



**COMITATO UNICO
DI GARANZIA**

*Pari opportunità, benessere organizzativo e
contrasto alle discriminazioni.*

Piano Triennale delle Azioni Positive per il Triennio 2020-2022 dell'ARAN Sicilia

Adottato con Delibera del Comitato direttivo n.14 del 28 dicembre 2020

PREMESSA

Ai sensi dell'articolo 7 comma 1 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 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.

L'articolo 57 del medesimo decreto legislativo prevede 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*» che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing* dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Anche l'unione Europea ha svolto e continua a svolgere un ruolo fondamentale nella definizione di principi di pari opportunità fra uomo e donna, nella fissazione di obiettivi di sviluppo delle politiche di genere nei diversi Stati membri, nonché nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione negli ambiti lavorativi, economici e sociali.

In tale ottica l'uguaglianza di genere rappresenta un elemento strategico imprescindibile per il conseguimento degli obiettivi generali dell'Unione Europea come quello del raggiungimento di un tasso di occupazione complessivo del 75% per uomini e donne, di età compresa fra i 20 e i 64 anni.

La strategia Europea 2020 focalizza l'attenzione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro e si sofferma soprattutto e specificatamente sul tema della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro quale strumento utile per il raggiungimento di un migliore tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze di vita privata.

In tale contesto si rammentano la Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla "Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015" che ha sottolineato l'importanza di azioni positive che favoriscono la conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile (part-time, telelavoro, smart working) e la Roadmap della Commissione europea "*New start to adress the challenges of work-life balance faced by working Families*" del 2015 che delinea le iniziative da adottare per aumentare l'occupazione femminile come previsto dalla citata strategia 2020.

Alla luce di tali indicazioni, nel corso degli ultimi anni, in Italia sono stati adottati numerosi interventi normativi volti a rimuovere gli ostacoli alla piena partecipazione politica, economica e sociale delle donne e degli altri soggetti vulnerabili rispetto a forme di discriminazione.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione delle produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ha riconosciuto

all'articolo 8 la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della *performance organizzativa* delle amministrazioni pubbliche.

Anche l'istituzione dei "Comitati unici di garanzia" previsti dalla legge 4 novembre 2010, n. 183 è stata un'ulteriore iniziativa nella stessa direzione con l'attribuzione agli stessi di compiti propositivi, consultivi e di verifica, al fine di 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 qualsiasi forma di discriminazione e di violenza per i lavoratori.

Da ultimo, il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 recante "misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione del c.d. "jobs act", ha apportato modifiche al T.U. In materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, introducendo misure finalizzate a tutelare la maternità e la paternità per rendere, tra l'altro, più flessibile la fruizione dei congedi parentali e favorire, in tal modo, le opportunità di conciliazione per la generalità delle lavoratrici anche nel settore pubblico.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire e ad esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo.

Le principali disposizioni vigenti volte a prevenire e contrastare le discriminazioni in ambito lavorativo sono le seguenti:

- ↑ divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (articolo 15 della legge n. 300/1970 e articoli 27 e 31 del d.lgs. n. 198/2006);
- ↑ obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto dall'articolo 26 del d.lgs n. 198/2006;
- ↑ divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del d.lgs n. 198/2006);
- ↑ divieto di discriminazione relativo all'accesso alle prestazioni previdenziali (articolo 30 del d.lgs n. 198/2006);
- ↑ divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (articolo 15 della legge n. 300/1970), sul matrimonio (articolo 35 del d.lgs. n. 198/2006), sulla maternità, anche in caso di adozione o affidamento e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (articolo 54 del d.lgs n. 151/2001).

La violazione di questi divieti, ribaditi dalla normativa comunitaria (articoli 4, 5 e 14 direttiva 2006/54/CE), comporta la nullità degli atti, l'applicazione di sanzioni amministrative, l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro, oltre naturalmente alle conseguenze risarcitorie nel caso di danno.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna [...]” al capo IV (articoli 42-50 bis) individua le iniziative per la promozione delle pari opportunità.

