



# COMUNE DI FURCI SICULO

Città Metropolitana di Messina

C.A.P. 98023 PIVA 00361970833 TEL FAX 0942/794122

GEMELLATO CON OCTEVILLE SUR MER (FRANCIA)



COPIA

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.	306	OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP) DEL COMUNE DI FURCI SICULO PER IL TRIENNO 2025-2027.
DEL	30/10/2025	

L'anno **duemilaventicinque**, addì **trenta**, del mese di **ottobre**, alle ore **17:00** e seguenti, nella Casa Comunale, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei signori:

COGNOME E NOME	PRESENTE	ASSENTE
Francilia Matteo Giuseppe - Sindaco	X	
MERCURIO DANIELA - Vice Sindaco		X
GARUFI COSIMA ROSA - Assessore	X	
PISTONE AGATINO FRANCESCO - Assessore		X
CATANIA GIOVANNI - Assessore	X	
	PRESENTI 3	ASSENTI 2

Assume la presidenza il Sindaco Dott. **Matteo Giuseppe Francilia**

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dott.ssa Giuseppina Minissale

Il Presidente, pertanto, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i presenti a deliberare sulla proposta allegata.

## LA GIUNTA COMUNALE

- **Vista** la proposta di deliberazione n. 314 del 27/10/2025 avente ad oggetto Approvazione Piano delle Azioni Positive (PAP) del Comune di Furci Siculo per il triennio 2025-2027. allegata al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale;

**Acquisiti** i pareri espressi dai responsabili dei servizi interessati ai sensi della L.R. n. 30 del 23/12/2000 art.12;

- **Visto** l'O.A.EE.LL. e successive modificazioni;
- **Fatta** ogni altra opportuna considerazione in merito
- **Ritenuto** di dover procedere all' approvazione della medesima;
- Con voti unanimi e favorevoli espressi nei modi e forme di legge.

## DELIBERA

- **Di approvare** la proposta di deliberazione n. 314 del 27/10/2025 avente ad oggetto Approvazione Piano delle Azioni Positive (PAP) del Comune di Furci Siculo per il triennio 2025-2027. allegata al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale, sia per quanto riguarda le motivazioni che la parte dispositiva.

Successivamente, con voti unanimi e favorevoli espressi nei modi e forme di legge.

## DELIBERA

- **Di dichiarare**, la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12 comma 2 della L.R. n. 44/91.



# COMUNE DI FURCI SICULO

Città Metropolitana di Messina

C.A.P. 98023 PIVA 00361970833 TEL FAX 0942/794122

GEMELLATO CON OCTEVILLE SUR MER (F)

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE Giunta Comunale N.314 DEL 27/10/2025

### OGGETTO:

Approvazione Piano delle Azioni Positive (PAP) del Comune di Furci Siculo per il triennio 2025-2027.

**VISTA** la Legge 125/1991 e s.m.i. adottata al fine di favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità;

**VISTO** l'art. 57 comma 1 del D.lgs. 165/2001 che prevede a carico delle Pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, tra gli altri, l'onere di:

- riservare alle donne, salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'art. 35 comma 3 lett.e);
- osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento per il personale a tempo determinato ed indeterminato;
- curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità;
- adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi;
- tenere conto, in generale, del rispetto del principio di pari opportunità;

**VISTO** il Dlgs. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246" ed in particolare l'art. 48 che prevede che le Amministrazioni pubbliche dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le provincie, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti, tra gli altri, gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono Piani di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

**CONSIDERATO** che il D.lgs. 198/2006 nel suo complesso rappresenta un'importante svolta per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna e mira a favorire l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro ed a realizzare un'eguaglianza sostanziale tra i due generi all'interno dei luoghi di lavoro;

**VISTA** la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e le innovazioni nella P.A. con il Ministro per i diritti e le pari opportunità concernente "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" la quale indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un'azione propositiva e propulsiva, ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità;

**DATO ATTO** che 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;

**VISTO** l'art. 21 della legge n. 183/2010, che ha apportato modifiche al D.lgs. 165/2001, che ha previsto 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 (d'ora in poi CUG) che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del Mobbing";

