



**Libero Consorzio Comunale di Ragusa**

[www.provincia.ragusa.it](http://www.provincia.ragusa.it)

**U.O.A. – SEGRETERIA GENERALE  
U.O.C. 4 – Servizio U.R.P. – Trasparenza - Qualità**

***PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE  
2025/2027***

**Segreteria Generale – U.O.C. 4 – Servizio U.R.P. – Trasparenza – Qualità**

Dirigente: Segretario Generale Dott. Giampiero Bella

Redazione: U.O.S. 4.1 Relazioni con il pubblico

*Approvato con Determinazione della Commissaria Straordinaria nelle funzioni di Presidente del Libero Consorzio Comunale di Ragusa RG n. 3480/2024*

## PREMESSA

Il Libero Consorzio Comunale di Ragusa, secondo quanto disposto dall'art.48 del D. Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) ha approvato con deliberazione del Commissario straordinario con i poteri della Giunta n.113/2019 il Piano delle Azioni Positive in materia di Pari Opportunità riferito al triennio 2019-2021, aggiornato successivamente per i trienni 2020-2022, 2021-2023, 2022-2024, 2023-2025 e 2024-2026, ai sensi della direttiva n.2/2019 - sez.1, punto 3.2 - della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le Pari opportunità, che prevede l'aggiornamento del Piano entro il 31 gennaio di ogni anno, in ragione del suo collegamento con il ciclo della performance.

Gli interventi del PAP si pongono in linea con la programmazione e governance dell'Ente e, pertanto, confluiscono nel documento unico del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), introdotto dall'art.6 del D.L. n.80 del 2021, convertito dalla Legge 6 agosto 2021 n.113, che accorpa - fra gli altri - i piani della performance, dei fabbisogni del personale, della parità di genere, del lavoro agile e dell'anticorruzione.

Si tratta di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze, in una visione di effettiva parità di opportunità.

Per questo motivo il presente documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzando politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrasto di qualsiasi forma di discriminazione.

Grazie alle segnalazioni del Comitato Unico di Garanzia, quale organo di interfaccia tra i dipendenti e l'Amministrazione, il Piano costituisce un'importante leva nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Il Piano delle Azioni Positive 2025-2027, costituisce il naturale proseguimento e sviluppo dei Piani precedenti, in particolare, del Piano 2024-2026, del quale conferma l'impianto, riepilogando le iniziative ivi previste e già realizzate, seguite dalle nuove azioni positive programmate per il prossimo triennio.

**Si richiamano qui di seguito le normative di riferimento:**

- D. Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"
- D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- D. Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna ai sensi dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246"
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio Europeo "riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego"
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"
- Legge n. 183 del 4 novembre 2010 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro "
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "Linee guida sulla modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia"
- Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 18 aprile 2012 "Istituzione del Gruppo di monitoraggio e supporto alla sperimentazione dei Comitati Unici di Garanzia"
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n.3/2017 recante "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015,n.124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti"
- Direttiva n.2 /2019 del Ministro per la P.A. e del Sottosegretario delegato alle P.O. recante "Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".

## ANALISI DELLE RISORSE UMANE - Situazione al 31.12.2024

Il presente aggiornamento non può prescindere da una rivisitazione dei dati quantitativi sul personale dell'Ente, volta a verificare la distribuzione di genere al 31.12.2024, secondo i dati forniti dall'Ufficio Risorse Umane

**Numero totale dipendenti: 253**

**TAB.1 - OCCUPATI PER GENERE**

F	%	M	%
109	43,08	144	56,92

**TAB.2 - OCCUPATI PER AREA PROFESSIONALE**

AREA PROFESSIONALE	N.	%	F	%	M	%
OPERATORI	18	7,11	4	1,58	14	5,53
OPERATORI ESPERTI	110	43,48	68	26,88	42	16,60
ISTRUTTORI	73	28,85	17	6,72	56	22,13
FUNZIONARI EQ	47	18,58	20	7,90	27	10,68
CONTRATTO GIORNALISTI						
DIRIGENTI	5	1,98			5	1,98
TOTALE	253	100,00	109	43,08	144	56,92

**TAB. 3 – OCCUPATI PER FASCE DI ETÀ**

FASCIA DI ETÀ'	N.	%	F	%	M	%
da 30 a 39	2	0,79	1	0,40	1	0,40
da 40 a 49	22	8,70	9	3,55	13	5,14
da 50 a 59	103	40,71	42	16,60	61	24,11
oltre 60	126	49,80	57	22,53	69	27,27
TOTALE	253	100,00	109	43,08	144	56,92

L'analisi dei dati forniti dall' U.O.C. 2 "Gestione giuridica ed amministrativa delle risorse umane", mette in evidenza alcune caratteristiche nella composizione del personale in servizio:

- ❖ Al 1° gennaio 2025 risultano in servizio n. 253 dipendenti.
  
