



Polo Universitario della Provincia di Agrigento

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Nr. 2 del 20/11/2014

OGGETTO : Approvazione piano triennale di azioni positive ex art. 48 del d.lgs. n. 198/2006 periodo 2014-2016

ESTRATTO DEL VERBALE DELLA RIUNIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 18 DEL 20/11/2014

L'anno duemilaquattordici, il giorno 20 del mese di novembre, alle ore 10,30, si è riunito il Consiglio di Amministrazione per trattare il seguente argomento iscritto all'O.d.g. diramato con avviso prot. n. 2190/14/AA.GG. Servizio 8 del 19/11/2014:

Punto n. 2 : Approvazione piano triennale di azioni positive ex art. 48 del d.lgs. n. 198/2006 periodo 2014-2016.

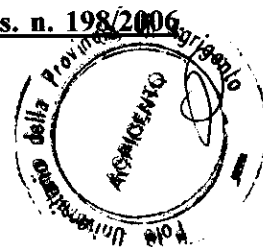
Sono presenti:

Prof.ssa Maria Immordino	-	Presidente
Dott. Giovanni Di Maida	_	Vice Presidente
Prof. Giovanni Francesco Ruzzolino	-	Consigliere
Dott.ssa Olimpia Campo	-	Consigliere

È presente il delegato dal Rettore dell'Ateneo Palermitano, Direttore del Centro di Gestione : Prof. Lucio Melazzo.

È assente, anche se regolarmente invitato, il Collegio dei Revisori dei Conti .

Sono, altresì, **presenti** la Responsabile del Settore Affari Generali : dott.ssa Olga Matraxia, e la Responsabile del Settore Finanziario: dott.ssa Maria Cipolla e la verbalizzante: sig.ra Rosanna Tedesco.



Ai sensi dell'art. 14 del regolamento uffici e servizi, assume le funzioni di segretario il
Direttore Amministrativo **dott. Giuseppe Vella**.

Si passa al punto n. 2 dell' O.d.g. : Approvazione piano triennale di azioni positive ex art. 48 del d.lgs. n. 198/2006 periodo 2014-2016.

La Presidente cede la parola al Direttore Amministrativo che illustra la proposta n. 26 del 19/11/2014, che si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale. Dopo breve discussione, il Consiglio, con voto palese, all'unanimità

DELIBERA

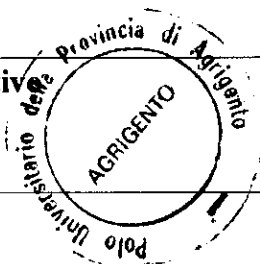
- 1 Di approvare** la proposta del Direttore Amministrativo n. 26 del 19/11/2014, che si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale.
- 2 Di incaricare**, ai sensi e per gli effetti dell'art. 16 del vigente Statuto consortile, la Presidente dell'esecuzione della presente deliberazione.

Si attesta che la presente deliberazione è copia conforme, per estratto, del verbale della riunione del Consiglio di Amministrazione n.18 del 20/11/2014.

Il Responsabile del Settore Affari Generali
Dott. ssa Olga Matraxia



Il Segretario / Direttore amministrativo
Giuseppe Vella



la Presidente
Prof. Maria Immordino

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Responsabile del settore Affari generali visti gli atti d'ufficio,

CERTIFICA

Che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo di questo Consorzio per g.10 consecutivi a partire dal giorno _____ e fino al _____, (Reg. Pubbl. N° _____)

Agrigento, Li _____

IL RESPONSABILE AFFARI GENERALI
Dott. ssa Olga Matraxia

Copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.

