DELIBERAZIONE N. 2 DEL 20.12.2023

Oggetto: **Approvazione del *Piano di Azioni Positive per il triennio 2024-2026 – Proposte CUG***

VISTA la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante *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;*

VISTI il Regolamento Generale e di Organizzazione 2015 dell'ARPAS;

CONSIDERATO che, in applicazione dell'articolo 57, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall'articolo 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, con Determinazione del Direttore generale ARPAS n. 62 del 29 maggio 2015 e ss.mm.ii. è stato costituito e nominato il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'ARPAS (di seguito CUG ARPAS) per il quadriennio 2015-2019 e che, con Determinazione del Direttore generale ARPAS n. 12 del 15.01.2020 è stato nominato il CUG ARPAS per il quadriennio 2019-2023;

CONSIDERATO che, con Determinazione del Direttore Generale n. 2088 del 15.11.2023, è stato nominato il CUG ARPAS per il quadriennio 2023-2027 e sono state assegnate le funzioni di Presidente del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

CONSIDERATO che, ai sensi del paragrafo 3.1.1. della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, il Comitato Unico di Garanzia si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei/delle componenti previsti;

CONSIDERATO che, ai sensi del paragrafo 3.1.1. della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, il Comitato Unico di Garanzia è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale dell'ARPAS;

CONSIDERATO che, il punto 3.6 della Direttiva n. 2/2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione prevede che il CUG eserciti compiti propositivi, consultivi e di verifica, e che nell'ambito della sua funzione propositiva rivesta particolare importanza la predisposizione di Piani di Azioni Positive;

CONSIDERATO che i/le Componenti del CUG ARPAS riuniti in presenza in data 20.12.2023 hanno votato all'unanimità l'approvazione del documento *Piano di Azioni Positive per il triennio 2024-2026 – Proposte CUG*

DELIBERA

l'approvazione del documento *Piano di Azioni Positive per il triennio 2024-2026 – Proposte CUG,* allegato alla presente Deliberazione quale parte integrante e sostanziale, votato all'unanimità dai/dalle Componenti del CUG-ARPAS, presenti alla riunione del 20.12.2023.

Comitato Unico di Garanzia dell'ARPAS
cug@arpa.sardegna.it
codice attività: V.2.4.1.1

La presente Deliberazione è trasmessa al Direttore Generale dell'ARPAS per le successive valutazioni di competenza, nell'eventualità che codesta Amministrazione ritenesse di adottarlo integralmente senza alcuna modifica si ritiene espresso positivamente il parere del CUG, ed al Servizio Supporti Direzionali per la pubblicazione sul sito *web* istituzionale dell'ARPAS.

La Segretaria	**La Presidente**
Maria Delfina Pintus	Maria Grazia Vacca

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024-2026

proposte CUG

dicembre 2023

Comitato Unico di Garanzia dell'ARPAS
cug@arpa.sardegna.it
codice attività: V.2.4.1.1

PREMESSA

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" all'art. 48 dispone che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto ad *"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. Tali piani hanno durata triennale. Il medesimo decreto, all'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive", specifica inoltre la nozione giuridica di "azioni positive" come misure speciali e temporanee dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

I Piani delle Azioni Positive si collocano tra gli atti di competenza degli Organi di vertice delle singole amministrazioni pubbliche, mentre spetta ai/alle dirigenti il compito di adottare gli atti ed i provvedimenti attuativi dei Piani.

Con Decreto del Presidente della Repubblica n.81/2022, rubricato "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" (pubblicato in G.U. il 30/06/2022) il Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) è stato assorbito all'interno del contenuto del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (P.I.A.O) che rappresenta il documento unico di programmazione e governance per le Pubbliche Amministrazioni, introdotto dall'art.6 del Decreto Legge n.80/2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", il cosiddetto "Decreto Reclutamento" convertito dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 recante “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

- D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle pari opportunità). artt. 44 e ss..

- Il D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196, recante “Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”.

- Il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, conosciuto come “Testo Unico del Pubblico Impiego”, art. 1, comma 1 – art. 7, comma 1 – art. 57, comma 1, comma 2.

- Il D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.

- La 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 nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, sottolinea 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 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne

- La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 che, completando il quadro normativo, ha enunciato le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.

- Il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (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 concerna, tra l’altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.)

