



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. 19 del 19 APR. 2021

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.

Lettura 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.