Agrigento, li _____

IL RESPONSABILE AFFARI GENERALI
Dott. ssa Olga Matraxia



**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI
AMMINISTRAZIONE**

Nr. 26 del 13/11/2014

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE EX ART. 48 DEL
D.LGS. N. 198/2006 PERIODO 2014-2016.**

Il Direttore Amministrativo

PREMESSO che l'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246" dispone che: *"Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici,..... 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'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle 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 e' accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.*

2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

RICHIAMATA la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella PA con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" che, richiamando a sua volta la Direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006 del Parlamento Europeo e del Consiglio, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione 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,



P

pertanto, l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

CHE il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

CHE, pertanto, tenuto conto della struttura del personale e della realtà dell'Ente, è stato elaborato un Piano Triennale di Azioni Positive periodo 2014/2016 così articolato:

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE EX ART. 48 D.LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA", PERIODO 2014/2016.

PREMESSA

Il Consorzio Universitario della provincia di Agrigento, nell'ambito delle finalità previste dalla normativa vigente, intende garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro, favorendo l'occupazione femminile e realizzando l'uguaglianza sostanziale anche mediante l'adozione di misure volte a rimuovere gli ostacoli che di fatto ne impediscono la realizzazione.

Garantisce un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 prevede che gli Enti pubblici predispongano piani 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.

Le azioni positive sono quindi misure temporanee speciali finalizzate a rendere sostanziale il principio di uguaglianza formale e volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da eventuali discriminazioni.

I Piani azioni positive, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

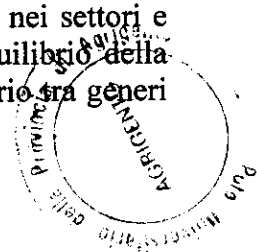
Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- superare le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera o nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE – DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica Consorzio Universitario della provincia di Agrigento ha un'equa distribuzione di personale tra uomini e donne, come si evince dalla tabella che segue:

Doc. n. P. 100 Sic. Dir. n. 26 del 15/11/2014



TEMPO INDETERMINATO:08.....

Categoria Giuridica	DONNE	UOMINI	TOTALE
A		1	1
B			
B3		3	3
C	2	1	3
D			
D3	1		1
TOT			8

TEMPO DETERMINATO:07.....

Categoria Giuridica	DONNE	UOMINI	TOTALE
A			
B			
C	3	1	4
D	3		3
TOT			7

RESPONSABILI incaricati di P.O.: ..02...

DONNE	UOMINI
2	

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Nel corso del prossimo triennio 2014-2016 il Consorzio Universitario della provincia di Agrigento intende realizzare un piano di azioni positive teso a raggiungere gli obiettivi di seguito elencati:

A) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.

1. Il CUPA si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.

2. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il CUPA si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

3. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il CUPA valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.

4. Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al CUPA composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

0.12. seguente Soc. Am. n. 26 del 18/11/2014

B) Formazione e riqualificazione del personale.

1. I Piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento 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.

2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia...), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino 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. il CUPA assicura 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.

C) Conciliazione e flessibilità orarie.

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 dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:

1. facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.

2. conferma della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita.

3. in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati e, nel rispetto delle esigenze di servizio.

4. con decorrenza dall'anno 2014, possibilità di fruire di permessi compensativi a giornata intera fino a 5 giorni per ogni anno solare.

D) Sicurezza sul luogo di lavoro.

In materia di sicurezza sul luogo di lavoro:

1. è stato nominato il Medico Competente e i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo. E', altresì, in itinere la stipula di una convenzione con la locale ASP per l'effettuazione di visite specialistiche.

2. è stato nominato il Responsabile Interno del Servizio di Prevenzione e Protezione.

2.01.2. fog. n. 26 del 18/4/2014

3. si darà attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a calendarizzare i percorsi in/formativi.

E) Diffusione informazioni sulle pari opportunità.

1. Il presente Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line e sul sito istituzionale Consorzio Universitario della provincia di Agrigento, in apposita sezione dedicata al tema delle pari opportunità.

2. Di esso verrà data informazione al personale dipendente del Consorzio Universitario della provincia di Agrigento, con invito ai Responsabili di Servizio a dare attuazione a quanto ivi previsto.

3. Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere presentati pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti, in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.

Riferimenti normativi.

