



COMUNE DI GRATTERI
Provincia di Palermo



COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 19 del 19.04.2021

OGGETTO: "Piano delle Azioni positive – Triennio 2021-2023".

L'anno **duemilaventuno** e questo giorno **diciannove** del mese di **Aprile** alle ore **11:30** nella sala delle adunanze della Sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza l'Avv. Giuseppe Muffoletto nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti sigg.ri.

	Presente	Assente
1) MUFFOLETTO Giuseppe - Sindaco	X	
2) PORCELLO Antonella. – Vice Sindaco	X	
3) BONANNO Serafino – Assessore	X	
4) CIRRITO Nico - Assessore		X
5) TEDESCO Antonio - Assessore	X	

Partecipa il Segretario Comunale Dott. ssa Catena Patrizia Sferruzza.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta presentata dal Responsabile dell'Area Economico/Finanziaria – Tributi Dott.ssa Maria Teresa Purpura, avente ad oggetto:
Piano delle Azioni positive – Triennio 2021-2023;

Ritenuto dover approvare il contenuto della stessa;

Visti i pareri favorevoli di cui all'art. 12 della L.R. n. 30/2000;

Ad unanimità di voti favorevoli espressi per alzata di mano.

DELIBERA

APPROVARE la proposta di deliberazione presentata dal Responsabile dell'Area Economico/Finanziaria – Tributi Dott.ssa Maria Teresa Purpura, che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale.



COMUNE DI GRATTERI

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE ALLA GIUNTA COMUNALE

Presentata dal Responsabile dell'Area Economico/Finanziaria – Tributi

Il Responsabile dell'Area Economico/Finanziaria – Tributi, sottopone all'approvazione della Giunta Comunale la seguente proposta di deliberazione ad oggetto: *Piano delle Azioni positive – Triennio 2021-2023.*

Visto il decreto legislativo 30/03/2001, n. 165, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*", ed, in particolare gli articoli 1, 7 e 57, come modificati dall'art.21 della legge 04/11/2010, rubricato "*Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche*";

Visto il decreto legislativo 11/04/2006, n. 198, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che a norma dell'art.6 della legge 28/11/2005, n. 246*", ed, in particolare, l'articolo 48, che impone alle Amministrazioni dello Stato di predisporre piani di azioni positive tendenti a favorire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, e l'art.42, comma 1, che definisce le azioni positive come le "*... misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*";

Vista la Direttiva emanata dal Ministero per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007 "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*" indica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;

Vista:

- la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4/3/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;
- la direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione, recante "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*";

Vista la dichiarazione congiunta n. 3 in calce al C.C.N.L. – Funzioni Locali - 2016-2018 sottoscritto in data 31.5.2018 che testualmente recita: "*A fine di incentivare l'adozione di misure per la prevenzione delle molestie sessuali e per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, le parti auspicano l'adozione, da parte degli enti, di codici di comportamento relativi alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, tenendo anche conto delle indicazioni già fornite con il codice tipo in materia, allegato al CCNL del 5.10.2001.*";

Che il Comune, 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 cittadini;

Richiamate:

- la deliberazione della G.C. n. 10 del 19.02.2018, ad oggetto: " *Approvazione Piano delle Azioni Positive - triennio 2018/2020*";
- la deliberazione della G.C. n. 13 del 28/02/2019, ad oggetto: " *Piano delle Azioni Positive triennio 2018/2020-Conferma per l'anno 2019*";
- la deliberazione della G.C. n. 09 del 13/02/2020, ad oggetto: " *Piano delle Azioni Positive triennio 2018/2020-Conferma per l'anno 2020*";

Dato atto che nel triennio precedente presso questo Comune non è stato possibile costituire il Comitato Unico di Garanzia (CUG), ma la costituzione dello stesso diventa un obiettivo da perseguire nel triennio 2021-2023;

Dato atto che l'adozione del Piano triennale delle Azioni positive costituisce un obbligo di legge e lo stesso si pone come strumento operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente;

Dato atto che in questo Ente non sono presenti situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne, anzi vi è una predominanza del genere femminile nella consistenza generale del personale in servizio;

Ritenuto dovere provvedere all'adozione del "Piano di Azioni positive - Triennio 2021-2023" previsto dall'art.48 del D.Lgs 196/2006 ed armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

Visti:

