

PIANO PER LE AZIONI POSITIVE

Il presente piano esamina la situazione del personale al Comune di Asti in relazione ad alcuni indicatori che descrivono lo stato di realizzazione delle pari opportunità anche in relazione all'applicazione di alcuni istituti contrattuali volti a supportare il ruolo delle donne nell'ambito lavorativo e fornisce alcune linee guida relativamente ai seguenti ambiti di azione: ambiente di lavoro, pari opportunità nelle procedure di reclutamento e valorizzazione del personale ,nella formazione, aggiornamento e qualificazione e nell'utilizzo delle forme di flessibilità oraria.

Analisi degli indicatori riguardanti il personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale in servizio al 31.12.2011 presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne in servizio

Al 31.12.2011 la situazione del personale in servizio a tempo indeterminato evidenzia che il totale dei dipendenti è 600 di cui 358 donne pari al 60% della dotazione di personale (tabella 1) . Nella tabella n 2 e' riportata la suddivisione del personale per genere e per settori .

Tabella 1:Composizione personale a tempo indeterminato disaggregata per genere

Al 31/12/2011 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra le consistenze numeriche di uomini e donne:

N.	DIPENDENTI	600
N.	DONNE	358
N.	UOMINI	242

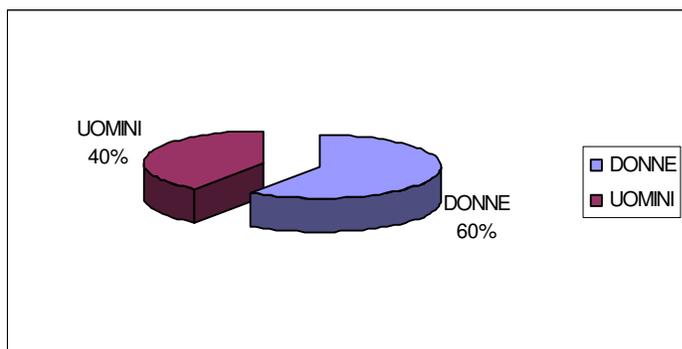


Tabella 2:composizione personale disaggregata per genere e per settori organizzativi

SETTORE	uomini	donne	TOT.
Segretario Generale		1	1
Controllo di Gestione	1	3	4
Ragioneria bilancio e tributi	4	20	24
Gabinetto del Sindaco	1	4	5
Servizi Demografici	5	27	32
Affari istituzionali, legali e appalti	8	32	40
Politiche sociali, istruzione, servizi educativi e sport	17	133	150
Cultura, istituti culturali e manifestazioni	22	22	44
Risorse Umane e sistemi informativi	18	17	35
personale distaccato	4	3	7
Lavori pubblici ed edilizia pubblica	74	22	96
Corpo di Polizia municipale	48	28	76
Sportello unico, attività economiche e ambiente	15	26	41
Urbanistica e patrimonio	21	17	38
Sicurezza ed energia	4	3	7
TOTALI	242	358	600

Nella tabella 3 sono riportati i dati disaggregati per genere e qualifica di inquadramento. L'esame della tabella evidenzia una presenza percentualmente significativa di donne inquadrate nella categoria A pari al 71%, nella categoria C pari al 69% e nella categoria D pari al 58%. La tabella inoltre evidenzia una indiscutibile criticità della composizione dei dirigenti, in quanto le donne rappresentano il 20% del totale.

Tabella 3 :composizione del personale per genere e categoria

CATEGORIA	UOMINI		DONNE	
	n.	%	n.	%
A	10	29	25	71
B	80	61	52	39
C	92	31	206	69
D	52	42	72	58
Dirigenti	8	80	2	20
Segretario	0	0	1	100
TOTALE	242		358	

La tabella 4 evidenzia come la maggior parte dei contratti a tempo parziale (più dell'80%) riguardano il personale femminile.

tabella 4 : composizione del personale per genere ed orario di lavoro (tempo pieno e parziale)

CATEGORIA D	UOMINI	% uomini	DONNE	% donne	TOTALE
PERSONALE A TEMPO PIENO	49	42	67	58	116
PERSONALE PART TIME	2	33	4	67	6
CATEGORIA C	UOMINI	% uomini	DONNE	% donne	TOTALE
PERSONALE A TEMPO PIENO	91	34	176	66	267
PERSONALE A PART TIME	1	3	30	97	31
CATEGORIA B	UOMINI	% uomini	DONNE	% donne	TOTALE
PERSONALE A TEMPO PIENO	77	64	44	36	121
PERSONALE PART TIME	3	27	8	73	11
CATEGORIA A	UOMINI	% uomini	DONNE	% donne	TOTALE
PERSONALE A TEMPO PIENO	6	20	24	80	30
PERSONALE PART TIME	4	80	1	20	5
TOTALE PERSONALE PART TIME	10	% uomini 19	43	% donne 81	

L'esame dei dati riportati nella tabella 5 riguardante le giornate di fruizione dei permessi e congedi concessi a vario titolo evidenzia che il 65% delle giornate sono state utilizzate dalle donne come conseguenza del ruolo svolto in famiglia nella cura ed assistenza dei figli, genitori anziani inabili ecc.