- ❖ La fascia di età prevalente è quella che supera i 60 anni, per entrambi i generi, pari al 49,80%.
  
- ❖ Tra i dipendenti prevale la percentuale maschile pari al 56,92%.
  
- ❖ Lo squilibrio di genere è evidente nell'area professionale di Istruttore nella quale la percentuale maschile copre il 22,13% contro il 6,72% femminile così come nella fascia dirigenziale, dove la presenza femminile è pari a 0 su un totale di 5.

## RIEPILOGO DELL'ATTIVITA' SVOLTA NEL 2024

La tutela delle dipendenti e dei dipendenti e della garanzia dell'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, è stata rafforzata con l'aggiornamento del Codice di Comportamento di amministrazione del Libero Consorzio Comunale di Ragusa aggiornato con determinazione commissariale n. 994/2024, ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n. 81 (Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165).

Si è provveduto al rinnovo della composizione del CUG e alla nomina della sua Presidente con Determinazione Commissariale n. 1131/2024 ed è stato integrato con Determinazione Commissariale n. 1877/2024.

Nell'ottica della sensibilizzazione del contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale nei luoghi di lavoro e del Benessere organizzativo, si è svolto un convegno volto ad analizzare i dati grezzi emersi dai risultati di un questionario somministrato precedentemente ai dipendenti e, al fine della divulgazione dello stesso principio, sono stati acquistati libri selezionati e messi a disposizione del personale dell'ente.

Allo scopo di contribuire sul piano operativo pratico ad una comunicazione amministrativa rispettosa della parità di genere, il Segretario Generale del LCC di Ragusa ha emanato le indicazioni operative su *"Parità di genere nel linguaggio amministrativo"*, che rappresentano uno strumento per incentivare un cambiamento volto ad eliminare qualsiasi forma di discriminazione anche linguistica.

# Piano triennale delle Azioni Positive 2025-2027

## OBIETTIVI

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025-2027 comprende i seguenti obiettivi generali:

- **Obiettivo 1: Parità e Pari opportunità**
- **Obiettivo 2: Benessere Organizzativo**
- **Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione morale o psichica**

### **Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità**

Questo Ente dedica attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità nel tempo e nello spazio, con l'obiettivo di conciliare le esigenze della persona ed ottenere un impatto positivo su lavoratrici e lavoratori, in relazione con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

La sperimentazione del lavoro agile, sviluppato secondo le disposizioni emanate dallo Stato, ha fatto emergere la necessità di proseguire speditamente sulla strada della riduzione del digital gap, attraverso piani di formazione ed aggiornamento mirati alla valorizzazione e riqualificazione del personale e volti allo sviluppo delle competenze necessarie per garantire un'efficiente ed efficace erogazione dei servizi in armonia con il piano dei fabbisogni dell'ente.

### **Obiettivo 2: Benessere Organizzativo**

Il benessere organizzativo rappresenta la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori di tutti i livelli e ruoli.

La sua percezione dipende quindi dalla conoscenza, a tutti i livelli, delle politiche adottate dall'ente in materia di personale, ma anche dalle decisioni e azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture.

A tale scopo l'obiettivo dell'Ente è volto al miglioramento ed incremento di un buon sistema di comunicazione interna che favorisca la condivisione di un sempre maggior numero di informazioni, dati, e attività promosse, al fine di aumentare rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza dei dipendenti all'organizzazione, con un effetto positivo sul clima interno ed il benessere organizzativo.

### **Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**

In questo ambito sarà ulteriormente rafforzata l'azione del Comitato Unico di Garanzia, la cui efficacia è condizionata e trae beneficio dalle specifiche competenze in materia, da una relazione continua e strutturata con l'Area Personale e l'Organizzazione, dalla promozione e riconoscimento del ruolo da parte di tutti i dirigenti e responsabili delle strutture dell'Amministrazione e, infine, dalla partecipazione alla rete dei Comitati del territorio e dalla condivisione di procedure, formazione e buone prassi.

# INIZIATIVE

## INIZIATIVA 1 – NUOVI MODELLI DI LAVORO

### OBIETTIVI: PARITA' E PARI OPPORTUNITA' - BENESSERE ORGANIZZATIVO

#### AZIONI:

- Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, proseguendo l'esperienza del lavoro agile e secondo le indicazioni previste in sede nazionale, per sviluppare una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili".  
In quest'ottica l'Ente cercherà di rafforzare le competenze digitali dei lavoratori e semplificare le procedure amministrative, in linea con la normativa vigente.  
Nell'attuale Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), sono stati individuati i servizi remotizzabili, attraverso la mappatura delle attività che possono essere svolte in L.A.  
Si tratta di una fase sperimentale, la cui scadenza è fissata al 31.12.2024, dopodiché l'Amministrazione intende procedere ad un aggiornamento del POLA, sulla base delle risultanze della fase sperimentale e tenendo conto delle eventuali criticità emerse da essa, nonché delle esigenze segnalate dai dipendenti e, comunque, garantendo l'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.
- Potenziare la piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile, al fine di conseguire anche una riduzione dei costi e un miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto altresì delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro".  
Al fine di poter assicurare lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza a "lavoratori fragili" anche deputati a mansioni eseguibili solo in presenza, l'Ente potrebbe elaborare progetti specifici, prendendo in considerazione la competenza e professionalità del singolo dipendente e potenziando le sue competenze digitali, al fine di realizzare attività digitalizzabili