In particolare all'articolo 48 lo stesso stabilisce che le amministrazioni pubbliche devono predisporre il Piano triennale di azioni positive tendenti 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. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Il Piano individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate con “azioni positive” che ai sensi dell'articolo 42 del medesimo D.lgs. n. 198/2006 hanno in particolare lo scopo di:

- a. eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
 - b. favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
 - c. favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
 - d. superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
 - e. promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
 - f. favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che, per rendere sostanziale il principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità 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 che indiretta, e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento fra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazione nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, 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 una funzione propositiva e propulsiva ai fini della promozione e

dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

La legge 4 novembre 2010 n. 183 ha innovato e ampliato la materia delle pari opportunità nel senso di una sempre maggiore riduzione delle discriminazioni e di una sempre maggiore valorizzazione del benessere di chi lavora.

La legge n. 183, infatti, modificando l'art. 1, comma 1, lettera c) e l'art. 7, comma 1, del d.lgs. 165/2001 richiede che le pubbliche amministrazioni garantiscano 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.

Infatti la Regione siciliana si è dotata da tempo di strumenti operativi a sostegno delle pari opportunità promuovendo a tal fine numerose iniziative, sia in precedenza con la costituzione del Comitato Pari Opportunità e con la costituzione del Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing* sino alla nuova strutturazione degli organismi di garanzia operata dall'art. 21 della L. n. 183/2010 e infine con D.D.G. N .4671 del 31/07/2013 del Dirigente generale del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del personale, è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia della Regione Siciliana nel rispetto del disposto di cui all'articolo 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183 e della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4/3/2011 "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".

Con D.D.G. 8015 del 30/11/2012 del Dirigente generale del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale, è stato adottato il Codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali, avente efficacia nei confronti di tutto il personale, che all'art. 5 istituisce la figura del/la consigliere/a di fiducia contro le molestie sessuali da nominarsi presso ogni dipartimento regionale e inoltre con D.D.G. n 6891 del 17/11/2016 del Dirigente generale del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del personale, è stato adottato il Codice di condotta per la Prevenzione e la lotta contro il *mobbing*, avente efficacia nei confronti di tutto il personale regionale.

Infine, D.D.G. 6384 del 26/10/2017 e s.m.i. del Dirigente Generale del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del personale., è stato ricostituito il Comitato Unico di Garanzia della Regione Siciliana, che erascaduto il 31 luglio 2017.

Al Comitato Unico di Garanzia sono assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta.

Il Comitato Unico di Garanzia, attento ai temi della conciliazione, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, pone una particolare attenzione al benessere lavorativo e promuove azioni finalizzate alla creazione di maggior benessere

nell'ambiente di lavoro. Con tali azioni il Comitato Unico di Garanzia riconosce centralità ai temi dello stress occupazionale e del benessere psicologico sul luogo di lavoro, interpretati nelle loro dimensioni individuali, di gruppo e organizzative, come presupposto per progettare e realizzare interventi preventivi e di promozione della salute fisica e psicologica, in raccordo con gli organi competenti dell'Amministrazione.

Il CUG, pertanto, si adopera per promuovere iniziative di valorizzazione del benessere di chi lavora considerato anche il momento storico e sociale che sta vivendo la pubblica amministrazione dove sono in atto trasformazioni rilevanti che toccano piani strutturali, culturali e procedurali.

L'Aran Sicilia, con nota n. PG/2019/481 del 4 giugno 2019, ha chiesto al CUG della Regione Siciliana, di avvalersi di esso, in applicazione dell'art.6 comma 12 del C.C.R.L. Triennio 2016-2018 del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli enti di cui all'Art.1 della L.R. 15 maggio 2000 n. 10, secondo cui *“Gli enti di cui all'art. 1 della L.R. 15 maggio 2000 n. 10, di piccole dimensioni [...] al fine di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle proprie funzioni e ottimizzare le risorse [...] potranno valutare l'opportunità di chiedere di avvalersi, previo consenso dello stesso, del CUG costituito dalla Regione Siciliana”*.

Nella seduta ordinaria dell'11 Luglio 2019, il CUG della Regione Siciliana ha accolto tale proposta.

I PIANI DI AZIONI POSITIVE COME ATTI DI ALTA AMMINISTRAZIONE

La natura giuridica dei Piani Triennali di Azioni Positive e degli organi competenti a predisporli fa sì che i piani di azioni positive si collochino tra gli atti di “alta amministrazione” di competenza degli organi di vertice delle singole amministrazioni pubbliche e perciò vanno ricompresi tra gli atti organizzativi previsti dall’art. 2 del D. lgs. 30 marzo 2001, n. 165, comma 1, con i quali le Pubbliche Amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti determinano le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive.