**VISTA** la Direttiva del 04 marzo 2011, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che ha previsto le "linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità";

**VISTA** la deliberazione n.12/SEZ. AUT/2012/INPR della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti la quale individua come obbligo generale quello della adozione del Piano triennale delle azioni positive di cui al D.lgs. 198/2006;

**VISTA** la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità n. 2 del 26 giugno 2019, che sostituisce la direttiva del 23 maggio 2007 " Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini della Pubblica Amministrazione", che ha sottolineato l'importanza che le Amministrazioni pubbliche hanno nel ricoprire un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi di parità e pari opportunità e della rimozione di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, nei luoghi di lavoro;

**RITENUTO** pertanto necessario 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 CCNL e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini;

**PRESO ATTO** che il Comune di Furci Siculo, in ottemperanza della normativa sopra citata, ha adottato gli atti che di seguito si riportano:

- D.G.C. n. 333 del 11.12.2014 con la quale ha istituito il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- D.G.C. n. 88 del 28.04.2015 con la quale è stato nominato il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità;

- D.G.C. n. 170 del 30.07.2015 con la quale è stato approvato il Regolamento del Comitato Unico di Garanzia;
- D.G.C. n. 195 del 23.07.2020 con la quale si è proceduto al rinnovo del Comitato Unico di Garanzia e nominato il nuovo Presidente;
- determina del Responsabile dell'Area Economico- Finanziaria Reg. Gen. n. 354 del 19.08.2020 successivamente modificata con determina Reg. Gen. n. 121 del 12.02.2021 con la quale sono stati nominati i componenti designati dall'Amministrazione Comunale e dalle organizzazioni Sindacali;
- D.G.C. n. 103 del 30.04.2020 con la quale è stato approvato il piano triennale delle azioni positive 2020-2022 ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs n. 198/2006 e s. m. i.;
- D.G.C. n. 120 del 22.04.2021 con la quale è stato approvato il piano triennale delle azioni positive 2021-2023;
- D.G.C. n. 129 del 01.06.2022 con la quale è stato approvato il piano triennale delle azioni positive 2022-2024;
- D.G.C. n. 205 del 31.08.2023 con la quale è stato approvato il piano triennale delle azioni positive 2023-2025;
- D.G.C. n. 109 del 18.04.2024 con la quale è stato approvato il piano triennale delle azioni positive 2024-2026;

**DATO ATTO** che dalla suddetta delibera di Giunta Comunale n. 195 del 23.07.2020 si evince che il Presidente del CUG è la Dott.ssa Interdonato Antonietta;

**CONSIDERATO** che:

- il succitato Presidente ha provveduto a predisporre il Piano delle Azioni Positive (PAP) 2025-2027,
- il suddetto PAP 2025-2027 si pone in continuità con il precedente PAP 2024-2026, approvato con la succitata delibera di Giunta Comunale n. 109 del 18.04.2024, atteso che a causa di mancanza di risorse economiche non è stato possibile attuare le azioni previste pertanto recepisce integralmente tutto quanto in esso riportato;
- il PAP è un documento di programmazione in cui il CUG propone all'Amministrazione gli interventi da adottare nel triennio 2025-2027 negli ambiti di propria competenza (benessere dei lavoratori, sicurezza, pari opportunità e lotta a ogni forma di discriminazione e violenza);

**CONSIDERATO** che:

- il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025-2027 è stato trasmesso dal Presidente del CUG ai componenti del CUG ed al rappresentante dell'Amministrazione Comunale, giusta nota prot. gen. n.9445 del 16.09.25,
- gli stessi sono stati invitati a esprimere parere in merito alla conferma del PAP 2024/2026 sulla medesima nota e/ o proporre eventuali proposte di modifica e/o integrazioni;
- tutti gli intestatari della suddetta, sia rappresentanti Sindacali che rappresentanti dell'Amministrazione Comunale hanno espresso parere favorevole in merito alla conferma del piano 2025/2027;