## INIZIATIVA 2 - AZIONI DI SOSTEGNO

### OBIETTIVI: PARITA' E PARI OPPORTUNITA', BENESSERE ORGANIZZATIVO E CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

#### AZIONI:

- Diffusione delle linee guida che il Segretario Generale del LCC di Ragusa, ha emanato con le indicazioni operative su *"Parità di genere nel linguaggio amministrativo"*, che rappresentano uno strumento per incentivare un cambiamento volto ad eliminare qualsiasi forma di discriminazione anche linguistica, anche attraverso momenti di incontro con il personale di altre pubbliche amministrazioni del territorio.
- Diffusione e conoscenza dei dati sul benessere organizzativo del personale dipendente, elaborati sulla base del precedente questionario somministrato dall'amministrazione.
- Redazione annuale, da parte del Datore di lavoro, del report sulla *"Valutazione dello stress lavoro-correlato"*, in linea con le direttive nazionali ed europee finalizzate alla prevenzione del disagio psicosociale nei luoghi di lavoro.



### **INIZIATIVA 3 - SUPPORTO AL CUG**

**OBIETTIVI: PARITA' E PARI OPPORTUNITA', BENESSERE ORGANIZZATIVO E CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA**

#### **AZIONI:**

- Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione e di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne (es. part-time, telelavoro) e previsione di azioni di formazione e sensibilizzazione.
- Trasmissione al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, delle informazioni previste dalla Direttiva 2/2019.
- Attività di informazione tra i dipendenti sulle competenze del CUG e attività di sensibilizzazioni su tali tematiche, anche attraverso convegni aperti ai dipendenti e utilizzando gli strumenti telematici
- Attività di divulgazione pubblica del Piano delle Azioni Positive e dei risultati.
- Monitoraggio sui CUG esistenti nei comuni della provincia di Ragusa e successivo incontro di formazione, al fine di promuovere e rafforzare il loro funzionamento o sostenere la loro istituzione laddove ancora mancante; creazione di una rete virtuosa atta a contrastare ogni forma di discriminazione negli ambienti di lavoro, favorendo il benessere lavorativo dei dipendenti.

### **INIZIATIVA 4 - AZIONI DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO**

**OBIETTIVI: PARITA' E PARI OPPORTUNITA', BENESSERE ORGANIZZATIVO E CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA**

#### **AZIONI:**

- Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza.
- Utilizzare le nuove funzioni della rete Intranet aziendale sia per gestire con continuità la diffusione di informazioni e conoscenze, che per incoraggiare le interazioni tra le persone attraverso le tecnologie.
- Progettazione e realizzazione di un questionario per conoscere e rispondere alle esigenze delle persone che lavorano per l'Ente.
- Implementazione della formazione interna dei dipendenti attraverso la predisposizione di corsi.
- Attivazione di procedure concorsuali finalizzate alla valorizzazione delle competenze interne.

## **AGGIORNAMENTO E MONITORAGGIO**

Nel corso di vigenza del Piano verrà effettuato un monitoraggio annuale e saranno raccolti eventuali pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente interessato, al fine di adeguare i modi di attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo ed organizzativo), nonché poter procedere - alla data di scadenza - ad una eventuale appropriata modifica/integrazione.

A tale scopo viene individuato il CUG quale organismo con poteri propositivi, consultivi e di monitoraggio dell'effettività delle azioni e della loro efficacia all'interno dell'Ente, ai sensi della Direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri -Dipartimento della Funzione pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità "Linee d'indirizzo recanti misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

## **COMUNICAZIONE**

Il presente Piano verrà pubblicato sul sito web istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG e ne verrà data appropriata comunicazione a tutti i dipendenti.

## **RISORSE DEDICATE**

Per attuare quanto definito, il LCC di Ragusa potrà utilizzare il supporto tecnico del personale dipendente interno all'Ente, in quanto dotato in materia di politiche sociali e di parità, di informatica, di promozione culturale.

Per la realizzazione delle azioni Positive saranno coinvolti tutti i servizi dell'Ente, e in particolare:

Servizio Pari Opportunità

Servizio Gestione giuridica del Personale Servizio di Prevenzione e Protezione sul Lavoro Servizio di controllo della Performance

Nucleo di valutazione RSU