- La Legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. “Collegato Lavoro”) con l’art. 21 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. 30 marzo 2001, n. 165 e introducendo, ex novo, nell’art. 57, l’obbligo giuridico per le pubbliche amministrazioni di garantire l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, non solo relativa al genere, ma anche all’età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua nonché di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

- Il D.lgs. 15 giugno 2015 n. 80, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” con il quale sono state introdotte, tra l’altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.

- Il D.lgs. 12 maggio 2016, n. 90, che ha introdotto l’art. 38 septies, “Bilancio di genere” nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009.

- La risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo, recante “Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale”, che mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere.

- La direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017, con la quale sono stati forniti indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) e le linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

- Direttiva Presidente del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

- La Legge 17 luglio 2020 n. 77 art. 90 che emana “Linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance” emanate con Decreto ministeriale del 09 dicembre 2020, che detta norme per l’adozione dei Pola a partire dall’anno 2021.

- Decreto Legge n.80/2021 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”, il cosiddetto “Decreto Reclutamento” convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113

- Decreto del Presidente della Repubblica n.81/2022, rubricato “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”.

- La Direttiva emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 novembre 2023 in materia di “riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme”.

IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' IN ARPAS

Il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità dell'ARPAS si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Agenzia per dare attuazione alla normativa vigente in materia, sopra richiamata.

Il presente Piano delle Azioni Positive si riferisce al triennio 2024 - 2026. Il documento è, per sua natura, in divenire ed è costruito in "logica di scorrimento", con attualizzazione di anno in anno.

Il CUG è stato nominato con Determinazione del Direttore Generale n.2088 del 15.11.2023 e rimarrà in carica per quattro anni, cioè sino al 2027.

Considerata la recente nomina del CUG e pertanto il breve periodo per predisporre il piano delle azioni positive per il prossimo triennio di riferimento, il Comitato Unico di Garanzia propone il Piano delle Azioni Positive 2024-2026 in continuità con quello del precedente triennio, ossia mirando ad individuare specifiche aree di intervento tra quelle ritenute più sensibili nell'ottica di una effettiva politica di genere e non di mero adempimento, che si declinano in azioni concrete e queste a loro volta in obiettivi, per i quali sono individuati i soggetti attuatori e i contributors, i destinatari e i tempi di attuazione.

Nello specifico, Il Piano delle Azioni Positive che il CUG propone all'Amministrazione per il triennio 2024-2026 indica quattro generali macro aree di intervento che, al suo interno, vengono declinate in singole e specifiche azioni ciascuna delle quali si prefigge di raggiungere un determinato obiettivo.

Per ogni azione è poi previsto che, su base annuale, a cura del Servizio risorse umane o di altri servizi della Direzione Generale ed in collaborazione con lo stesso CUG, venga monitorato il livello di attuazione.

Le azioni individuate, nuove o in continuità con il percorso intrapreso nelle annualità precedenti, anche sulla base della loro complessità, potranno avere tempi di attuazione diversi ed essere estese a tutto il personale o al contrario a particolari funzioni o settori.

Si ritiene inoltre necessario incrementare e rafforzare le buone pratiche, già efficacemente avviate negli scorsi anni, anche grazie all'azione incisiva del CUG e della Consigliera di Parità della Regione Autonoma della Sardegna che hanno svolto un fondamentale ruolo nei confronti dell'Amministrazione promuovendo interventi tesi non solo a superare le disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori dell'amministrazione, ma anche a segnalare condizioni di criticità stimolando interventi volti a migliorare il benessere organizzativo complessivo ed a sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'Agenzia.

Tra gli obiettivi del nuovo Piano delle Azioni Positive 2024-2026 proposto dal CUG vi sono inoltre l'attivazione di interventi mirati a promuovere in termini generali la tutela della salute dei lavoratori ed il benessere in

ambito lavorativo, anche attraverso misure organizzative che rispondano alla sempre più sentita esigenza di conciliazione vita-lavoro.

Da questo punto di vista ed ai fini dell'attuazione del Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) 2024 - 2026 sono previsti interventi di supporto, anche formativo, ai lavoratori ed alle lavoratrici non solo come gruppi ma anche individuali.

Il ruolo del CUG è quello di svolgere azioni di verifica sui risultati delle azioni positive individuate nel Piano e di mantenere costante l'attenzione sul grado di attuazione delle azioni come di seguito individuate.