Ai dirigenti, dunque, che, ai sensi dell’art.5 del D. lgs. 30 marzo 2001, n. 165, assumono nell’ambito delle leggi e degli atti organizzativi le determinazioni per l’organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, spetterà poi il compito di adottare gli atti e provvedimenti attuativi dei Piani di Azioni Positive, compresi quelli che impegnano l’amministrazione verso l’esterno, e quelli di organizzazione delle risorse umane, nonché il compito di controllarne l’effettivo rispetto.

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 rispetto alla fruizione dei diritti universali di cittadinanza.

La rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità deve avvenire attraverso l’introduzione di meccanismi che disinnescino queste dinamiche e, in qualche modo, compensino gli svantaggi e consentano concretamente l’accesso ai diritti.

Le azioni positive vengono considerate anche “discriminazioni egualitarie” perché tenere conto delle specificità di ognuno significa poter individuare gli eventuali gap e diversità di condizioni fra le persone e, quindi, sapere dove (e come) intervenire per valorizzare le differenze e colmare le disparità.

IL COINVOLGIMENTO DEI SINDACATI E DEL/LA CONSIGLIERE/A NAZIONALE/REGIONALE DI PARITÀ

All'atto di predisporre i Piani triennali di Azioni Positive l'amministrazione interessata deve coinvolgere le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs 30 marzo 2001, n.165, come modificato dall'art. 21 della legge 183/2010, condividendo il documento proposto dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (dell'art. 57 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165).

Ai sensi dell'Art. 48 comma 1 e 2 del D. Lgs 11 aprile 2006 n.198, il piano deve essere inviato, per il relativo parere, consistente nella generale valutazione del progetto di azione amministrativa che si intende realizzare, al/la Consigliere/a di Parità, art. 12 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n.198 *“A livello nazionale, regionale e provinciale sono nominati una consigliera o un consigliere di parità[...]” che ha i compiti previsti dall' Art 15 dello stesso D. Lgs.: “Le consigliere ed i consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti: (omissis) b) promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo; (omissis) - e) promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro; (omissis) - h) verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dagli articoli da 42 a 46”.*

Detto parere è:

- ↑ obbligatorio, sicché la sua mancata acquisizione comporta l'invalidità dell'atto amministrativo per violazione di legge;
- ↑ non vincolante, potendo l'amministrazione richiedente non attenersi al parere formulato dall'organo di parità, dovendo però motivare le ragioni per le quali intende discostarsene.

Con riguardo ai tempi di risposta, ai sensi dell'art. 16 della legge 7 agosto 1990 n. 241, gli organi consultivi della Pubblica Amministrazione “sono tenuti a rendere i pareri a essi obbligatoriamente richiesti entro quarantacinque giorni dal ricevimento della richiesta”.

In caso di decorrenza del termine senza che sia stato comunicato il parere o senza che l'organo adito abbia rappresentato esigenze istruttorie, è in facoltà dell'amministrazione richiedente di procedere indipendentemente dall'acquisizione del parere.

AGGIORNAMENTO PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Il Piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

Si tratta di misure che hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.

Tali misure sono di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite, ed in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, l'ARAN Sicilia adotta il presente Piano al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

In caso di mancata adozione del Piano Triennale di Azioni Positive, il medesimo articolo 48 del D.lgs. n. 198/2006 introduce quale sanzione il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette ai sensi dell'articolo 6, comma 6 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165.

Devono essere esplicitate anche le risorse umane e finanziarie dedicate alla realizzazione del piano, dalle quali si evince l'attenzione che l'amministrazione pone al tema.

Il Piano di Azioni Positive verrà monitorato e aggiornato annualmente e sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che potranno emergere potrà essere modificato, integrato ed ampliato nel corso del triennio, così come specifica la Direttiva N.2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle Pari Opportunità *"Misure per promuovere le Pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche"*, pubblicata nella G.U. n.184 del 7/08/2019, che al par. 3.2 a pag. 7 specifica che *"In ragione del Collegamento con il Ciclo della Performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al piano della Performance"*.

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO

Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) che lo ha proposto, e che suggerirà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente, così come previsto al punto "3.2 Compiti" della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 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"* (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183), e dalla Direttiva N.2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle Pari Opportunità *"Misure per promuovere le Pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche"*.

