	14
A2			C5	11	16
A3		1	D1	14	11
A4			D2	3	5
B1	7	7	D3	7	5
B2	10	14	D4	1	6
B3	4	8	D5	3	5
B4	5	3	D6	3	3
B5	10	2	Collab. Tempo determinato e interinali		5
B6	7	5	Dirigenti	3	3
B7	1	5	Dirig. Tempo Determinato	1	
C1	11	9			
C2	15	10			
C3	5	19	TOTALE	131	157

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

CATEGORIA D*	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	30	33	63
Posti a tempo determinato		1	1
Posti di ruolo a part-time	1	2	3
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	52	60	112
Posti a tempo determinato			1
Posti di ruolo a part-time		8	8
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	42	41	83
Posti a tempo determinato			
Posti di ruolo a part-time	2	3	5

CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno		1	1
Posti a tempo determinato			
Posti di ruolo a part-time			

* della categoria **D** le **Posizioni Organizzative** attualmente assegnate sono suddivise come segue:

Donne: N. 9

Uomini: N. 3

Altre forme di lavoro presenti sono contratti di incarico di Collaborazione Coordinata e Continuativa divisi come di seguito specificato:

Donne: N. 6

Uomini: N. 6

Attualmente il Comune di Vercelli ha ricoperto il ruolo di **Segretario Generale** che è stato affidato a n. **1 donna**.

2. ASSUNZIONI

Non esistono possibilità per il Comune di Vercelli di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla vigente normativa sia nel caso di assunzioni a tempo indeterminato che determinato, garantendo sempre l'osservanza del principio delle pari opportunità.

Nel caso di copertura di posti vacanti attraverso l'istituto della mobilità tra Enti, in assenza di norme contrattuali che disciplinano la materia, il Comune provvederà a motivare l'eventuale scelta fra più domande aventi gli stessi requisiti e nulla osta prescritti, in relazione a quanto definito nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, ma anche in tali casi non sussistono modalità che privilegino l'uno o l'altro sesso.

Non esistono "promozioni" nel senso stretto della parola, ma una progressione "orizzontale" all'interno della categoria di appartenenza disciplinata dal CCNL e dal CCDI. Esiste, altresì, una progressione "verticale" che viene realizzata attraverso specifiche prove selettive consistenti, a seconda dei posti, in prove scritte/pratiche e/o colloqui nelle materie oggetto del posto messo a selezione interna. Nei criteri che disciplinano tali istituti non esistono discriminanti di alcun genere tra i due sessi.

2.1 Assegnazione del posto

Non vi sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; anche se ciò in pratica si realizza in alcuni casi, dipende solamente dalle domande di partecipazione da parte dei candidati alle selezioni. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità del personale; nell'ipotesi in cui si renda opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvede a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

3. CONDIZIONI DI LAVORO

Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla legge 8 marzo 2000 n. 53. A tale fine, il Comune prevede, qualora se ne ravvisi la necessità,

- * l'adozione di nuovi modelli organizzativi e gestionali al fine di valorizzare le risorse umane presenti nell'ente;
- * l'attivazione di processi e di strumenti di flessibilità organizzativa, gestionale, formativa;
- * lo sviluppo di strumenti organizzativi, gestionali e formativi per la gestione di politiche di conciliazione.

Pertanto, garantisce l'adozione di soluzioni a favore della conciliazione, attraverso la concessione del part-time in particolari momenti della vita (ad esempio primi anni di età dei figli, periodi dedicati allo studio, alla formazione, situazioni difficili); si prevede altresì la possibilità di introdurre e sperimentare soluzioni operative volte ad integrare all'interno dell'organizzazione formule di orario più flessibili che tengano conto delle esigenze e dei vincoli dei dipendenti. Si fa riferimento a situazioni di:

- * "Flessibilità concordata": formule concordate, tra amministrazione e dipendente, di distribuzione personalizzata dell'orario complessivo settimanale o mensile in relazione a specifiche esigenze della persona;
- * Fasce d'orario "allargate" di ingresso e di uscita.