AREA DI INTERVENTO 1: CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

AZIONE					INDICATORI				
N. Azione	**Oggetto**	**Obiettivi**	**Responsabile**	**Contributors**	**Formula**	**Baseline 2023**	**Target 2024**	**Target 2025**	**Target 2026**
Azione 1.1	Report sulle diverse modalità di organizzazione del lavoro in Agenzia (lavoro tradizionale, agile, telelavoro, part-time, particolari articolazioni dell'orario, ecc.) in un'ottica di genere e di conciliazione dei tempi di vita e del lavoro	Fornire una base conoscitiva per l'elaborazione di proposte atte a garantire le pari opportunità effettive, non solo di genere.	S. Risorse umane	Servizio SSDD CUG	0/1	0	1 (entro maggio)	1	1
Azione 1.2	Raccolta e analisi delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori tramite consultazione diretta (es. questionario)	Fornire una base conoscitiva per l'elaborazione di proposte atte a garantire le pari opportunità effettive, non solo di genere.	Servizio SSDD	CUG Servizio Risorse umane	0/1	0	1 (entro maggio)	0	0
Azione 1.3	Proposta scritta di modifica/innovazione delle modalità di organizzazione del lavoro in Agenzia	Supportare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; Promuovere il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici; Ridurre il tasso di assenza del personale e l'abbandono dell'Agenzia; Promuovere l'affiliazione all'Agenzia dei lavoratori e delle lavoratrici, distinguendosi da altre PA nell'attenzione alle persone; Migliorare l'attrattività per nuovo personale qualificato, distinguendosi da altre PA nell'attenzione alle persone.	CUG	Servizio Risorse umane	0/1	0	1	0	0
Azione 1.4	Revisione del Regolamento sull'orario di lavoro	Adeguare l'orario di lavoro alle esigenze organizzative dell'Agenzia e alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	S. Risorse umane	CUG Servizio SSD	0/1	0	0	1	0
Azione 1.5	Revisione del Regolamento sul Lavoro Agile	Allineare l'Agenzia alle modalità di organizzazione del lavoro del Sistema Regione	S. Risorse umane	CUG Servizio SSD	0/1	0 (il regolamento esistente non è applicabile)	0	1	0
Azione 1.6	Progetto di supporto al Lavoro Agile in Agenzia	Programma strutturato di azioni da sviluppare su base triennale di organizzazione, formazione e comunicazione interna	Servizio SSDD	Servizio Tecnico Servizio Risorse umane Servizio SI	0/1	0	0	0	1

AREA DI INTERVENTO 2: BENESSERE ORGANIZZATIVO

AZIONE					INDICATORI				
N. Azione	**Oggetto**	**Obiettivi**	**Responsabile**	**Contributors**	**Formula**	**Baseline 2023**	**Target 2024**	**Target 2025**	**Target 2026**
Azione 2.1	Indagine di clima con il coinvolgimento di tutto il personale a cadenza biennale	Conoscere punti di forza e aspetti da migliorare all'interno dell'organizzazione al fine di predisporre piani di miglioramento continuo	Servizio SSDD	Servizio Tecnico CUG	0/1	0	1 (entro dicembre)	1	1
Azione 2.2	Piano di miglioramento del Benessere organizzativo	Implementare un ciclo continuo di azioni volte al miglioramento del Benessere Organizzativo in Agenzia Promuovere la salute e sicurezza con particolare riferimento ai rischi psicosociali (le risultanze dovranno essere utilizzate per affinare la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato - D.Lgs 81/2008)	Servizio SSDD	Servizio Tecnico Tutta l'Agenzia Direzione generale	0/1	0	0	1	1
Azione 2.3	Onboarding del personale neoassunto (o in comando presso l'Agenzia)	Adottare misure per favorire l'inserimento lavorativo del personale in ingresso attraverso percorsi di formazione e affiancamento collettivi e individuali finalizzati a supportarla/o nella fase di ingresso, favorire la conoscenza del SNPA, dell'Agenzia, della sua Mission e dell'organizzazione nel suo complesso Ridurre lo stress lavoro-correlato e favorire il senso di appartenenza all'Agenzia	Servizio SSDD	Tutte le Strutture dell'Agenzia di volta in volta interessate	0/1	1	1	1	1
Azione 2.4	Piano di sostegno al reinserimento lavorativo del personale che rientra in servizio dopo lunga assenza	Adottare misure codificate e stabili per favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra in servizio dopo lunga assenza (maternità/paternità, malattia, ecc.). Il personale deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità	S. Risorse umane	CUG Tutte le Strutture dell'Agenzia di volta in volta interessate	0/1	0	0	1	1
Azione 2.5	Bacheca intranet/social interno dei dipendenti e delle dipendenti Arpas	Creazione di uno spazio virtuale nella intranet per facilitare occasioni di condivisione e scambio anche su tematiche estraneee all'ambito lavorativo, per favorire la conoscenza reciproca e il senso di appartenenza	Servizio SSDD	Servizio Sistemi informativi	0/1	0	0	1	1
Azione 2.6	Evento: Arpas conosce Arpas	Evento aziendale annuale durante il quale una struttura/più strutture dell'Agenzia si presenta ad un gruppo di altri colleghi/e in visita. L'obiettivo è favorire la conoscenza interna delle attività svolte da ciascuna struttura, favorire la conoscenza reciproca delle persone e sviluppare il senso di appartenenza	Servizio SSD	Tutte le Strutture dell'Agenzia su base volontaria	0/1	0	0	1	1