**PRESO ATTO** che:

- il piano delle azioni positive per il triennio 2025-2027 è stato trasmesso, inoltre, con nota prot. Gen. n. 9535 del 18.09.2025 alla Consigliera di Parità della Provincia di Messina;

- a tutt'oggi non è pervenuto riscontro, per cui sullo stesso si è formato il c.d. silenzio - assenso ai sensi dell'art.20 della legge 241/1990 e s.m.i.;

**PRESO ATTO**, altresì, che è stato comunicato da parte del Presidente del CUG al Sindaco, all'Assessore alle Pari Opportunità ed al Segretario Comunale l'intenzione di riproporre il medesimo piano del 2024-2026 anche per il triennio 2025-2027, per le motivazioni sopra esposte;

**FATTO PRESENTE** che questo Comune adotta il Piano azioni positive come strumento a duplice valenza:

- strumento che persegue obiettivi di pari opportunità attraverso processi innovativi tesi a sanare le asimmetrie di genere presenti nell'organizzazione del lavoro, nelle prassi e nella cultura interna;
- strumento che concorre a definire e misurare, anche in un'ottica di genere, la performance della struttura organizzativa e dei dipendenti evidenziando fattori che incidono trasversalmente nel funzionamento dell'Amministrazione e che possono contribuire al miglioramento della qualità ed efficienza dei servizi resi al cittadino;

**RITENUTO** per quanto sopra di approvare il piano delle Azioni Positive per il triennio 2025-2027 che si allega alla presente;

**ACQUISITO** il parere in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi degli artt. 49, 147 comma 2 lett. c) e 147 bis (articolo inserito dall'art. 3 comma 1 lett. d del D.L. 174/2012 convertito in Legge n. 213/2012) del D.lgs. 267/2000;

**DATO ATTO** che non occorre il parere di regolarità contabile, poiché la presente proposta non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrata;

**VISTI:**

- lo Statuto comunale;
- il D.lgs. 267/2000;
- l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana

**PROPONE CHE LA GIUNTA COMUNALE  
DELIBERI**

Per i motivi espressi in narrativa, che qui si intendono riportati.

1) **Di approvare** il Piano delle Azioni Positive (PAP) del Comune di Furci Siculo per il periodo 2025-2027 che allegato alla presente deliberazione, ne forma come parte integrante e sostanziale;

2) **Di dare atto** che tale piano potrà essere modificato, aggiornato ed integrato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità in collaborazione con il CUG, con la Consigliera di Parità della provincia di Messina, con i rappresentanti sindacali e con l'Amministrazione Comunale;

3) **Di dare mandato** al Responsabile dell'Area Economico- Finanziaria affinchè, preveda, compatibilmente con le risorse economiche, lo stanziamento di somme finalizzate alla realizzazione di almeno un obiettivo previsto nel presente piano;

- 4) Di dare mandato, altresì, al suddetto Responsabile di comunicare al Responsabile del CUG la somma destinata allo scopo di cui sopra;
- 5) Di trasmettere copia della presente deliberazione ai Responsabili di Area, di Settore, al Comitato Unico di Garanzia - rappresentanti sindacali e dell'Amministrazione Comunale e alla Consigliera di Parità della Provincia di Messina;
- 6) Di disporre la pubblicazione del piano delle Azioni Positive 2025-2027 nel sito istituzionale dell'ente nella sezione dedicata di Amministrazione Trasparente - sottosezione "Altri contenuti - Dati ulteriori";
- 7) Di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo.

Il PROPONENTE  
Assessore Prof.ssa Cosima Rosa Garufi

**INDICE:**

1. Premessa generale
2. Fonti Normative
3. Analisi della situazione attuale e dati del personale
4. Azioni positive 2025-2027

## 1. PREMESSA GENERALE

Ai sensi dell'art. 48 del D.lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomini e donne" le amministrazioni pubbliche predispongono il piano triennale di Azioni Positive, quale documento programmatico mirato a 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.