3.1 Ambiente di lavoro

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

- * Pressioni o molestie sessuali;
- * Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- * Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Il Comune si impegna, altresì, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 05.10.2001, ad adottare con proprio atto il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali.

In caso di segnalazioni, si adotteranno, sentito l'ufficio della Consigliera di Parità, gli opportuni provvedimenti.

4. PARTECIPAZIONE

Il Comune di Vercelli garantisce la partecipazione di almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso alle donne, come previsto dall'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, comma 1. Inoltre, nell'ambito dei piani formativi annuali che l'Ente predispone e che riguardano tutto il personale, trovano applicazione anche percorsi formativi che tengano conto della cultura di genere.

5. OBIETTIVI

Il presente piano di azioni positive contiene non solo l'indicazione della situazione attuale (marzo 2012), sopra descritta, in tema di pari opportunità, ma anche e soprattutto gli obiettivi, i tempi e le risorse umane e finanziarie per realizzare progetti che avranno lo scopo di ridurre eventuali situazioni di disuguaglianza tra uomini e donne e di migliorare quelle condizioni che, pur tenendo conto della cultura di genere, presentano ancora aspetti discriminanti.

OBIETTIVI GENERALI

- attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui al D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- Rimozione degli stereotipi di genere, attraverso la divulgazione della cultura del rispetto delle differenze, al fine dell'individuazione dei fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro;
- Promozione di interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- Proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno e l'elaborazione di uno specifico codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali;
- Politiche di conciliazione casa-lavoro;
- Politiche dei servizi ed interventi di conciliazione degli orari.

OBIETTIVI SPECIFICI

A) COSTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Il primo obiettivo da realizzare nel 2012 è la costituzione del nuovo CUG per la lotta contro le discriminazioni sul luogo di lavoro

Il Comitato unico di garanzia, infatti, lavorerà per prevenire e battere le discriminazioni dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza, e, per la prima volta, all'orientamento sessuale. Una tutela che comprende, il trattamento economico, le progressioni in carriera, la sicurezza e che viene estesa all'accesso al lavoro.

Il C.U.G. è previsto dall'articolo 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dalla legge 4 novembre 2010, n. 183 e le "linee guida" per sulle sue modalità di funzionamento sono state adottate con direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità.

Il nuovo organismo assume tutte le funzioni che la legge e i contratti collettivi attribuivano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing e rappresenterà un interlocutore unico, al quale i lavoratori potranno rivolgersi nel caso subiscano una discriminazione e vogliano porvi rimedio.

Il C.U.G.:

a) ha compiti propositivi, consultivi e di verifica come indicati in dettaglio dalla direttiva sopra richiamata;

b) entro 60 giorni dalla costituzione deve adottare un regolamento per le modalità di funzionamento del Comitato medesimo recante, in particolare, disposizioni relative a: convocazioni, periodicità delle riunioni, validità delle stesse, verbali, rapporto sulle attività, diffusione delle informazioni, accesso ai dati, casi di dimissioni, decadenza e cessazione della/del Presidente e dei/delle componenti, audizioni di esperti, modalità di consultazione con altri organismi, etc.;

c) entro il 30 marzo di ogni anno redige una dettagliata relazione sulla situazione del personale nel Comune, da inviare alla Giunta comunale e ai Responsabili di Settore, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.

Il C.U.G. dura in carica **quattro anni e deve includere rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (dirigente e non dirigente)**. Esso sarà composto da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del d.lgs. 165/2001 e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché di rispettivi supplenti in caso di assenza dei titolari. I loro componenti possono essere rinnovati nell'incarico una sola volta.

I/le componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza ed impedimento dei rispettivi titolari. E' fatta salva la possibilità di ammettere la partecipazione ai lavori del CUG, senza diritto di voto, di soggetti non facenti parte dei ruoli amministrativi e dirigenziali nonché di esperti, con modalità da disciplinare nei rispettivi regolamenti interni dei CUG.

Il/La Presidente è scelto/a tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione e deve possedere tutti i requisiti indicati di seguito, oltre ad elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale.

Per quanto concerne il dettaglio dei compiti demandati al CUG si fa riferimento alle disposizioni indicate nella Direttiva al punto 3.1.3.