I Comitati Unici di Garanzia devono presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente una apposita sezione sull'attuazione del Piano e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. Tale relazione che dovrà essere trasmessa anche all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

Il presente del piano di azioni positive, che avrà durata triennale (2019-2021), è un adempimento ad un obbligo di legge ma è anche uno strumento operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità all'interno dell'amministrazione.

Il Piano triennale si articola in due parti: una parte descrittiva costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi; l'altra, più operativa, con l'indicazione degli obiettivi specifici. Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità.

LE FORME DI FINANZIAMENTO

L'art. 57 del D.lgs. n. 165/2001 stabilisce che “Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro (...) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

A tal fine sarebbe opportuno istituire un apposito capitolo dedicato all'attuazione delle azioni positive.

POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

Le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio e nella corresponsione degli emolumenti.

Pertanto, le amministrazioni pubbliche devono:

rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;

osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c) del d.lgs n. 165/2001) per il personale a tempo determinato e indeterminato;

curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità di cui all'articolo 19, commi 4-bis e 5-ter del d.lgs. n. 165/2001, dell'articolo 42, comma 2 lett. d) del lgs. n. 198/2006 e dell'articolo 11 comma 1, lett. h) della legge n. 124/2015;

monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazioni al CUG;

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, nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro, del rispetto del principio di pari opportunità (articolo 5 comma 2 del d.lgs. n. 165/2001).

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le amministrazioni pubbliche agiscono affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

A tal fine devono:

attuare le previsioni di cui all'articolo 14 della legge n. 124/2015 e di cui alla direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri adottata il 1 giugno 2017 nonché tutte le disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attribuendo criteri di priorità per la fruizione delle relative misure, fermo restando quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge e compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnanti in attività di volontariato;

garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali, favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali ecc) mediante il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura;

promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti.

FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO CULTURALE IMPRONTATO ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' E ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Le amministrazioni pubbliche per diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale, promuovono, anche avvalendosi del CUG, percorsi informativi e formativi che coinvolgono tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La formazione e la sensibilizzazione diffusa e partecipata rappresentano, infatti, una leva essenziale per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto e alla parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza e di generale miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

A tale scopo le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disponibilità di bilancio, devono tra l'altro:

garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità, adottandole modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (articolo 57, comma 1, lett. d) del d.lgs. n. 165/2001);

garantire che la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale anche apicale, contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere anche attraverso la diffusione della conoscenza della normativa in materia inserendo appositi moduli in tutti i programmi formativi (art. 7, comma 4 del d.lgs n. 165/2001) e collegandoli, ove possibile, all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 28, comma 1 del d.lgs. n. 81/2008). Le pratiche di valorizzazione delle differenze, l'adozione di strumenti di conciliazione e l'adozione dei codici etici sono da ritenersi strumenti idonei di prevenzione per garantire il rispetto delle pari opportunità;

avviare azioni di sensibilizzazione e formazione di tutta la dirigenza sulle tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;

produrre tutte le statistiche sul personale ripartite per genere; la ripartizione per genere non deve interessare solo alcune voci, ma contemplare tutte le variabili considerate;

utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) termini non discriminatori come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (ad es. persone anziché uomini);

promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento.

Le amministrazioni pubbliche devono prevedere moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati, ivi compresi i corsi per la formazione di ingresso alla dirigenza.

SITUAZIONE DEL PERSONALE DELL'ARAN SICILIA

Il punto di partenza indispensabile è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di una aggiornata situazione degli organici, distinti per qualifiche e per genere, dell'Amministrazione.

È importante che il Piano di Azioni Positive, sia adeguato alle esigenze specifiche dell'Amministrazione, tenendo conto del numero di dipendenti e delle dimensioni dell'utenza potenziale che usufruisce dei servizi e delle attività erogate e, pertanto, necessita di approfondita analisi in ottica di genere, per individuare le potenzialità e le criticità che connotano il contesto di riferimento, nella prospettiva di garantire migliori condizioni di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni, promuovere la valorizzazione del benessere di chi lavora, nell'ottica della valorizzazione delle differenze.