In tale contesto il Comune di Furci Siculo, in attuazione delle leggi di riforma della Pubblica Amministrazione e delle Direttive Ministeriali in materia di Pari Opportunità, adotta il Piano di Azioni Positive come strumento a duplice valenza:

- **strumento** che persegue obiettivi di pari opportunità attraverso processi innovativi tesi a sanare le asimmetrie di genere presenti nell'organizzazione del lavoro, nelle prassi e nella cultura interna;
- **strumento** che concorre a definire e misurare, anche in una ottica di genere, la performance della struttura organizzativa e dei dipendenti evidenziando fattori che incidono trasversalmente nel funzionamento dell'Amministrazione e che possono contribuire al miglioramento della qualità ed efficienza dei servizi resi al cittadino.

### 3. ANALISI DELLA SITUAZIONE ATTUALE E DATI DEL PERSONALE

#### DATI SUL PERSONALE AL 31.12.2024

totale di dipendenti a tempo indeterminato n. 50

LAVORATORI	Funzionari	Istruttori	Oper. esperti	Operatori	TOTALE	PERCENTUALE
DONNE	7	12	4	11	34	68,00%
UOMINI	//	6	4	6	16	32,00%
TOTALE	7	18	8	17	50	100%

Dal prospetto sopra rappresentato si può rilevare la prevalente presenza femminile.

Ai predetti dipendenti vanno aggiunti

- Il segretario Comunale - DONNA
- N. 02 A.S.U. ( uomini)
- N. 05 A.S.U. ( donne)

Non è presente la qualifica dirigenziale. I dipendenti titolari di Posizione Organizzative ex Cat. D ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs 267/2000 risultano essere :

**MASCHI** n. 01 assunto a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D.LGS. N. 267/2000. Lo stesso è titolare di Posizione Organizzativa - Resp. Area Tecnica.

**DONNE** n. 03

## AZIONI POSITIVE 2025-2027

Nell'arco del triennio 2025-2027, si ripropone di continuare a perseguire i medesimi obiettivi, di seguito elencati, già prefissati nei precedenti piani 2023-2025 e 2024-2026, atteso che a causa di mancanza di risorse economiche ed altro non è stato possibile attuare gli stessi;

### **Obiettivo 1. Pari Opportunità -**

#### **Az. 1 Promozioni delle pari opportunità nell'Ente**

Promozione e diffusione tra il personale dipendente delle tematiche riguardanti le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni anche attraverso incontri formativi organizzati o promossi dal CUG in modalità alternative alla "frequenza frontale" quali webnair al fine di consentire la più ampia partecipazione.

**Si Conferma**

#### **Az. 2 Verifiche sull'applicazione del principio di pari opportunità nelle procedure selettive e concorsuali dell'Ente.**

Attivazione del monitoraggio sulla costituzione delle commissioni di concorso in osservanza a quanto stabilito dall'art. 57 del D.Lgs n. 165/2001 ai sensi delle quali le P.A. devono riservare alle donne, salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componenti commissioni di concorso fermo restando quanto disposto dall'art. 35 comma 3 lettera e) del citato decreto.

**Si Conferma**

#### **Az. 3 Adozione linguaggio di genere negli atti e nelle prassi operative prodotti dall'Ente**

Promuovere l'utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che miri al contrasto degli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, improntando al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze, compatibilmente con la necessità di salvaguardia dei testi, ricorrendo all'uso di sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori., ecc.). Sviluppare quindi iniziative ed azioni (note, circolari, ecc.) volte a promuovere e sensibilizzare l'eliminazione delle forme discriminatorie nel linguaggio burocratico delle P.A..

**Si Conferma**

### **Ob. 2 Conciliazione vita/lavoro**

#### **Az. 1 - Flessibilità dell'orario di lavoro.**

Sostenere la concessione di forme ulteriori di flessibilità dell'orario lavorativo rispetto a quelle già previste dall'Ente, su richiesta, ai dipendenti ed alle dipendenti che si trovano in particolari situazioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asilo nido, scuole materne e scuola primaria, nonché a favore delle/ dei dipendenti in situazioni di temporanea difficoltà di conciliazione (avendo particolare riguardo a motivi di cura e salute delle /dei dipendenti o familiari), evitando disfunzioni o ricadute negative sulla organizzazione.

