



CITTA' DI VERCELLI

PIANO DI AZIONI POSITIVE

2008-2010

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 armonizza 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 presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale rappresenta, quindi, un fondamentale strumento di pianificazione delle azioni che il Comune di Vercelli intende perseguire per garantire in ogni ambito l'effettiva parità tra uomini e donne, sia attraverso la costituzione del Comitato per le pari opportunità che, oltre ad avere un ruolo propositivo, svolge un'importante attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità, che attraverso il confronto con le delegazioni sindacali in sede di negoziazione decentrata.

1. FOTOGRAFIA DEL PERSONALE A DICEMBRE 2007

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. **292**
DONNE N. **153**
UOMINI N. **139**

A questi vanno aggiunti **n. 2** dirigenti uomini a tempo determinato per un **totale** di **n. 294** dipendenti.

Così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
SETTORE AMMINISTR. GENERALE E ISTITUZ.	15	27	42
SETTORE BILANCIO, FINANZA E TRIBUTI	14	16	30
SETTORE RISORSE UMANE E SIST.INFORM.	4	14	18
SETTORE SVILUPPO URBANO ED ECONOM.	14	17	31
SETTORE LAVORI PUBBL. E MANUTENZ.	30	5	35
SETTORE POLITICHE SOCIALI	9	51	60
SETTORE TURISMO, SPORT, CULTURA E TEMPO LIBERO	15	12	27
SETTORE POLIZIA MUNICIPALE	40	11	51
TOTALE	141	153	294

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A1	0	0	C4	11	15
A2	0	0	C5	11	11
A3	0	1	D1	2	5
A4	1	0	D2	4	6
B1	16	14	D3	4	7
B2	6	10	D4	5	4
B3	6	5	D5	3	5
B4	13	5	D6	5	2
B5	10	7	Dirigenti	3	2
B6	2	4	Dirig. Tempo Determinato	2	0
B7	1	2	.		
C1	17	12			
C2	9	19			
C3	10	17	TOTALE	141	153

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

CATEGORIA D*	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	23	28	51
Posti di ruolo a part-time	0	1	1
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	57	66	123
Posti di ruolo a part-time	1	8	9
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	52	43	95
Posti di ruolo a part-time	2	4	6
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1	1	2
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

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

Donne: N. 5
Uomini: N. 5

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

Donne: N. 26
Uomini: N. 27

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 (dicembre 2007), 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 PER LE PARI OPPORTUNITA'

Il primo obiettivo da realizzare nel corso dell'anno 2008 è la costituzione del Comitato per le Pari Opportunità come previsto dall'art. 19 del CCNL del 14 settembre 2000.

Il Comitato durerà in carica quattro anni e comunque fino alla costituzione del nuovo. Esso sarà composto da un rappresentante dell'Amministrazione, con funzioni di presidente, da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del CCNL e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'ente, nonché di rispettivi supplenti in caso di assenza dei titolari. I loro componenti possono essere rinnovati nell'incarico una sola volta.

I compiti del Comitato saranno i seguenti:

- individuazione dei fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro proponendo iniziative dirette al loro superamento;
- sensibilizzazione sulle Pari Opportunità;
- informazioni sulle normative che riguardano le lavoratrici e ricerca sulle condizioni delle stesse nell'ambito lavorativo;
- raccolta dei dati relative alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
- formulazione di proposte in relazione ai suddetti temi;
- promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro delle pari dignità delle persone nonché a realizzare azioni positive;
- proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno;

- promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità.

In sede di negoziazione decentrata, tenendo conto delle proposte del Comitato, sono concordate le misure volte a favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e sviluppo professionale con riferimento a:

accesso ai corsi di formazione e loro svolgimento, flessibilità degli orari di lavoro, part-time, processi di mobilità, equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, individuazione di iniziative di informazione per promuovere i principi di pari opportunità nel lavoro, iniziative volte a prevenire o reprimere molestie sessuali e pratiche discriminatorie in generale.

Il responsabile del presente Piano si avvarrà della collaborazione della Consigliera di Parità, del Consigliere di fiducia e del Comitato di parità. In particolare, la Consigliera di parità svolge funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, le consigliere e i consiglieri sono pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria per i reati di cui vengono a conoscenza.

Il Comitato per le Pari Opportunità si dovrà dotare di uno statuto ed avrà sede presso il Comune di Vercelli.

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) CREAZIONE DI UN SITO INTERNET

Verrà prevista la creazione di un 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 del primo anno del presente 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.