Il Piano triennale di Azioni Positive si riferisce a un bacino di personale aggiornato al 29/01/2020, costituito dal Comitato Direttivo, organo di vertice dell'ARAN Sicilia, composto da n 3 componenti, designati tra **esperti esterni** all'Amministrazione direttamente dal Presidente della Regione e dal personale dell'amministrazione regionale in distacco presso l'ARAN e distinto tra *Dirigenza* e *Comparto Non Dirigenziale*, per un totale di 13 persone distribuite secondo le variabili "Genere e Qualifica" nei diversi Ruoli come indicato nelle tabelle 1.1 (1.1a, 1.1b, 1.1c.).

Tutto il personale, seppur con le proprie specifiche contrattuali, è comunque destinatario delle Azioni Positive previste nel Presente piano triennale dell'ARAN Sicilia.

Tabella 1.1 – Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento.

1.1a: Organi di Vertice dell'ARAN SICILIA

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Presidente				1						
Componente del Comitato direttivo			1							
Componente del Comitato direttivo				1						
Totale personale			1	2						
% sul personale complessivo			33,33%	66,67%						

1.1b: Dirigenza dell'ARAN SICILIA

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
III FASCIA				1					1	
Totale personale				1					1	
% sul personale complessivo				50%					50%	

1.1c: Personale con qualifica non dirigenziale dell'ARAN SICILIA

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
CAT D									4	1
CAT C									2	
CAT B										1
Totale personale	0	0	0	0	0	0	0	0	6	2
% sul personale complessivo									80%	20%

Un'altra informazione interessante è l'analisi della situazione generale secondo le variabili Genere e per Fasce di età e tipo di presenza (Tabella 1.2).

Per ciò che riguarda l'età anagrafica si sono scelte 5 classi di età "Meno di 30" "da 31 a 40", "da 41 a 50", "da 51 a 60", e "oltre i 60".

Tabella 1.2 – Ripartizione del personale dell'ARAN SICILIA distribuiti per genere, età e tipo di presenza

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno				1		1	100 %				7	2	9	100 %
Part Time >50%														
Part Time <50%														
Totale				1		1	100 %				7	2	9	100 %
Totale %				10%			10 %				70 %	20 %		100 %

Rispetto alle tabelle indicate nell' Allegato 1 della Direttiva N.2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle Pari Opportunità "Misure per promuovere le Pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" è opportuno rilevare che la tabella 1.3 relativa alle POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE essa non viene riportata in quanto non vi sono posizioni di responsabilità remunerate attribuite a personale con qualifica non dirigenziale.

La sottostante Tabella 1.4 riporta il personale dei livelli non dirigenziali distribuito per anzianità nei profili e ripartito per età e per genere. Le uniche differenze rilevate rispetto ai dati riportati nelle precedenti tabelle riguardano l'età (Tabella 1.4).

Tabella 1.4 – Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere del personale dell'ARAN SICILIA

Classi età nel Permanenza profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni														
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni											6	2	8	100%
Totale		0	0	0		0					6	2	8	100%
Totale %											80%	20%		100%

In relazione alla tabella 1.5 dell'Allegato 1 della Direttiva N.2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle Pari Opportunità "Misure per promuovere le Pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" relativa al "divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento", per il Personale dell'ARAN Sicilia, il dato è trattato ed elaborato dal Dip.to Reg.le della Funzione Pubblica e inserito nell'Aggiornamento del PTAP 2019-2021, nella tabella 1.4 alla quale si rinvia e che ad ogni buon conto si riporta di seguito, in quanto il personale dell'ARAN Sicilia, è personale regionale, ad eccezione del Comitato Direttivo. Si specifica, altresì, che presso l'ARAN Sicilia non è presente una postazione dirigenziale apicale. Le funzioni amministrative apicali sono attualmente svolte dal Comitato direttivo dell'Aran Sicilia senza alcun ulteriore compenso.

Tabella 1.5 (Riferita alla tab. 1.4 del PTAP 2019-2021 della Regione Siciliana) – divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento.

