

ALLEGATO 4
PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

SOMMARIO

FONTI NORMATIVE..... 3

PIANO AZIONI POSITIVE..... 5

AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA DEL PIANO 7

FONTI NORMATIVE

La finalità del Piano delle azioni positive è il miglioramento continuo in termini di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza, al mantenimento del benessere organizzativo, allo sviluppo delle politiche di conciliazione e alla garanzia delle pari opportunità di cultura e di genere di tutti i dipendenti dell'ARES.

Il Piano trova il suo fondamento nelle seguenti fonti normative:

Costituzione Italiana art. 3 *"Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese."*

Legge n. 125 del 10 aprile 1991 *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"*, provvedimento normativo che ha introdotto e regolato l'attuazione delle azioni positive.

Direttiva 2000/43/CE *che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica*

D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni"* che all'art. 7 comma 1 prevede che: *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"*.

Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono avere 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.

Le integrazioni all'art. 57 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, operate dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, hanno inoltre previsto l'istituzione di un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni amministrazione.

D. Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006 *"Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246"*, modificato dal Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 *"Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego"*, che riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, 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. Tali piani hanno durata triennale.

Direttiva del Ministero per la Riforma e Innovazione della Pubblica Amministrazione e del Ministero per i diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne”* adottata dal Ministro *pro tempore* per le riforme e la innovazione nella pubblica amministrazione e dal Ministero per i diritti e le pari opportunità.

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 *“Attuazione dell’art. 21 della L. 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”* che all’art. 28 comma 1 ha reso esplicito l’obbligo di valutare in un’ottica di genere e di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro-correlato quando esso emerga. La norma prevede, infatti, 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. n. 150 del 27 ottobre 2009 *“Attuazione della L. 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nella Pubblica Amministrazione”*.

L. 4 novembre 2010, n. 183 *“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 di misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”* che 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.

Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 concernente le 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”* che ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.

L.R. n. 26 del 12 settembre 2013 recanti *“Interventi per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere e allo stalking. Modifiche e integrazioni alla legge regionale 7 agosto 2007, n. 8 (Norme per l’istituzione di centri antiviolenza e case di accoglienza per le donne vittime di violenza)”*.

D. Lgs. n. 80 del 15 giugno 2015 *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura e di lavoro, in attuazione dell’art. 1, comma 8 e 9, della L. 10 dicembre 2014, n. 183”*.

Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri (PCM) che reca *“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 2/19 *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*.

PIANO AZIONI POSITIVE

ARES Sardegna, consapevole dell'importanza di dotarsi di uno strumento che dia sistematicità, organicità e attuazione delle azioni promosse, adotta il presente Piano –di durata triennale- che si pone, in linea con i contenuti del Piano della performance e del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile, diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

1. AREA: BENESSERE ORGANIZZATIVO

➤ Azione positiva n. 1

AZIONE POSITIVA	Realizzazione di un'indagine per la rilevazione del livello di benessere organizzativo, rivolta ad acquisire ogni informazione utile sullo stato di salute della condizione lavorativa in Azienda al fine di individuare soluzioni per la rimozione di eventuali criticità emergenti
OBIETTIVO	Valorizzare percorsi di crescita e cambiamento organizzativo ed effettuare valutazioni su eventuali criticità. La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute dei lavoratori e, in via finale, ad aumentare la produttività. Sulla base di tale presupposto, ARES intende avviare indagini di clima per acquisire ogni utile informazione sullo stato di salute dell'organizzazione in cambiamento, al fine di individuare possibili soluzioni per la rimozione delle criticità che emergeranno.
TARGET	Lavoratori e lavoratrici ARES
SOGGETTI COINVOLTI	Direzione Generale, U.O. Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali, C.U.G., Servizio Prevenzione e Protezione, R.L.S.
TEMPISTICA	Triennale

2. POLITICHE DI CONCILIAZIONE

➤ Azione positiva n. 2

AZIONE POSITIVA	Realizzazione di un monitoraggio per la rilevazione, distinta per genere, dell'accesso alla formazione interna ed esterna all'Azienda, rivolta ad acquisire ogni informazione utile inerente l'accessibilità all'offerta formativa ed al fine di individuare soluzioni per la rimozione di eventuali criticità emergenti dal monitoraggio stesso
OBIETTIVO	Consentire la partecipazione dei dipendenti ai corsi di formazione e aggiornamento professionale adottando modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e consentire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare

TARGET	Lavoratori e lavoratrici ARES
SOGGETTI COINVOLTI	U.O. Formazione, U.O. Sviluppo Risorse Umane e Relazioni sindacali, C.U.G.
TEMPISTICA	Triennale
COSTI	Senza oneri aggiuntivi a carico dell'Azienda