- D.Lgs. n. 198/2006 "codice delle pari opportunità tra uomo e donna"
- D.Lgs. n. 165/2001 "norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modifiche introdotte in particolare dall'art. 21 legge 183/2010 "collegato lavoro"
- Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23.5.2007 "misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"
- D.Lgs. n. 5/2010 "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".
- D.lgs. n. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

SENTITI: il coordinatore RSU e la Consigliera di Parità dell'Ente;

VISTA la legge 142/90 così come recepita dalla Legge Regionale 48/91 e successive modifiche ed integrazioni;

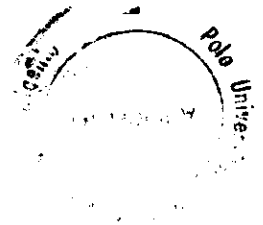
VISTA la L.R. 26/93

VISTO il T.U. E.L., approvato con D. Lgs. 267 del 18/8/2000;

VISTO il D.L 174/2012 convertito in legge 213/2012;

VISTO l'O.R.EE.LL.;

O. P. e. fog. dir. Am. n. 26 del 15/4/2014



SI PROPONE

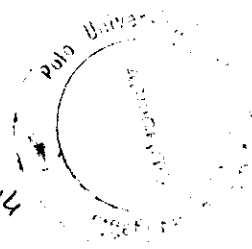
Per i motivi espressi in narrativa che si intendono integralmente di seguito riportati:

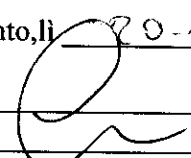
APPROVARE il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2014-2016, di cui in premessa e che si intende integralmente riportato, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246*".

DARE ATTO che il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente.

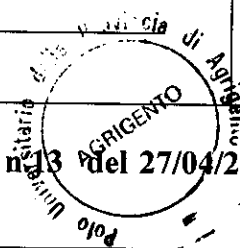
DARE ATTO che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "trasparenza"

P. d. & f. g. l. n. n. 26 del 15/11/2014



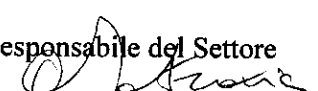
IL PRESIDENTE / IL CONSIGLIERE (se redatta su direttiva politica) Agrigento, li _____	Il Responsabile del procedimento Agrigento, li _____	Il Responsabile del Settore Proponente Agrigento, li <u>20-11-2014</u> 
--	---	---

(Pareri espressi ai sensi della Deliberazione n. 13 del 27/04/2010 di riorganizzazione della struttura e delle competenze):



Parere in ordine alla: **REGOLARITA' TECNICA:**

Si esprime parere favorevole sulla proposta di deliberazione di cui sopra.

Agrigento, li 20/11/2014 Il Responsabile del Settore


Parere in ordine alla: **REGOLARITA' CONTABILE,**
A attestante, altresì, la copertura finanziaria e l'esatta imputazione della spesa alla pertinente partizione del bilancio e riscontrante la capienza del relativo stanziamento:

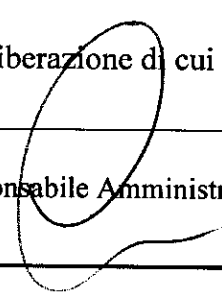
Si esprime parere _____ sulla proposta di deliberazione di cui sopra.

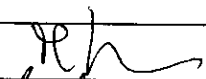
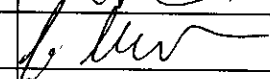
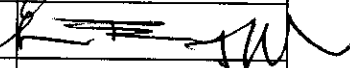
Preso nota _____

Agrigento, li _____ Il Responsabile del Settore Finanziario


Parere in ordine alla: **LEGITTIMITA':**

Si esprime parere favorevole sulla proposta di deliberazione di cui sopra.

Agrigento, li 20-11-2014 Il Responsabile Amministrativo


1	Presidente	Maria Immordino	
2	Vice Presidente	Giovanni Di Maida	
3	Consigliere	Giovanni Francesco Tuzzolino	
4	Consigliere	Olimpia Campo	