



**COMUNE DI LICATA**

**(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)**

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

**2024-2026**

Deliberazione Giunta Comunale n. 44 del 11/04/2024

## Premessa

Le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza e di efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi. Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Ai sensi dell'art.7 del D. Lgs. n.165/2001, le Amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire parità e pari opportunità tra i generi, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa, tra l'altro, al genere nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, curando, altresì, la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione.

### Contesto normativo di riferimento

#### La legge 125/1991

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione per la parità uomo donna nel lavoro”.

#### D.lgs 196/2000

L'art. 7 del D.Lgs. 196/2000 “Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in merito di azioni positive” introduce, per la pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

#### D.Lgs 165/2001 come modificato dalla L.183/2010

Il D.Lgs.n.165/2001 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro. L'art.7 c.1, in particolare prevede che *“Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”*, delineando quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori.

#### D.Lgs 198/2006

Il D.Lgs.n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art.6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che ciascuna pubblica amministrazione, tra cui i Comuni, predisponga un piano di azioni positive volto a “assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” prevedendo inoltre azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. La nozione giuridica di “azioni positive” viene specificata dall'art.42 *“Adozione e finalità delle azioni positive”* dello stesso decreto ove, si precisa, che esse sono da intendere essenzialmente come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

### D.Lgs. n.81/2008

L'art.28, comma1 del D.Lgs.n.81 del 9 aprile 2008 (c.d. *Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*), prevede che *“La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori , [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”*.

### D.Lgs. 150/2009

Anche il D. Lgs. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta) in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

L'art.8, al comma1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

### Legge 183/2010

L'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. *“Collegato Lavoro”*) è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001. In particolare la modifica dell'art. 7 comma 1 ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che *“le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. 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”*.

La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

## **Direttive Ministeriali**

Direttiva 23 maggio 2007 *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”* emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nelle pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle

differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizione apicali, sviluppare *best practices* volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Direttiva 04 Marzo 2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità, con la quale invitavano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescriveva l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

La direttiva 26 giugno 2019, n. 2/2019, “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle pubbliche amministrazioni”, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, che sostituisce le precedenti direttive del 23.05.2007 e del 04.03.2011; Le linee di azione che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad attuare sono riportate, pertanto, nella direttiva n.2/2019 al paragrafo 3 e riguardano, nello specifico, i seguenti ambiti di intervento:

- prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo;
- rimozione di fattori che ostacolano le pari opportunità nelle politiche di reclutamento e gestione del personale, promozione della presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, eliminazione di eventuali penalizzazioni discriminatorie nell’assegnazione degli incarichi, anche di elevata qualificazione o dirigenziali, nello svolgimento delle attività rientranti nei compiti e doveri d’ufficio, nonché nella corresponsione dei relativi emolumenti;
- garanzia del benessere organizzativo e dell’assenza di qualsiasi discriminazione, nonché della migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- promozione, di percorsi informativi e formativi sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rivolti a tutti i livelli dell’amministrazione, inclusi i dirigenti.

### **Le Azioni Positive**

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “*speciali*”, in quanto specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e “*temporanee*” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra i generi.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

### **Il contesto del Comune di Licata**

Il Comune di Licata approva il Piano delle Azioni Positive 2024 - 2026, intendendo orientare l'azione di governo dell'Ente, alla più ampia prospettiva del benessere organizzativo, sostenendo la realizzazione di iniziative mirate alla valorizzazione di tutte le persone e condannando i fenomeni vessatori di ogni genere;

Con questo Piano inteso come strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune intende continuare a porre particolare attenzione per far sì che la propria attività continui ad essere volta al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

il “Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024-2026” rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, inclusivo e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Il Piano, potrà permettere all’Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, assicurando il c.d. “benessere lavorativo ed organizzativo”.

#### **Dotazione Organica**

L’organico del Comune di Licata registra una consistente presenza femminile anche se la maggioranza è di genere maschile. L’analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 01.01.2023 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

<b>DIPENDENTI</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>TOTALE</b>
	D	C	B	A	
<b>UOMINI</b>	7	63	36	44	150
<b>DONNE</b>	5	81	7	25	118
<b>TOTALE</b>	12	144	43	69	268

La situazione del Comune di Licata registra pertanto una rappresentanza maschile pari a n°150 unità, e una rappresentanza femminile pari a n.118 unità, la percentualmente maschie è del 56% quella femminile del 44%. Delle 118 unità di personale femminile in servizio, n.36 unità (31%) risultano essere full time e n.82 unità (69%) risultano essere part-time.