**Si Conferma**

**Az. 2 Lavoro Agile**

- Applicazione delle nuove disposizioni normative e/o contrattuali in materia di lavoro agile;
- Valutazione delle istanze presentate. Verifica compatibilità rispetto all'attività svolta, ai requisiti previsti dal regolamento e alle esigenze organizzative. Qualora il numero delle richieste di lavoro agile sia superiore al limite individuato dal regolamento o dalla normativa vigente verrà data priorità ai dipendenti che si trovano nelle situazioni di svantaggio personale o familiare indicate nel regolamento/normativa.

Le istanze saranno valutate dal Segretario Comunale per il Responsabili di Area e/o Settori e dei Responsabili di Area per i dipendenti assegnati alle rispettive aree.

**Si Conferma**

**Az. 3 - Indagine sulla conciliazione vita/lavoro dei dipendenti dell'Ente**

Realizzazione di una indagine sulla conciliazione vita / lavoro destinata a far conoscere anche alle figure apicali ed agli stessi dipendenti i risultati rilevati al fine di evidenziare gli ambiti da attenzionare e su cui applicare interventi migliorativi.

**Si Conferma**

**Az. 4 - Istituzione ferie /riposi solidali.**

Valutare con l'Ufficio del personale la possibilità di istituire una banca ore/giornate feriali da destinare a colleghi con particolare esigenze personali e familiari come l'assistenza ad altri familiari oltre ai figli minori o per la gestione delle situazioni di grave necessità.

Si tenga conto che il CCNL Comparto funzioni centrali del 12 febbraio 2018 ha previsto, oltre alla cessione delle ferie eccedenti le 4 settimane annue, anche la possibilità di cedere le 4 giornate di riposo per festività sopprese. In una nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) del 10 agosto 2018 è stato specificato che la cessione delle ferie debba avvenire, su base volontaria e gratuita, per massimo 8 giorni di ferie annui (ridotti a 6 giorni nel caso in cui il dipendente cedente sia in servizio da meno di 3 anni e sia assunto per la prima volta nel settore della P.A.)

**Si Conferma**

**Az. 5 - Emanazione di REGOLAMENTO .**

A garanzia e tutela dei dipendenti, valutare con l'Amministrazione Comunale la possibilità di emanare regolamento che normi nel dettaglio, a secondo gli uffici e gli adempimenti da effettuare, le assenze/uscite/allontanamento dal posto di lavoro per motivi d'ufficio, (sopralluoghi lavori, ecc.), permessi, timbrature, esenzione timbrature, controlli sulle assenze arbitrarie, ecc.. Quanto sopra, in sostituzione della vigente circolare emanata il 24.09.2013 con prot. Gen. n. 8675. Funzione consultiva del CUG prima della definitiva stesura del Regolamento.

**Si Conferma**

### **Ob. 3 - Salute e Benessere organizzativo**

#### **Az. 1 Attenzione alla salute di genere. Sicurezza sul posto di lavoro**

Azioni volte alla prevenzione dei rischi della salute. Adeguamento locali antibagno e wc distinti per sesso (n. 01 donna, n.01 uomini), così come previsto dalla vigente normativa .

**Si Conferma**

#### **Az. 2 Iniziative per stipula convenzioni a favore dei dipendenti**

Al fine di favorire una migliore conciliazione dei tempi vita-lavoro per i dipendenti, l'Amministrazione si impegnerà a dare direttive al Presidente del CUG per la pubblicazione, sul sito istituzionale, di avvisi per l'acquisizione di manifestazioni d'interesse a stipulare convenzioni non onerose al fine di offrire, ai dipendenti in servizio, sconti e/o tariffe agevolate per l'acquisto di beni o servizi che rientrino in uno o più dei settori o categorie merceologiche quali ad esempio cultura, sport, servizi di ristoro, servizi medico-sanitari e assistenziali, servizi formativi ed educativi, servizi assicurativi, servizi di trasporto, servizi ricreativi e di svago e altri servizi

**Si Conferma**

#### **Az. 3 Iniziative di ascolto**

Promuovere iniziative di ascolto del personale. Lo stesso è di fondamentale importanza a seguito della pandemia da coronavirus, che ha tristemente connotato l'anno 2020 nonché gli inizi dell'anno 2021 in quanto ha portato ad un cambiamento forzato sia nello stile di vita che lavorativo. Tale periodo di pandemia ha costretto infatti, le persone all'isolamento lavorativo e sociale, con conseguenze che hanno causato pesanti ricadute psicologiche sulle persone.

