



COMUNE DI AUGUSTA

Provincia di Siracusa

206

N. 234 del Reg.

Data della deliberazione - 6 DIC 2013

DELIBERAZIONE DELLA COMMISSIONE STRAORDINARIA IN FUNZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO:

Approvazione piano triennale delle azioni positive 2013-2015

L'anno duemila TREDICI il giorno 05..... del mese di DICEMBRE alle ore 11,45... e segg., nella Residenza Municipale di P.zza Duomo in Augusta, con l'assistenza del Segretario Generale dott. Alberto D'Arrigo, la Commissione Straordinaria nominata per la gestione del Comune di Augusta con D.P.R del 07/03/2013 composta dai sigg.ri:

		Presenti	Assenti
1	Dott.ssa Maria Carmela Librizzi - Prefetto		A
2	Dott.ssa Maria Rita Cocciufa - Viceprefetto	P	
3	Dott. Francesco Puglisi- Dir. Area I - II Fascia	P	

DELIBERA

- di approvare la proposta entro riportata, corredata dai pareri di legge
 dichiarare l'atto immediatamente esecutivo

SETTORE PROPONENTE _____

REGISTRO PROPOSTE DEL _____ SETTORE N. _____ DEL _____

OGGETTO:

Approvazione piano triennale delle azioni positive 2013-2015

LA COMMISSIONE STRAORDINARIA

DATO ATTO che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

VISTO l'art. 48 del suddetto D.lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto "azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7 comma 5) che così recita:

"ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c, 7, comma 1 e 57, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ovvero in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la consigliera o il consigliere nazionale di parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti Piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale."

4. **DI DARE** mandato al Responsabile del Servizio Affari Generali, di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali;
5. **DI DARE ATTO** che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "trasparenza".

La Commissione Straordinaria
Librizzi Cocciafa Puglisi

PARERE TECNICO DEL RESPONSABILE DEL SETTORE PROPONENTE

In ordine alla regolarità tecnica (art. 12 L.R. 23/12/2000 n. 30) si esprime parere: POSITIVO

Augusta, li 6/12/2013

IL RESPONSABILE DEL I SETTORE
(D.ssa Mariella Fichera)

PARERE DEL RESPONSABILE DEL III SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO

In ordine alla regolarità contabile (art. 12 L.R. 23/12/2000 n. 30) si esprime parere: POSITIVO

Augusta, li 6 DIC 2013

IL RESPONSABILE DEL III SETTORE
(Dott. Francesco Lombardi)

La presente proposta di deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta

Il Commissario
Librizzi

Il Commissario
Cocciufa

Il Commissario
Puglisi

Il Segretario Generale
Dr. A. D'Arrigo

Il Segretario Generale certifica, su conforme attestazione del Messo Comunale, che la presente deliberazione è stata pubblicata ai sensi dell'art.32, comma 5 della L.69/2009 e s.m.i., sul sito informatico del Comune www.comunediaugusta.it, per 15 giorni consecutivi decorrenti dal a norma dell'art. 11 dell L.R. 03/10/1991 n. 44.

Augusta, li

IL MESSO COMUNALE

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. A. D'Arrigo)

ATTESTAZIONE CHE LA PRESENTE DELIBERAZIONE

- è divenuta esecutiva:
essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile;
dopo trascorsi i dieci giorni dalla pubblicazione;

Augusta, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. A. D'Arrigo)

UFFICIO DI SEGRETERIA

La presente Deliberazione è stata trasmessa per l'esecuzione al Settore in data

Augusta, li

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. A. D'Arrigo)

COMUNE DI AUGUSTA

Il sottoscritto Dr. Alberto D'Arrigo Segretario Generale del Comune di Augusta, CERTIFICA che la presente è copia conforme all'originale in atti d'ufficio.

Si compone di n. pagine.

Si rilascia

Augusta, li

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. A. D'Arrigo)

PIANO DI AZIONI POSITIVE
(ART. 48, COMMA 1, D.LGS. 11/04/2006 N. 165/2001)

Preziosa:

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza, 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, "temporanee" in quanto necessarie fin tanto 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 decorrere dall'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni dei principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e consigliere di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

La Direttiva 23 maggio 2007 del ministero per le riforme e Innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità: gestione risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattori di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per rimediare 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 vertici.