B) STUDI E INDAGINI PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA'

Al fine di individuare le criticità esistenti verranno effettuate indagini conoscitive rivolte ai dipendenti dell'ente, da un lato per rimuovere situazioni di disparità tra uomini e donne e, dall'altro, per ottenere una conoscenza approfondita sulle aspettative di carriera e lavoro del personale.

La ricerca potrà essere effettuata attraverso dei questionari o delle interviste che consentano anche al Comitato di fare proposte che tengano conto della ristrettezza delle risorse pubbliche.

Un altro obiettivo da realizzare sarà quello di migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità attraverso la costituzione di uno spazio intranet, la

pubblicazione e la distribuzione del Piano di Azioni Positive e la presentazione del codice di condotta contro le molestie sessuali ai dipendenti ed ai nuovi assunti.

La diffusione e promozione delle tematiche di pari opportunità coinvolgerà anche i Dirigenti e le Posizioni Organizzative di tutti i servizi ed uffici, anche attraverso la lettura dei dati a disposizione nonché la conoscenza delle azioni positive e proposte del Comitato.

C) FORMAZIONE

Il Piano dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni Settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la 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.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

D) AGGIORNAMENTO DEL SITO INTERNET

Verrà costantemente aggiornato l'apposito spazio sul sito internet del Comune che tratti i temi delle pari opportunità con l'inserimento della normativa nazionale ed europea sull'uguaglianza di genere, sulla tutela della maternità, la pubblicazione del codice di condotta contro le molestie sessuali, l'indicazione delle attività e proposte del Comitato.

Tutto ciò al fine di consentire la diffusione delle informazioni inerenti le politiche sulle pari opportunità e creare una condivisione su ciò che l'Amministrazione ha fatto e sta facendo in materia, per agevolare la creazione di una rete in grado di accogliere e fornire notizie su tali tematiche.

E) LINGUAGGIO SUI DOCUMENTI

Si presterà maggiore attenzione nell'utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, determine, delibere, ecc.) un linguaggio non discriminatorio, come ad esempio l'uso di sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori ecc.).

F) BILANCIO DI GENERE

Verrà costituito un bilancio di genere che preveda la valutazione delle entrate e delle uscite, all'interno dei programmi, delle azioni e delle politiche, in modo da considerare le priorità e le necessità delle donne allo stesso modo che quelle degli uomini, con l'obiettivo di realizzare una parità effettiva.

6. RISORSE

Nel corso di validità del Piano verranno effettuate ricerche sulle possibilità di ottenimento di finanziamento per l'attuazione delle azioni previste o attraverso bandi regionali o nazionali (ad esempio richiesta di ammissione al rimborso totale o parziale presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali dal 1° ottobre al 30 novembre di ogni anno), oppure tramite i fondi europei.

Nel medesimo periodo saranno individuate le risorse umane coinvolte nella realizzazione, gestione e monitoraggio delle azioni positive previste.

7. MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

L'attività di monitoraggio prevede l'individuazione di una persona esperta da includere nello staff di progetto che si occupi della rilevazione dei risultati e del coordinamento delle attività svolte dagli uffici dedicati alla raccolta dei dati e delle informazioni necessarie. L'obiettivo principale è quello di esercitare un controllo di processo sul progetto (verifica periodica dello stato di avanzamento dei lavori, raccolta dati, correzione eventuale degli scostamenti dagli obiettivi previsti) e misurarne l'impatto equitativo di genere (miglioramento delle condizioni di vita delle donne in ambito lavorativo, nella formazione ecc.).

Il sistema di monitoraggio e valutazione prevede la raccolta di informazioni e dati disaggregati per genere e la costruzione di indicatori che rilevino la presenza femminile sull'insieme delle azioni.

La valutazione dovrà, pertanto tenere conto degli indicatori quantitativi e qualitativi costruiti considerando l'impatto delle iniziative intraprese e i risultati conseguiti nel triennio, eventuali miglioramenti intervenuti, eventuali punti non realizzati o realizzati in parte, criticità ancora presenti o nuove.