INQUADRAMENTO	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
CAT A	€ 16.679,81	€ 15.901,61	€ 778,19	4,67%
CAT B	€ 18.006,88	€ 17.000,29	€ 1.006,60	5,59%
CAT C	€ 25.224,40	€ 23.194,07	€ 2.050,33	8,12%
CAT D	€ 29.582,28	€ 27.903,30	€ 1.678,98	5,68%
DIRIGENZA	€ 45.467,35	€ 45.095,72	€ 371,63	0,82%

Tabella 1.6 – Personale dirigenziale dell'ARAN Sicilia suddiviso per Genere e titolo di studio

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea (triennale)						
Laurea magistrale	1		1		2	
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1		1		2	
% sul personale complessivo		50%		50%		100,00%

Tabella 1.7 – Personale dell'ARAN Sicilia con qualifica non dirigenziale suddiviso per genere e titolo di studio

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore		0		0		
Diploma di scuola superiore			3	37,50%	3	37,50%
Laurea (triennale)			2	25,00%	2	25,00%
Laurea magistrale			3	37,50%	3	37,50%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale			8		8	
% sul personale complessivo		0		100,00%		100,00%

Rispetto alla tabella 1.8 dell'Allegato 1 della Direttiva N.2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle Pari Opportunità "Misure per promuovere le Pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" relativa alla Composizione di genere delle commissioni di concorso, l'ARAN Sicilia non ha, ad oggi, istituito commissioni di concorso.

Al fine di rendere il piano uno strumento attivo di applicazione efficace delle azioni positive, è opportuno monitorare annualmente questi aspetti organizzativi, anche per rimodulare le azioni in linea con i cambiamenti organizzativi.

Il personale amministrativo dell'ARAN Sicilia appartiene ai ruoli Regionali, ovvero il *Ruolo Unico Dirigenza* e il *Ruolo del Comparto Non Dirigenziale* della Regione Siciliana per un totale di 10 unità che secondo la variabile "tipologia contrattuale" (tempo determinato o indeterminato) sono tutti a tempo indeterminato.

In relazione alla tabella 1.9 - **Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età** dell'Allegato 1 della Direttiva N.2/2019 del 26 giugno 2019 citata sopra, ad oggi nessuna unità di personale fruisce di Part-time, Telelavoro, Lavoro agile o *smart-working* a regime, e per tali aspetti il personale dipende totalmente dalle decisioni del dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale. Si specifica che nel corso del 2020 tutte le unità di personale del comparto non dirigenziale dell'ARAN Sicilia hanno fruito di Lavoro agile nella modalità emergenza, in relazione all'emergenza sanitaria da Sars Cov2.

Nella tabella 1.10 sono indicati dati relativi alla fruizione dei congedi parentali e permessi ex L. n. 104/1992 divisi per genere del personale dell'ARAN Sicilia, per l'anno 2019. Si sottolinea che in questo caso i permessi vengono fruiti per lavoro di cura, e le unità che ne usufruiscono sono più del 50% delle donne .

Tabella 1.10 – Fruizione del congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere del personale dell'ARAN Sicilia – anno 2019

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	7	11,67	53	88,33	60	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti						
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti						
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale	7	11,67	53	88,33	60	100
% sul personale		25		75		100

L'ATTIVITA' FORMATIVA

Per ciò che attiene l'attività formativa per i dipendenti, essa rientra tra quella prevista dal Dipartimento della Funzione pubblica e del Personale, Servizio 16 "Formazione e Qualificazione Professionale del Personale" che si occupa della pianificazione, gestione e coordinamento del sistema formativo e dello sviluppo professionale del personale regionale, dell'aggiornamento professionale e della programmazione dei corsi, sia in collaborazione con altri enti, sia nella organizzazione diretta, utilizzando l'albo dei Formatori interni. Inoltre, in collaborazione con il Servizio 2 Prevenzione e Protezione dei Lavoratori sui luoghi di lavoro, in riferimento al Coordinamento regionale per la sicurezza, si occupa della formazione e degli aggiornamenti obbligatori previsti ai sensi del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.

In relazione all'anno 2019 l'ARAN Sicilia fornisce i dati relativi alla formazione fruita dai dipendenti con le specifiche richieste dall'allegato 1 della Direttiva n. 2/2019, dettagliando le ore dedicate ad ogni tipo di formazione. Si evidenzia a tale riguardo la notevole crescita delle ore dedicate alle tematiche proposte dal CUG.

