



COMUNE DI AUGUSTA

Provincia di Siracusa

N. 68 del Reg.

Data della deliberazione 4 GIUGNO 2015

DELIBERAZIONE DELLA COMMISSIONE STRAORDINARIA IN FUNZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO:

Approvazione piano triennale delle azioni positive e per le pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne ai sensi del D.Lgs. n. 198/06 relativo agli anni 2015/2017

L'anno duemila QUINDICI il giorno Quattro del mese di GIUGNO alle ore 14,00 e segg., nella Residenza Municipale di Piazza 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 | × | |
| 2 | Dott.ssa Maria Rita Cocciufa - Viceprefetto | × | |
| 3 | Dott. Francesco Puglisi- Dir. Area I - II Fascia | × | |

DELIBERA

di approvare la proposta entro riportata, corredata dai pareri di legge

dichiarare l'atto immediatamente esecutivo

SETTORE PROPONENTE 1° settore AS.GC.

REGISTRO PROPOSTE DEL 1° SETTORE N. 25 DEL 25.05.15.

OGGETTO: Approvazione piano triennale delle azioni positive e per le pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne ai sensi del D.Lgs. n. 198/06 relativo agli anni 2015/2017

IL RESPONSABILE DEL I SETTORE

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 delle 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 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".

Richiamata la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed 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 nell'Amministrazione pubbliche", richiamando le Direttive 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;

Considerato che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Precisato che l'adozione del Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

Preso visione del documento piano azioni positive per il triennio 2015/2017 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

Considerato che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

Visti:

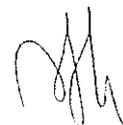
il vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

il D.Lgs. n. 198/2006 e ss.mm.ii.;

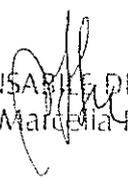
PROPONE

1. Di ritenere la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto e che ne costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3, legge 07/08/1990, n. 241 e ss.mm.ed ii.;
2. Di approvare il Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2015/2017, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28



novembre 2005, n. 246" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (All. sub A).

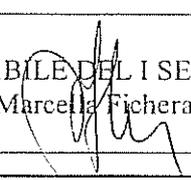
3. Di dare atto che il presente provvedimento non comporta di per se alcun onere di spesa a carico dell'Ente,
4. Di dare mandato al Responsabile del servizio Affari Generali, di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali;
5. Di dare atto che il presente piano sarà pubblicato sul sito Web dell'Ente nella sezione "trasparenza".


IL RESPONSABILE DEL I SETTORE
dott. Marcello FICHERA

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

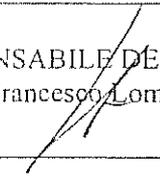
Augusta, li 25/05/2015

IL RESPONSABILE DEL I SETTORE
(D.ssa Marcello 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: non dovuto

Augusta, li 25/05/2015

IL RESPONSABILE DEL III SETTORE
(Dott. Francesco Lombardi)


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

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 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 le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione 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 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, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i concittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

Analisi dati del Personale

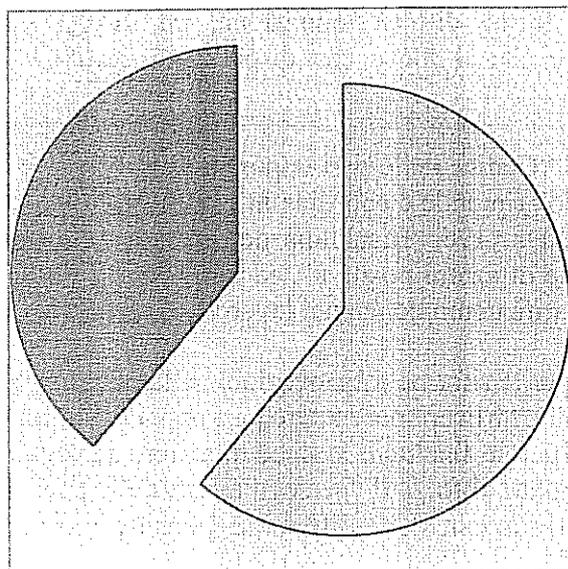
L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Fotografia del personale al 31/12/2014

Al 31/12/2014 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Dipendenti n. 182
 Donne n. 71
 Uomini n. 111



| | |
|---|------------|
|  | uomini 61% |
|  | donne 39% |

Così suddivisi per Settore:

| SETTORE | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|---|--------|-------|--------|
| Affari Generali | 13 | 14 | 27 |
| Affari Legali | 11 | 10 | 21 |
| Settore Economico Finanziario | 6 | 4 | 10 |
| Settore Lavori Pubblici | 40 | 4 | 44 |
| Settore Urbanistica | 7 | 7 | 14 |
| Settore Servizi Ecologici e Protezione Civile | 9 | 0 | 9 |
| Settore Servizi Sociali | 3 | 20 | 23 |

| | | | |
|----------------------------|-----|----|-----|
| Settore Polizia Municipale | 22 | 12 | 34 |
| Totale | 111 | 71 | 182 |