<b>Tipologia rapporto</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
Full-time	<b>36</b>	<b>106</b>
Part-time	<b>82</b>	<b>44</b>
<b>TOTALI</b>	<b>118</b>	<b>150</b>

<b>Dipendenti con incarico di posizione organizzativa elevata qualificazione 2023</b>			
<b>Genere</b>	<b>Titolari di Posizione Organizzativa elevata qualificazione Cat D</b>	<b>Titolari di Posizione Organizzativa Elevata qualificazione Cat C</b>	<b>Percentuale %</b>
Uomini	<b>1</b>	<b>1</b>	50%
Donne	<b>1</b>	<b>1</b>	50%
<b>Totali</b>	<b>4</b>		

## Obiettivi ed Azioni Positive per il triennio 2024-2026

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive, pertanto, l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.
- c) Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonale improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- d) Ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- e) Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane per favorire le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenendo conto delle condizioni specifiche di genere;
- f) rimuovere gli ostacoli che impediscano di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra i generi.
- g) adottare modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni (ad esempio individuazione di linee guida per la stesura di documenti, formazione del personale)

In questa ottica gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio 2023-2025 sono:

1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni.
2. Garantire il rispetto delle pari opportunità sia nelle procedure di reclutamento del personale che nell'organizzazione del lavoro;
3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, con corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento, sviluppo carriera e professionalità;
4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio (conciliazione vita/lavoro e flessibilità degli orari di lavoro).
5. Agevolare l'utilizzo del lavoro agile, per alcuni giorni alla settimana, e per le attività che possono essere svolte da remoto, in particolare in presenza di figli di età minore ai 14 anni, senza che ciò comporti penalizzazioni nella formazione e nella crescita professionale, secondo quanto previsto dalla normativa e dal CCNL.

Pertanto la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali.

Il Comune finalizza la propria azione al raggiungimento dell'effettiva parità giuridica, economica e di possibilità nel lavoro e di lavoro, tra i generi.

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi.

### **Obiettivo n. 1** **Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie - mobbing - discriminazioni**

Il Comune di Licata si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, ritenendo quale valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori; determinate ad esempio da:

- pressioni allusioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilito il dipendente anche in forma velata ed indiretta.

Il Comune di Licata si impegna a garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonale improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti anche attraverso:

Il rinnovo del Comitato Unico di Garanzia (CUG) già nominato con determinazione dirigenziale n. 330/2013;

- Il monitoraggio e lo sviluppo di strumenti di conciliazione e di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne (es. part-time, lavoro agile) e previsione di azioni di formazione e di sensibilizzazione.
- La trasmissione al CUG secondo i modelli resi disponibili dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri- delle informazioni previste dalla Direttiva n.2/2019;
- Attività di informazione tra i dipendenti sulle competenze del CUG ed attività di sensibilizzazione anche attraverso convegni tra i dipendenti da tenere anche in modalità telematica.
- Attività di divulgazione pubblica del Piano delle Azioni positive e dei suoi risultati.
- La valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative volte al miglioramento del clima interno del benessere organizzativo ed il rafforzamento del senso di appartenenza all'ente.
- Progettazione e realizzazione di un questionario per far emergere e trovare soluzioni alle esigenze del personale dell'ente.
- Valorizzazione delle competenze interne, anche al fine di favorire la possibilità di progetti interdipartimentali.

### **Obiettivo n. 2** **Garantire il rispetto delle pari opportunità sia nelle procedure di reclutamento del personale che nel lavoro**

Il Comune di Licata si impegna:

- a garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro richiamando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale e il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;
- a non privilegiare nella selezione l'uno o l'altro genere, ed in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e un candidato uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere



- opportunamente giustificata in quanto genere più rappresentato all'interno dell'ente;
- nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
  - ad assicurare nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di un solo genere.

Soggetti e uffici coinvolti: Dirigenti, Responsabili di Elevate Qualificazione, Segretario Comunale, tutti i Dipendenti.

### **Obiettivo n. 3**

**Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale con corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento progressione di carriera e professionalità.**

Promuovere la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere e adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare:

- programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco di un triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.
- migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.
- I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli dei lavoratori part-time e coinvolgere i lavoratori con handicap.
- Ciascun Dirigente, previo monitoraggio della situazione del personale assegnato, proporrà iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.
- Consentire la formazione al maggior numero di dipendenti possibile. Gli attestati dei corsi frequentati verranno conservati nel fascicolo personale individuale di ciascun dipendente presso l'Ufficio Personale.

Nelle esigenze formative di ogni Dipartimento/Settore è garantita la possibilità per i lavoratori di frequentare corsi di formazione qualificati, intesi come strumento per accrescere conoscenze e competenze specifiche. Ogni dipendente ha facoltà di proporre la partecipazione a corsi di formazione ai propri Dirigenti e/o al Segretario Generale.