- il D.Lgs 18/8/2000, n. 267 TUEL;
- il D.Lgs 1/4/2006 n. 198;

Dato atto che il Responsabile del Servizio interessato ha espresso parere favorevole ai sensi dell'art.49 del TUEL;

Rilevato che non si esprime parere di regolarità contabile atteso che non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economica- finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

PROPONE

Per le motivazioni e i riferimenti espressi in narrativa, e che qui si intendono integralmente riportati e trascritti:

- **di approvare** ai sensi dell'art.48, comma 1, del D.Lgs n. 198 dell'11/4/2006 l'allegato Piano delle Azioni positive - Triennio 2021-2023, che della presente ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- **di provvedere**, con separato provvedimento, alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia - CUG- ;
- **di trasmettere** la presente deliberazione alle OO.SS. , alle RR.SS.UU., alla Consigliera Nazionale di Parità ed alla Consigliera Regionale di Parità;
- **di pubblicare** il presente provvedimento all'Albo Pretorio on line e sul sito nella sezione Amministrazione Trasparente.

Gratteri, li 19/04/2021

Il Responsabile dell'Area Economico/Finanziaria - Tributi
Dr.ssa Maria Teresa Purpura





COMUNE DI GRATTERI

Città Metropolitana di Palermo

PARERI

Ai sensi dell'art.49 D.Lgs. 267/2000 TUEL recepito dalla L.R. 30 del 23/12/2000

SULLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. _____ DEL _____

ad oggetto: **Piano delle Azioni positive – Triennio 2021-2023**

Parere del Responsabile dell'Area in ordine alla regolarità tecnica

Il Responsabile dell'Area Economico/Finanziaria – Tributi interessato esprime parere **favorevole** in ordine alla regolarità tecnica.

Gratteri, li

13/4/2021

IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO/FINANZIARIA – TRIBUTI

D.ssa Maria Teresa Purpura

Letto e sottoscritto:

IL PRESIDENTE

f.to. Avv. Giuseppe Muffoletto

L'ASSESSORE ANZIANO

f.to Dott. Serafino Bonanno

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to Dott.ssa Catena Patrizia Sferruzza

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

Dal Municipio, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

Per l'assunzione dell'impegno di spesa, si attesta la regolare copertura finanziaria, ai sensi dell'art.55, comma 5, legge 8/6/1990, recapita dalla L.R. 48/91.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

- CHE la presente deliberazione:

E' stata affissa a questo Albo Pretorio per 15 giorni a partire dal _____
primo giorno festivo successivo alla data dell'atto (o giorno per specifiche disposizioni di legge).
come prescritto dall' art. 11 L.R. 44/91 e s.m.i. (N. _____ Reg. Pub.);

E' stata comunicata con lettera n. _____ in data _____ al Presidente del
Consiglio Comunale e ai signori capigruppo consiliari come prescritto dall'art. 15 u.c. del
vigente Statuto Comunale;

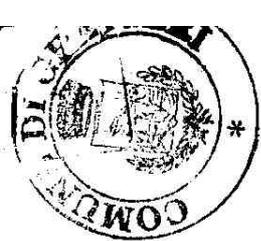
CHE la presente è divenuta esecutiva il _____

decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione;

perchè dichiarata immediatamente esecutiva (art.12);

li.....

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott.ssa Catena Patrizia Sferruzza



COMUNE DI GRATTERI

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE - TRIENNIO 2021-2023

(Art.48, comma 1, D.Lgs 11/04/2006 n. 198)

Allegato alla deliberazione della G.C. n. _____ del _____

1. PREMESSA

Ai sensi dell'art. 7, comma 1 del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 "le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari 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 o psichica al proprio interno".

L'art. 57, comma 1 -pari opportunità - del predetto Decreto Legislativo prevede che " le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno... "Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che costituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritecnici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni".

Ai sensi dell'art.48 del Decreto Legislativo n. 198 dell'11.4.2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" le amministrazioni pubbliche dispongono il Piano triennale di Azioni Positive, quale documento programmatico diretto ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro volte a favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorare l'efficienza delle prestazioni anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e contrastare ed eliminare qualsiasi forma di discriminazione e violenza per i lavoratori.

Anche l'Unione Europea ha svolto e continua a svolgere un ruolo nella definizione di principi di pari opportunità fra uomo e donna, nella fissazione di obiettivi di sviluppo delle politiche di genere nei diversi Stati membri, nonché nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione negli ambiti lavorativi, economici e sociali.