➤ **Azione positiva n. 3**

AZIONE POSITIVA	SMARTWORKING
OBIETTIVO	Favorire l'accesso al lavoro agile, avviato dall'Azienda in fase di sperimentazione nell'anno 2022 con riguardo al lavoro agile ordinario, in aderenza all'attuale quadro normativo di riferimento ed alla Pianificazione aziendale (PIAO) . E' intendimento dell'ARES implementare le politiche di conciliazione attraverso il lavoro agile/smartworking, partendo dall'analisi dei dati e dei risultati delle esperienze effettuate nel corso degli anni 2020/2021 e attraverso la conoscenza e il confronto con esperienze promosse da altri Enti del Servizio Sanitario Nazionale e Regionale.
TARGET	Lavoratrici e lavoratori ARES
SOGGETTI COINVOLTI	UO Trattamento Giuridico ed Economico, U.O. Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali, C.U.G., Servizio Prevenzione e Protezione, R.L.S.
TEMPISTICA	Biennale 2023 - 2024
COSTI	Senza oneri aggiuntivi a carico dell'Azienda

➤ **Azione positiva n.4**

AZIONE POSITIVA	Diffondere la normativa in materia di tutela della maternità e paternità
OBIETTIVO	Ricognizione recenti circolari in materia con la finalità di armonizzarle e verificarne la presenza in intranet, procedendo a eventuali integrazioni e/o modifiche. Favorire i dipendenti nell'individuazione di strumenti normativi e regolamentari che consentono di migliorare la conciliazione della vita familiare con quella lavorativa.
TARGET	Lavoratrici e lavoratori dell'ARES.
SOGGETTI COINVOLTI	UO Trattamento Giuridico ed Economico, C.U.G., Dipartimento ICT
TEMPISTICA	Triennale
COSTI	Senza oneri aggiuntivi a carico dell'Azienda

3 . AREA: PARI OPPORTUNITA' E CULTURA DI GENERE

➤ Azione positiva n. 5

AZIONE POSITIVA	Azioni di informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del C.U.G.
OBIETTIVO	Facilitare l'accessibilità e la diffusione delle informazioni. Diffondere le competenze e le finalità del C.U.G., valorizzando il ruolo e l'attività dello stesso. A tal fine si prevede: - pagina in sito internet - sezione dedicata; - l'implementazione dei sistemi di comunicazione, con utilizzo degli strumenti informatici, al fine di consentire una interazione più veloce tra i dipendenti delle varie sedi (riduzione dei tempi e dei costi di trasferimento, attenzione per l'ambiente)
TARGET	Lavoratrici e lavoratori dell'ARES
SOGGETTI COINVOLTI	C.U.G., UO Assetto organizzativo, relazioni istituzionali e comunicazione pubblica, Dipartimento ICT
TEMPISTICA	Triennale
COSTI	Senza oneri aggiuntivi a carico dell'Azienda

➤ Azione positiva n. 6

AZIONE POSITIVA	Attivazione di percorsi formativi sui temi delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
OBIETTIVO	Diffondere ed agevolare l'innovazione ed il cambiamento culturale. La formazione e la sensibilizzazione diffusa e partecipata rappresentano una leva per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità.
TARGET	Lavoratrici e lavoratori dell'A.T.S.
SOGGETTI COINVOLTI	U.O. Formazione, C.U.G., U.O. Sviluppo Risorse Umane e Relazioni sindacali
TEMPISTICA	Triennale
COSTI	Oneri a carico del fondo di formazione aziendale - da quantificare

AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA DEL PIANO

La necessità di curare un costante aggiornamento degli obiettivi suindicati, se del caso modificandoli o integrandoli, e la ancor più rilevante esigenza di eseguire monitoraggi periodici circa lo stato di avanzamento degli obiettivi medesimi, richiedono la predisposizione di idonei strumenti di verifica dell'attività posta in essere all'Amministrazione in adempimento del Piano.

Sulla base di quanto previsto dalla 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” e della Direttiva 2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” competerà primariamente al C.U.G l’attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive di cui al presente Piano.

Il C.U.G. si impegna a prevedere e sostenere il monitoraggio delle azioni positive che hanno completato il loro percorso o a rimodularne l’iter nel momento in cui si proponesse l’impossibilità di raggiungere l’obiettivo stabilito. Il C.U.G attraverso un attento monitoraggio e l’analisi della tipologia di richieste che verranno presentate dalle/dai lavoratori, dovrà rilevare le eventuali difficoltà, resistenze, problematiche e la predisposizione di misure adeguate.

ARES ed il Comitato Unico di Garanzia si adopereranno per garantire la realizzazione delle Azioni relative agli obiettivi di cui al presente Piano attraverso un dettagliato crono programma da condividere con i soggetti coinvolti con riunioni periodiche, anche al fine di rilevare le eventuali criticità durante la vigenza del Piano. Con cadenza annuale è prevista la stesura di una Relazione sullo stato di attuazione delle azioni del Piano a cura del C.U.G.

Con appositi provvedimenti deliberativi, le azioni del Piano delle azioni positive potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che potranno emergere. Il presente Piano di Azioni Positive 2022/2024 si pone non solo come adempimento di un obbligo di legge, bensì come primario strumento, operativo di riferimento per l’applicazione concreta di tutte le misure sopra indicate.