Nel contesto attuale assume quindi un ruolo di primo piano l'ascolto del personale e dell'organizzazione, entrambi coinvolti in prima linea in questo cambiamento repentino e complessivo. Pertanto è necessario intraprendere azioni specifiche quali: l'apertura di sportelli di ascolto psicologico, iniziative formative/informative per la gestione delle emozioni, convenzioni con Aziende Sanitarie locali o con altri Organi per il supporto psicologico dei dipendenti.

L'ascolto va considerato un importante fattore per accrescere il benessere lavorativo.

**Si Conferma**

#### **Az. 4 - Spazi di socializzazione e pausa pranzo nell'edificio comunale**

Al fine di agevolare e garantire maggiore comfort per la pausa pranzo nelle giornate di rientro pomeridiano, individuare all'interno dei locali comunali spazi di socializzazione, ovvero un luogo comune per consumare il pasto, munito di frigo. L'azione è tesa a far trascorrere in relax e garantire momenti di scambio tra colleghi.

**Si Conferma**

**Az. 5- Indagine di clima**

Indagine tramite questionari ( es. ANAC con eventuali integrazioni) rivolte a tutto il personale, al fine di comprendere lo stato di benessere dell'Ente.

**Si Conferma**

**Ob. 4 Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica**

Si ritiene strategico e legittimo l'inserimento degli approfondimenti sui rischi di stress lavoro-correlato, bourn-out, ed in generale sugli effetti derivanti dalle varie forme di discriminazione sui luoghi di lavoro, quindi discriminazione di genere, molestie, mobbing e molestie sessuali. Ciò si svolge in piena conformità alla DIRETTIVA 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nelle amministrazioni pubbliche" che impone alle Amministrazioni di prevedere moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale.

**Si Conferma**

**Ob. 5 - Sistema di valorizzazione del personale****Az. 1 Trasparenza sui sistemi premianti di compensazione dei dipendenti**

Verificare e salvaguardare le forme di trasparenza a chiarezza sul sistema di compensazioni dell'Ente a favore dei dipendenti in relazione ai principi di equità e meritocrazia.

**Si Conferma**

**Az. 2 Formazione**

Corsi, anche interni all'Ente, sul benessere organizzativo sull'applicazione del "Codice etico e comportamentale". Occasioni formative in cui trattare temi quali: Importanza della valorizzazione del merito nella progressione di carriera, gestione dei conflitti, migliorare rapporti con il proprio responsabile di Area o Settore.

**Si Conferma**

**Ob. 6 Implementazione funzioni e ruolo del CUG****Az. 1 Azioni di informazione e sensibilizzazione sui compiti e obiettivi del CUG**

Al fine di promuovere la comunicazione e la diffusione di informazioni sul tema delle pari opportunità e nel rispetto della Direttiva, implementare una area dedicata/sez CUG sul sito Istituzionale dell'Ente del Comune, previa acquisizione dell'informazione tecnica della ditta/ società incaricata alla manutenzione del sito. Tale area si rende necessaria al fine di diffondere in rete gli obiettivi, il funzionamento del CUG, i componenti , il Regolamento, il piano delle azioni positive, tutte le notizie, le attività, ecc. Attivare un indirizzo mail: comitatounicodigranzia@comune.furcisiculo.me.it. al quale tutti /e i/le dipendenti/e potranno

far pervenire segnalazioni di eventuali discriminazioni, disagio organizzativo o far pervenire osservazioni, opinioni e suggerimenti che siano di impulso ad aperture di tavoli di discussione su tematiche di competenza.