In tale contesto legislativo, il Comune di Gratteri, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, con il presente "Piano" intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il "Piano di Azioni Positive ", di durata triennale si pone sia come adempimento di legge sia come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

2. ANALISI DATI DEL PERSONALE

Il Comune di Gratteri alla data del 01 gennaio 2021 occupa complessivamente n 41, di cui n.27 unità lavorative a tempo indeterminato e n. 14 lavoratori impegnati nelle Attività socialmente utili (ASU).

Il predetto personale è così suddiviso:

Lavoratori	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale	Percentuale
Donne	3	7	19	2	31	77,50%
Uomini	0	5	4		9	22,50%
Totale	3	12	23	2	40	100%

Ai predetti dipendenti va aggiunto :

- Il Segretario comunale - Donna;

I titolari di Posizioni Organizzative ai quali sono conferite le funzioni e le competenze di cui all'art.107 del D. Lgs n.267/2000 risultano essere:

- n.3 Donne, di cui :
 - o n. 2 Donne di Categoria D) e
 - o n. 1 Segretario comunale (Donna) anche responsabile di Area.

Letture dei dati sopra riportati

Le nuove assunzioni a tempo indeterminato dell'ultimo triennio, comprese quelle avvenute per stabilizzazione, e le cessazioni per pensionamento hanno determinato una predominanza del genere femminile nella consistenza generale del personale in servizio presso l'Ente.

3. OBIETTIVI DEL PIANO

Nel corso del triennio 2021-2023 questo Comune intende realizzare un "Piano" di azioni positive proteso a :

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- **Obiettivo 2.** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualifica professionale;
- **Obiettivo 3.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- **Obiettivo 4.** Nominare i componenti del Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Obiettivo 1

(Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni)

Il Comune di Gratteri si impegna affinché non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate 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.

Obiettivo 2

(Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualifica professionale)

Il Comune di Gratteri è impegnato a realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane e intende continuare a curare la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, senza discriminare, nell'ottica della promozione delle pari opportunità, come metodo permanente per assicurare *in primis* la crescita professionale ed *in secundis* l'efficienza e la funzionalità degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici con lo scopo anche di colmare eventuali lacune.

Al fine di consentire una maggiore partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici implementerà i sistemi di video conferenza e di formazione attraverso l'*e-learning*, garantendo a tutti l'accesso alla formazione.

Obiettivo 3

(Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio)

Il Comune di Gratteri continua a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali dei dipendenti, attraverso azioni che contemperano le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la flessibilità dell'orario di lavoro, la disciplina del part-time e il lavoro agile.

- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Il Comune di Gratteri continuerà a promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio per meglio conciliare il lavoro e la vita familiare. L'Ente è da sempre impegnato a trovare soluzioni al fine di risolvere le problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche all'assistenza ai familiari disabili. Difatti assicura a ciascun dipendente la possibilità di potere fruire di orario flessibile in entrata ed in uscita.

- Disciplina del part-time

Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale viene garantito in ottemperanza alle percentuali previste dal C.C.N.L.;

- Lavoro agile

La pandemia da COVID-19 ha portato la più grande esperienza di massa di lavoro a distanza a livello mondiale e anche questo Comune ha sperimentato nuove forme di lavoro. Quindi, sulla base dell'esperienza maturata, nel triennio di riferimento, nel rispetto delle normative nazionali e contrattuali, il Comune è impegnato a disciplinare le attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile, e a individuare i relativi servizi, senza svilire l'efficienza e la funzionalità dello stesso.

Obiettivo 4

(Nominare i componenti del Comitato Unico di Garanzia (CUG))

Ogni amministrazione costituisce al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia - CUG - con compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni, nel rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e contrastando qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori. Considerato che non è stato possibile costituire presso questo Comune, fino ad oggi, il CUG per indisponibilità dei dipendenti. Questo Ente, riconoscendo l'importanza di questo organismo, si impegna a procedere alla costituzione del CUG a breve scadenza.

4. DURATA

Il presente "Piano" ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. E' pubblicato sul sito internet del Comune ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni del personale dipendente, dalle OO.SS. e dal CUG (che si dovrà nominare), al fine di poter procedere anche con scadenza annuale ad un adeguato aggiornamento del piano.