Il comune di Augusta, 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 il rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e i concittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

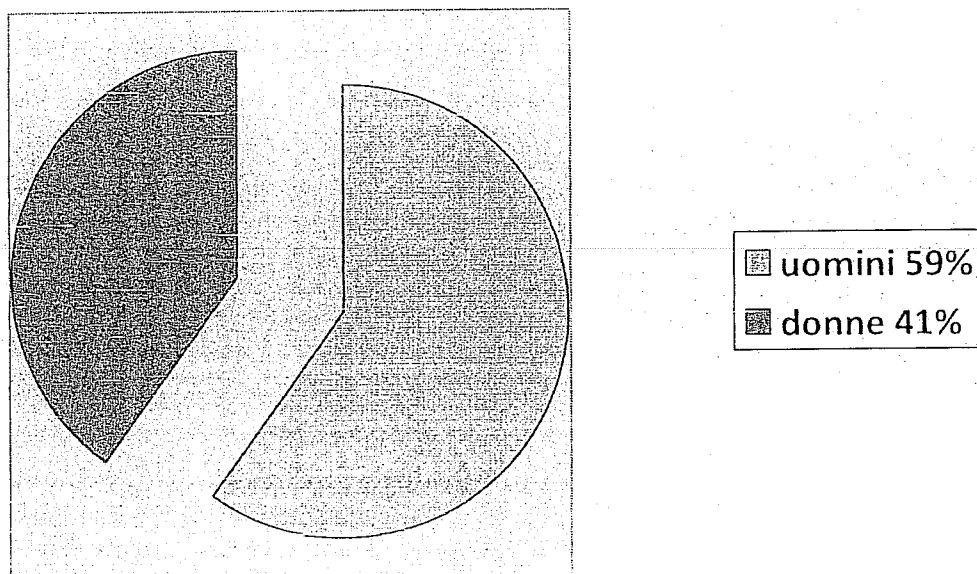
Analisi dati del Personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Fotografia del personale al 31/12/2012

Al 31/12/2012 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti n. 182
 Donne n. 73
 Uomini n. 109



Così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segreteria Generale	11	14	24
Settore Ragioneria, contabilità e bilancio	6	4	10
Settore Affari legali, Sociali, Cultura e patrimonio	10	29	37
Settore urbanistica, PRG, sanatoria e ricostruzione	12	7	20
Settore LLPP Ecologia, Programmazione e Progettazione	45	8	53
Settore P.M. Protezione Civile, comm. Ed attività Prod.	25	11	34
Totale	109	73	182

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A	33	5
B	34	19
C	33	29
D	7	23
DIRIGENTI	4	1
SEGRETARIO	1	

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO D
COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

Categoria D	UOMINI	DONNE	TOTA
Posti di ruolo a tempo pieno	6	22	
Posti di ruolo a part-time	1	0	
Categoria C			
Posti di ruolo a tempo pieno	32	29	
Posti di ruolo a part-time	1	0	
Categoria B			
Posti di ruolo a tempo pieno	34	19	
Posti di ruolo a part-time	0	0	
Categoria A			
Posti di ruolo a tempo pieno	33	5	
Posti di ruolo a part-time	0	0	

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 e alle dimensioni dell'Ente.

Art. 1

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione comunale intende realizzare un piano di politiche tese 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 Augusta si impegna a fare sì che non si verificano situazioni conflittuali sul lavoro, determinate ad esempio da:
 - Pressioni o molestie sessuali;
 - Casi di mobbing;
 - 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.
2. Il Comune si impegna a nominare, la Consigliera di fiducia, a cui far pervenire le eventuali segnalazioni relative al punto 3).
3. Il Comune si impegna a costituire e nominare il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (che unifica le competenze del Comitato per le Pari opportunità e del Comitato Paritetico contro il fenomeno del mobbing, al fine di prevenire, rilevare e contrastare il fenomeno del mobbing, tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e per creare un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato sui principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.

Art. 3

Ambito di azione: assunzioni

(OBIETTIVO 2)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezioni, 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 base alla parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi 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 Augusta valorizza le competenze e le capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'acquisizione del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'assegnazione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Art. 4

**Ambito di azione: formazione
(OBIETTIVO 3)**

1. I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni soggetto consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori 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 da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze al livello costante.

Art. 5

**Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie
(OBIETTIVO 4)**

1. Il Comune di Augusta favorisce l'adozione di politiche afferenti ai servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti delle problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità.
2. Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione sulla persona 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**

All'interno del contratto decentrato integrativo dell'Ente è già prevista la disciplina regolando le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal CCNL.

L'ufficio Personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste part-time inoltrate dai dipendenti.

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

Favorire anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere 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

Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori nel
l'utilizzo di tempi più flessibili.

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

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto
equilibrio fra esigenze dell'amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipender
normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro.

Art. 6

Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'Ente e sul sito
www.comunediaugusta.it.

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