**Si Conferma**

## **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano, approvato dalla Giunta Comunale, informato il CUG sulla riconferma , ha la durata triennale 2024/2026. Nel periodo di validità potranno essere accolti pareri, osservazioni, suggerimenti utili per eventuali modifiche o integrazioni.



# COMUNE DI FURCI SICULO

Città Metropolitana di Messina

C.A.P. 98023 PIVA 00361970833 TEL FAX 0942/794122

GEMELLATO CON OCTEVILLE SUR MER (F)

## ATTESTAZIONE PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

PER LA PROPOSTA N. 314 DEL 27/10/2025

CON OGGETTO

**Approvazione Piano delle Azioni Positive (PAP) del Comune di Furci Siculo per il triennio 2025-2027.**

Il responsabile dell'area Amministrativa ed Istituzionale

Sulla presente proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 53 della Legge 08/06/1990 n. 142, come recepita con l'art. 1 comma 1 lettera i) della L.R. 11/12/1991 n. 48, come sostituito dall'art. 12 comma 1.01 della L.R. 23/12/2000 n. 30 ed ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1 del vigente D.Lgs. 267/2000, per quanto concerne la regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, si esprime parere: Favorevole

Furci Siculo li,

**IL Responsabile dell'Area  
Dott.ssa Antonietta Interdonato**



# COMUNE DI FURCI SICULO

Città Metropolitana di Messina

C.A.P. 98023 P.IVA 00361970833 TEL FAX 0942/794122

GEMELLAIO CON OCTEVILLE SUR MER (F)

## PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE CON ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA

PER LA PROPOSTA N. 314 DEL 27/10/2025

CON OGGETTO

Approvazione Piano delle Azioni Positive (PAP) del Comune di Furci Siculo per il triennio 2025-2027.

Il responsabile dell'area Economica-finanziaria

ESPRIME

- Sulla presente proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 53 della Legge 08/06/1990 n. 142, come recepita con l'art. 1 comma 1 lettera i) della L.R. 11/12/1991 n. 48, come sostituito dall'art. 12 comma 1.01 della L.R. 23/12/2000 n. 30 ed ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1 del vigente D.Lgs. 267/2000, in ordine alla regolarità contabile si esprime parere: Favorevole
- La presente proposta non necessita di parere di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico – finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.
- Sulla presente proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 53 della Legge 08/06/1990 n. 142, come recepita con l'art. 1 comma 1 lettera i) della L.R. 11/12/1991 n. 48, come sostituito dall'art. 12 comma 1.01 della L.R. 23/12/2000 n. 30 ed ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1 del vigente D.Lgs. 267/2000, si esprime parere: Favorevole di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria, la corretta imputazione e che l'adozione della stessa non determina alterazioni negli equilibri della gestione delle risorse.  
Si attesta l'avvenuta registrazione del seguente impegno di spesa:

Cig	Anno	Imp/Sub	Capitolo	Art	Importo

Si verifica altresì il preventivo accertamento della compatibilità del programma dei pagamenti conseguente al presente atto con le regole di finanza pubblica e la programmazione dei flussi di cassa.

Furci Siculo li, 30/10/2025

Il Responsabile dell'Area  
Dott.ssa Antonella Bongiorno

Deliberazione della Giunta Comunale n. 306 del 30/10/2025

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE

**Dott. Dott. Matteo Giuseppe Francilia**

L'ASSESSORE ANZIANO  
**Prof. Cosima Rosa Garufi**

Il SEGRETARIO COMUNALE

**Dott.ssa Giuseppina Minissale**

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ**

Il Segretario Comunale, certifica:

	Che la presente deliberazione, è divenuta esecutiva il _____ decorsi dieci giorni dalla data di pubblicazione all'Albo Pretorio on-line, ai sensi dell'art.12 della L.R. 03/12/1991, n. 44.
X	Che la presente deliberazione, è stata dichiarata immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12 comma 2° della L.R. 03/12/1991, n. 44.

Sede li, 30/10/2025

Il Segretario Comunale  
**Dott.ssa Giuseppina Minissale**