I corsi sono individuati e organizzati in orari e sedi che li rendano il più possibile accessibili anche a coloro che hanno orario di lavoro part-time e conciliabili con esigenze familiari.

Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Dirigente e /o Responsabile di servizio o di chi ha sostituito il dipendente assente.

I piani di formazione annuali riguardano in linea di massima tutto il personale dipendente. Tali piani dovranno tenere conto delle esigenze di ogni Dipartimento/Settore, consentendo l'eguale possibilità per i lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi ed altro tali da renderli accessibili anche a coloro che hanno particolari esigenze di famiglia.

Sarà assicurata la formazione e-learning con corsi on line facilmente fruibili dal personale anche attraverso registrazioni.

Il Comune di Licata si impegna a favorire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale, compatibilmente con le disposizioni normative e con la disponibilità di risorse finanziarie in tema di incentivi e progressioni economiche.

Al fine di creare un ambiente lavorativo stimolante e migliorare la performance dell'Ente, favorendo l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno dell'ente dovranno essere utilizzati sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Nell'affidamento degli incarichi di responsabilità saranno tenute presenti la professionalità e l'esperienza acquisita, senza alcuna discriminazione. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il genere meno rappresentato all'interno dell'ente.

#### **Obiettivo n.4**

#### **Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio. (conciliazione vita/lavoro e flessibilità degli orari di lavoro)**

Il Comune di Licata favorisce l'adozione di politiche riguardanti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari di lavoro, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. Per quanto riguarda le ferie, i dipendenti hanno ampia facoltà di utilizzarle dilazionandole o raggruppandole durante il periodo dell'anno, secondo le proprie esigenze, tenendo comunque conto delle particolarità delle loro mansioni e quindi della possibilità di sostituzione. L'articolazione di un orario di lavoro flessibile e differenziato per le lavoratrici madri sarà presa in considerazione nel caso vi fossero nuove richieste.

L'Ente garantisce l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini. Come previsto dalla Legge 26 Marzo 2001, n.151 ed a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53.

In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità orari e politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare anche con il :

- Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze dei dipendenti all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.
- Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non necessariamente legate alla genitorialità.
- Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Pertanto, Dirigenti e Responsabili di Settore, dovranno:

- prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;
- prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.
- l'Ufficio Personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

- consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc...

Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate dal Dirigente competente e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi;

- attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.

- Introduzione di pratiche di telelavoro domiciliare alternate a lavoro da svolgere presso la sede abituale al fine di favorire coloro che hanno carichi di responsabilità familiari particolarmente gravosi (figli con problemi di salute, familiari malati o non autosufficienti, famiglie monoparentali con figli a carico), e soprattutto coloro che devono quotidianamente ricoprire distanze significative tra abitazione e luogo di lavoro. Il telelavoro è proposto come una forma di azione positiva per incentivare e agevolare il mantenimento dell'occupazione per coloro che si trovano in situazione di svantaggio personale e sociale così da realizzare l'obiettivo di pari opportunità di lavoro.

#### **Obiettivo n. 5**

**Facilitare l'utilizzo del lavoro agile, per alcuni giorni alla settimana, in particolare in presenza di figli di età minore dei 14 anni, e per le attività che verranno individuate dalla Amministrazione come eseguibili da remoto, garantendo che ciò non comporti penalizzazioni nella formazione e nella crescita professionale**

Il Comune di Licata si impegna a facilitare l'utilizzo del lavoro agile e dello smart working, secondo le modalità e le indicazioni organizzative che verranno indicate nel **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**, all'interno del quale confluirà il c.d. POLA, Piano organizzativo del lavoro agile, e a garantire che i dipendenti che svolgeranno la propria attività da remoto non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera e della formazione.

#### **Obiettivo n. 6**

##### **Aggiornamento e monitoraggio del Piano delle Azioni Positive**

Annualmente verrà effettuato il monitoraggio sull'attuazione del Piano e verranno raccolti pareri, consigli, osservazioni suggerimenti per la risoluzione dei problemi prospettati dai dipendenti, al fine di adeguare le modalità attuative in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo ed organizzativo) ed eventualmente procedere alla data di scadenza ad una appropriata modifica/integrazione.

A tal uopo viene individuato il CUG quale organismo con poteri propositivi, consultivi, e di monitoraggio dell'effettività delle Azioni all'interno dell'Ente ai sensi della direttiva 2/2019.

#### **Durata e risorse dedicate al Piano**

Il presente Piano ha durata triennale (2024-2026) e sarà oggetto di aggiornamento annuale.

Per la realizzazione delle Azioni Positive saranno coinvolti tutti i servizi dell'ente ed in particolare :

- Servizio Risorse Umane;
- Servizio di controllo della Performance;
- Nucleo di Valutazione;
- R.S.U;
- C.U.G.