Tabella 5 : utilizzo permessi disaggregato per genere

tipologia assenza	uomini (giornate)	donne (giornate)	totale	% uomini	% donne
Legge 104	134	253	387	34,63	65,37
congedi parentali retribuiti	238	1.363	1.601	14,87	85,13
Altre assenze retribuite	565	1.148	1.713	32,98	67,02
assenze non retribuite	632	155	787	80,30	19,70
TOTALE	1.569	2.919	4.488	34,96	65,04



L'esame dei dati riportati nella Tabella 6 riguardanti le persone che sono state formate nel 2010 evidenzia che il 62% è costituito da donne.

Tabella 6 : partecipazione ai corsi di formazione disaggregata per genere (dati 2010- tabella 11 del Conto Annuale)

	uomini	donne	totale	% uomini	% donne
Personale formato	101	166	267	38	62

Il monitoraggio dei dati riguardanti le progressioni nel periodo 2000-2006 evidenzia un numero di passaggi di posizione economica del personale femminile che si attesta su una percentuale complessiva pari 53,82%

Tabella 7 : progressioni economiche orizzontali disaggregate per genere (periodo 2000-2006)

anno	uomini	%	donne	%	Totale
2000	152	47,20	170	52,80	322
2001	109	43,78	140	56,22	249
2002	55	48,25	59	51,75	114
2003	82	48,81	86	51,19	168
2004	60	40,54	88	59,46	148
2005	91	43,33	119	56,67	210
2006	110	50,93	106	49,07	216
totali	659	46,18	768	53,82	1427

Obiettivi del piano

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive finalizzato:

- a tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie , mobbing e discriminazioni
- garantire le pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale
- mantenere condizioni di parità in materia di formazione ed aggiornamento
- facilitare , compatibilmente con le esigenze organizzative, forme di flessibilità orarie

Tutela dell'ambiente di lavoro

Il comune si impegna affinché non si verificano situazioni di molestie sessuali, casi di mobbing , atteggiamenti volti ad avvilire il dipendente anche in forma velata ed atti vessatori correlata alla sfera privata degli stessi.

Con decisione dirigenziale n. 853 del 27/7/2011 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) che si è regolarmente insediato. Il CUG esercita compiti propositivi, consultivi, e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesso demandate (art. 21 L. 4.11.2010 n.183).

Assunzioni

Il comune, come previsto dall'art. 78 punto 6 del vigente regolamento di organizzazione, garantisce la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile nelle commissioni esaminatrici.

Nei casi in cui le procedure selettive prevedano specifici requisiti fisici o particolari prove pratiche correlate alle differenze di genere il Comune si impegna a stabilire i requisiti o le modalità selettive nel rispetto e tenendo conto delle differenze di genere.

Non sono previsti in dotazione organica posti prerogativa esclusiva di soli uomini o di sole donne

Formazione

I piani di formazione, relativamente ai corsi di formazione o aggiornamento organizzati e gestiti direttamente, dovranno prevedere articolazioni orarie e sedi che agevolino l'accessibilità anche a coloro che hanno impegni familiari.

I singoli dirigenti presteranno particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo (congedo per maternità e paternità, assenze prolungate per motivi familiari) prevedendo opportuni affiancamenti al momento del rientro in servizio e se necessario la partecipazione a specifiche iniziative formative al fine di eliminare eventuali carenze di competenze originate dalla prolungata assenza.

Conciliazione tra esigenze dei dipendenti e modalità di trasformazione rapporto di lavoro, fruizione di permessi ed aspettative e flessibilità degli orari,

Il comune sviluppa politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che tengano conto delle differenze di genere e le esigenze di donne e uomini contemperando dette esigenze con quelle dell'Ente. In particolare dette politiche prestano particolare attenzione all'applicazione di strumenti quali l'istituto del part time, della flessibilità dell'orario e delle modalità di concessione a vario titolo dei permessi e/o aspettative

Relativamente al part - time il Comune ha:

- effettuato la ricognizione, verifica e conferma dei rapporti a tempo parziale ai sensi art.16 legge 4/11/2010 n.183, approvata con Decisione Dirigenziale n.500 del 6/5/2011;
- disciplinato le procedure di trasformazione del rapporto di lavoro mediante gli artt. dal 113 al 117 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

Relativamente alla concessione dei permessi, ai sensi dell'art. 42 D.Lgs 151 del 26/3/2001 e della Legge 5/2/1992 n.104, il Comune ha provveduto alla ricognizione, verifica e conferma di detti permessi ai sensi dell'art. 24 c.4 della Legge 4 novembre 2010 n. 183 e della Circolare n. 13 del 6 dicembre 2010 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione.

Relativamente alla flessibilità dell'orario di lavoro l'ente assicura una flessibilità di orario in entrata ed uscita compatibilmente con le esigenze di erogazione dei servizi.

Il presente piano ha validità triennale e può essere aggiornato e migliorato con specifico atto di Giunta anche sulla base delle proposte e suggerimenti formulati dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Trasparenza e pubblicazione informazioni sulle azioni specifiche di attuazione del piano

Il presente piano, gli aggiornamenti delle relative tabelle e specifiche ulteriori azioni di implementazione dello stesso saranno pubblicate in una specifica sezione del sito internet istituzionale dell'Ente.