AREA DI INTERVENTO 3: CONTRASTO A QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA MORALE E PSICHICA

AZIONE					INDICATORI				
N. Azione	**Oggetto**	**Obiettivi**	**Responsabile**	**Contributors**	**Formula**	**Baseline 2023**	**Target 2024**	**Target 2025**	**Target 2026**
Azione 3.1	Osservatorio sui dati di genere	Analisi periodica, in ottica di genere, dei dati relativi ad eventuali differenze nell'applicazione degli istituti giuridici ed economici del rapporto di lavoro	S. Risorse umane	CUG	0/1	0	0	1	1
Azione 3.2	Consigliere/Consigliera di fiducia dell'Agenzia	Istituzione della figura prevista dal Codice di Condotta dell'Agenzia	S. Risorse umane	Direzione generale CUG	0/1	0	1	1	1
Azione 3.3	Corso RIForma Mentis (Syllabus) quale formazione obbligatoria per tutto il personale (durata 1 ora)	Sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro sano, far acquisire consapevolezza sui diversi tipi di discriminazioni legate al genere che i lavoratori, in particolare le donne, possono subire sul luogo di lavoro.	Servizio SSDD	Tutto il personale con la partecipazione attiva al corso	0/1	0	1	0	0
Azione 3.4	Linee guida per l'utilizzo di un linguaggio rispettoso dell'identità di genere	Favorire l'utilizzo di un linguaggio rispettoso dell'identità di genere e delle differenze in tutte le forme di comunicazione formale-informale e in tutti gli atti amministrativi. Sostenere la cultura della parità e della valorizzazione delle differenze.	Direzione generale (approva)	CUG	0/1	0	1	0	0
Azione 3.5	Seminario sul linguaggio di genere rivolto a tutto il personale	Favorire l'utilizzo di un linguaggio rispettoso dell'identità di genere e delle differenze in tutte le forme di comunicazione formale-informale e in tutti gli atti amministrativi. Sostenere la cultura della parità e della valorizzazione delle differenze.	Servizio SSDD	CUG	0/1	0	0	1	0
Azione 3.6	Revisione del Codice di Condotta per la protezione della dignità delle persone, la valorizzazione del benessere, per il contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro	Revisione del Codice di Condotta proposto dal CUG e adottato dall'Agenzia nel 2019, in adeguamento ai più recenti interventi normativi	CUG	Sindacati	0/1	1 (da aggiornare)	0	1 (revisione entro dicembre)	0
Azione 3.7	Formazione sul fenomeno del mobbing, quale formazione obbligatoria per tutto il personale	Far acquisire conoscenze e consapevolezza sul fenomeno, fornendo le conoscenze giuridiche e organizzative di base per riconoscere le situazioni di rischio	Servizio SSDD	CUG	0/1	0	0	0	1

AREA DI INTERVENTO 4: IDENTITÀ DEL CUG

AZIONE					INDICATORI				
N. Azione	**Oggetto**	**Obiettivi**	**Responsabile**	**Contributors**	**Formula**	**Baseline 2023**	**Target 2024**	**Target 2025**	**Target 2026**
Azione 4.1	Comunicare il CUG internamente/esternamente	Potenziare i rapporti funzionali tra il CUG e l'Amministrazione e con gli organismi interni (OIV, RSU, RSPP, RLS, medico competenze e Cosigliere/a di Fiducia) ed esterni (Consigliere/a Regionale di Parità, Commissione Regionale Pari Opportunità, Rete Nazionale CUG) tramite la definizione di procedure/modalità che consentano al CUG lo svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica di cui è titolare	Presidente CUG	CUG	0/1	0	1	1	1