



COMUNE DI ISPICA

Provincia di Ragusa

PIANO TRIENNALE AZIONE POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' (P.A.P.) PERIODO 2015/2017

Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L.125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia “ favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azione positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”, viene adottato il presente Piano di Azioni Positive per il triennio 2015/2017;

Che 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;

Che il D.Lgs. n.198/2006 “Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna” prevede, all'art. 48, che le Amministrazioni Pubbliche predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Visti

- La legge n. 125/1991 “Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- Il D.L. 196/2000 “Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”;
- Il D.Lgs. n.198/2006 “Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna” così come modificato con D.Lgs.n. 5 del 25/01/2010, “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- La direttiva del 23/05/2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella P.A;
- L'art. 21 della L.183/2010 che stabilisce che “le Pubbliche Amministrazioni garantiscono parità e opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro” .Le Pubbliche Amministrazioni garantiscono altresì “ un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al proprio interno”;

- La delibera di G.M. n. 80 del 19/05/2015, ai sensi dell'art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165 (aggiuntivo all'art. 21 della legge n.183/2010, e della direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 04/03/2011) che ha istituito il **Comitato Unico di Garanzia** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- Vista la nota del Ministero dell'Interno, acquisita al protocollo dell'Ente in data 14/07/2015 al n. 00020687/C_e366, con la quale comunica che la Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali, nella seduta del 07/07/2015, non ha approvato la delibera di G.M. n.49/2015, riportando tra le motivazioni la mancata adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive in materia di Pari Opportunità, atto indispensabile per l'adozione del Bilancio di previsione 2015, così come richiesto dal Collegio dei Revisori dei Conti;

Il Comune di Ispica

Realizza il Piano Triennale delle Azioni Positive **2015/2017** coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale, che determinano la promozione dell'uguaglianza di genere, la parità e le pari opportunità a tutti i livelli, l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi superiori a due terzi del totale;

Il Comune di Ispica intende attuare per la prima volta il Piano Triennale delle Azioni Positive, in considerazione della nota del Ministero dell'Interno del 14/07/2015, prot.00020687/C_e366, nella quale, comunica che la Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali, nella seduta del 07/07/2015 non ha approvata la delibera di G.M. n.49 del 01/04/2015 riportando fra le motivazioni la mancata adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2015/2017, in materia di Pari Opportunità;

Con il presente Piano l'Amministrazione Comunale al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali essi sono sottorappresentate, favorisce il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi;

Il Piano ha, inoltre, l'obiettivo di favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- 1)- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;**
- 2)- agli orari di lavoro;**
- 3)- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità;**
- 4)- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;**

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali;

Le azioni indicate nel presente Piano sono state individuate e proposte dall'Ufficio Pari Opportunità, dal Comitato Unico di garanzia tenendo conto della situazione del personale dell'Ente al 22/07/2015 e del delicato momento di trasformazione istituzionale in atto che richiede particolare attenzione alla riforma che coinvolge l'intero personale dell'Ente.

Le azioni del PAP potranno essere modificate, integrate ed ampliate sulla base dei bisogni che via via emergeranno e dei cambiamenti organizzativi che si verificheranno.

Nel corso del triennio di validità del presente Piano verrà attuato un monitoraggio costante delle azioni positive proposte, ed entro il 31 dicembre di ogni anno, il Comitato Unico di Garanzia, elaborerà una relazione che terrà conto delle azioni realizzate e delle ricadute sulle lavoratrici e sui lavoratori dell'Ente.

Piano Triennale di Azioni Positive e Obiettivi

Il Piano di Azioni Positive del Comune di Ispica è realizzato con la collaborazione fra più Servizi: l'Ufficio Pari Opportunità, il Servizio Gestione del Personale – Programmazione Finanziaria ed Economica, il CUG.

Le linee d'indirizzo del PAP del Comune di Ispica, così come delineato, impegnano l'Ente alla sua realizzazione e il CUG alla verifica puntuale della sua efficacia.

Al fine di realizzare un monitoraggio del medesimo, sarà redatto un documento di confronto, approfondimento o eventuale correzione di obiettivi e metodologie adottate con cadenza annuale.

Il documento sarà diffuso attraverso il sito del Comune.

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 lavoratrici:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 22/07/2015

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti n.201 suddivisi in 9 settori

Donne n.131

Uomini n.70

Ai predetti dipendenti va aggiunto n. 1 **Segretario Generale** (Uomo) per un totale di **202** dipendente suddivisi così come segue:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE	PERCENTUALE SUL TOTALE
Segretario Gen.	1	0		
Settore 1	14	35	49	24.38
Settore 2	9	11	20	9.95
Settore 3	3	25	28	13.93
Settore 4	4	9	13	6.47
Settore 5	18	5	23	11.44
Settore 6	5	4	9	4.48
Settore 7	7	6	13	6.47
Settore 8	4	20	24	11.94
Settore 9	6	16	22	10.95

Lavoratori	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale
Donne	2	104	18	7	131
Uomini	3	36	16	15	70
Totale	5	140	34	22	201

PERCENTUALI

Lavoratori	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A
Donne	1.53	79.39	13.74	5.34
Uomini	4.29	51.43	22.86	21.43

I dipendenti a tempo indeterminato Responsabile di Servizio – titolari di posizioni organizzative – ai quali sono conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000 risultano essere:

Donne categoria D n. 2 - Uomini categoria D n.3

Donne categoria C5 – C4 n.4

Il Comune si impegna a elaborare periodicamente studi e/o indagini sul personale sempre ripartiti per generi, utilizzando un linguaggio non sessista.

Per il triennio 2015/2017 e per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa si prevedano le seguenti azioni positive:

1- Descrizione intervento: **Formazione**

Obiettivo: A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Segretario Comunale in collaborazione con i Responsabili dei Settori, al fine di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera senza discriminazione di genere.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli dei dipendenti part-time

Azione positiva 2: Favorire la partecipazione del personale di genere femminile ai corsi e ai seminari di formazione, tenendo conto di particolari esigenze legate al ruolo tradizionalmente scelto dalle donne lavoratrici nell'ambito familiare con quelle formative/professionali.

2- Descrizione intervento: **Orario di lavoro**

Obiettivo: Favorire L'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Azione positiva 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali. Ad assicurare a ciascun dipendente la possibilità **di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni** anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'Istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal Personale.

Azione positiva 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorano i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.

3- Descrizione intervento: Sviluppo carriera e professionalità

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni e di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Azione positiva 1: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzano i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 2: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

4- Descrizione intervento: Informazione

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Azione positiva 1: Informazione sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità attraverso la pubblicazione di informativa e iniziativa sul tema, nonché del presente Piano di Azioni Positive, e della cultura in genere sul sito Internet del comune nella sezione Amministrazione Trasparente.

DURATA

Il presente Piano ha la durata triennale e decorre dall'approvazione del presente atto.

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

Pubblicazione e diffusione

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà trasmesso assieme all'atto deliberativo al Ministero dell'Interno.