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

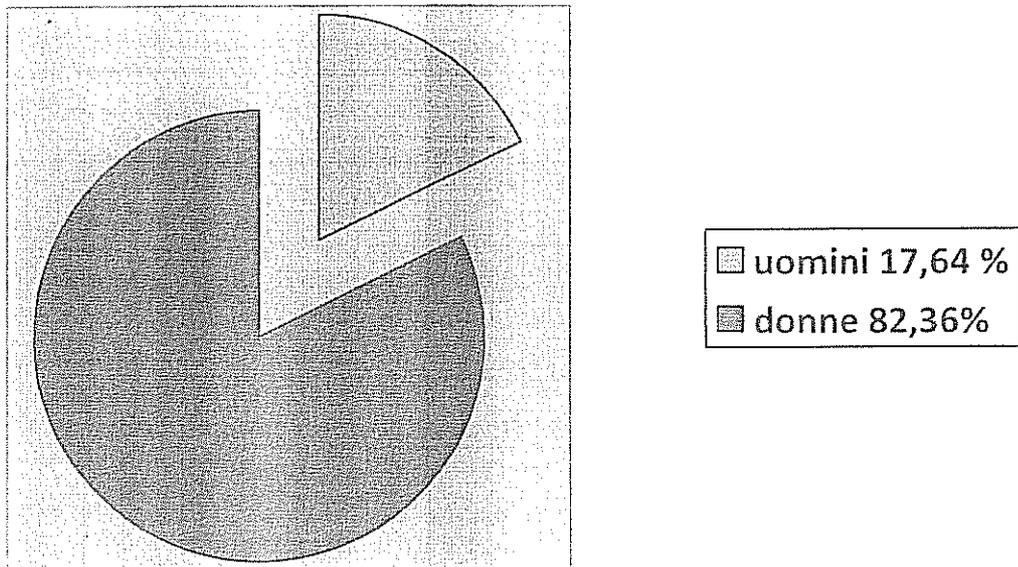
| CATEGORIA | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|------------|--------|-------|--------|
| A | 31 | 6 | 37 |
| B | 37 | 19 | 56 |
| C | 31 | 28 | 59 |
| D | 12 | 18 | 30 |
| DIRIGENTI | 0 | 0 | 0 |
| SEGRETARIO | 1 | | 1 |

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

| Categoria D | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|------------------------------|--------|-------|--------|
| Posti di ruolo a tempo pieno | 11 | 18 | 29 |
| Posti di ruolo a part-time | 1 | 0 | 1 |
| Categoria C | | | |
| Posti di ruolo a tempo pieno | 31 | 27 | 58 |
| Posti di ruolo a part-time | 0 | 1 | 1 |
| Categoria B | | | |
| Posti di ruolo a tempo pieno | 34 | 17 | 51 |
| Posti di ruolo a part-time | 3 | 2 | 5 |
| Categoria A | | | |
| Posti di ruolo a tempo pieno | 31 | 6 | 37 |
| Posti di ruolo a part-time | 0 | 0 | 0 |

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Dipendenti n. 85
 Donne n. 70
 Uomini n. 15



Così suddivisi per Settore:

| SETTORE | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|---|--------|-------|--------|
| Affari Generali | 0 | 15 | 15 |
| Affari Legali | 1 | 10 | 11 |
| Settore Economico Finanziario | 2 | 10 | 12 |
| Settore Lavori Pubblici | 1 | 5 | 6 |
| Settore Urbanistica | 3 | 5 | 8 |
| Settore Servizi Ecologici e Protezione Civile | 2 | 2 | 4 |
| Settore Servizi Sociali | 2 | 6 | 8 |
| Settore Polizia Municipale | 4 | 17 | 21 |

| | | | |
|--------|----|----|----|
| Totale | 15 | 70 | 85 |
|--------|----|----|----|

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

| CATEGORIA | UOMINI | DONNE |
|-----------|--------|-------|
| A | 0 | 0 |
| B | 5 | 10 |
| C | 10 | 52 |
| D | 0 | 8 |
| DIRIGENTI | 0 | 0 |

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

| Categoria D | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|---------------------|--------|-------|--------|
| Posti a tempo pieno | | 1 | 1 |
| Posti part-time | | 7 | 7 |
| Categoria C | | | |
| Posti a tempo pieno | 6 | 14 | 20 |
| Posti a part-time | 4 | 38 | 42 |
| Categoria B | | | |
| Posti a tempo pieno | 0 | 0 | 0 |
| Posti a part-time | 5 | 10 | 15 |
| Categoria A | | | |
| Posti a tempo pieno | 0 | 0 | 0 |
| Posti a part-time | 0 | 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 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 Augusta si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di 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.

Art. 3
Ambito di azione: assunzioni
(OBIETTIVO 2)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e 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 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 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 Augusta valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione 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 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 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 ad un livello costante.

Art. 5

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

1. Il Comune di Augusta 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..
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 alla 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**

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

L'ufficio Personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di 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 fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura 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 dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della 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 internet www.comunediaugusta.it.

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

La presente proposta di deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta

Il Commissario
Librizzi

Il Commissario
Cocciuffa

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)