Tabella 1.11 – Fruizione della Formazione del Personale dell'ARAN Sicilia nell'Anno 2019 suddiviso per genere, livello ed età

Classi età / Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)				18,00							18,00			
Aggiornamento professionale				6,30							6,30			
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG				6,30							13,00	44,30		
Violenza di genere														
Altro specificare: es. Informatica Mercato Elettronico Tutela Privacy Trasparenza														
Totale ore				31		31					37,30	44,30	82	
Totale ore %							27,44							72,56

L'IMPORTANZA DELLA DIRETTIVA N.2/2019 DEL 26 GIUGNO 2019 DEL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DEL SOTTOSEGRETARIO DELEGATO ALLE PARI OPPORTUNITÀ "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE."

A seguito della Direttiva n.2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle Pari Opportunità *Misure per promuovere le Pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*, e data la necessità di adottare il Piano Triennale di azioni positive. Anche per il triennio 2020-2022 è stato adottato il format proposto nella citata direttiva, analogamente alla Regione Siciliana, con la quale condividiamo il CUG, così come deliberato nella seduta ordinaria dell'11 luglio 2019.

In merito alle *risorse disponibili* per realizzare le attività previste, il CUG ha inserito la dicitura "nessuno" quando le azioni sono realizzabili attraverso utilizzo di risorse interne, mentre ha utilizzato la dicitura "Quanto Necessario (Q.N.)" nelle situazioni in cui è determinante l'intervento dell'Amministrazione per quantificare le spese necessarie per risorse umane, strumentazioni , materiali e quanto altro necessario che deve essere acquisito.

LINEE GENERALI DI INTERVENTO

Il Piano delle azioni positive, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale, al pari del Piano della performance, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti.

La direttiva n.2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità *“Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”* ribadisce l'importanza dell'aggiornamento annuale del piano e rende chiara la relazione con il Piano triennale della Performance, specificando a pag. 7 che *in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al piano della performance.*

Le azioni si svilupperanno in un arco triennale con definizione di priorità in relazione ai contenuti delle azioni e alle disponibilità finanziarie per le medesime.

Il Piano sarà oggetto di monitoraggio, di revisione ed eventualmente aggiornamento anche con nuove azioni, al fine di rendere possibili le modifiche e gli adeguamenti che dovessero rendersi necessari in corso d'opera.

TRIENNIO 2020-2022 - OBIETTIVI E AZIONI DA REALIZZARE.

1.1. OBIETTIVO: PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ, DEL BENESSERE INDIVIDUALE E DI GRUPPO, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E CONTRASTO AD OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE

Con deliberazione n. 8 del 30.9.2019 il Comitato direttivo prende atto che il CUG/RS nella seduta dell'11.7.2019 ha accolto la richiesta dell'Agenzia di avvalersi dello stesso ed inoltre nomina un referente dell'Aran Sicilia ;

Con deliberazione n. 9 del 30.9.2019 il Comitato direttivo ha approvato la proposta di Piano triennale delle Azioni Positive dell'Aran Sicilia per il triennio 2019-2021, deliberata dal CUG della Regione siciliana;

Con nota prot. n. PG/2019/817 dell'1 Ottobre 2019 il suddetto Piano è stato trasmesso alla Consiglieria di parità regionale per il prescritto parere e alle organizzazioni sindacali per la condivisione;

In data 28 ottobre 2019 la Consiglieria di parità ha reso parere positivo sul piano con alcune osservazioni rilevanti il genere: l'organo apicale composto da soli uomini e il personale con qualifica non dirigenziale composto da sole donne. A tal proposito si rileva che i membri del Comitato Direttivo sono nominati direttamente dal Presidente della Regione e per quanto riguarda invece il personale dell'Aran Sicilia del comparto non dirigenziale, avendo questa Aran Sicilia richiesto al Dipartimento Reg. della Funzione pubblica la disponibilità di altro personale, sarà data, in quanto possibile, preferenza al personale del genere mancante attualmente, in osservanza del parere reso dalla Consiglieria.

Con deliberazione n.10 dell'11.11.2019 il Comitato direttivo ha adottato il Piano triennale delle azioni positive dell'Aran Sicilia 2019-2021;

Il Piano approvato è stato pubblicato sul sito web istituzionale www.aransicilia.it e trasmesso al CUG/RS;

Il referente designato con la su citata deliberazione n. 8 del 30.9.2019, dott.ssa Anna Sanfilippo, così come atteso dalle attività programmate, ha partecipato fattivamente alla formazione prevista dal progetto del CUG RS destinato ai propri componenti.

Le suddette attività sono state previste perché ritenute indispensabili e sono state attuate dall'Agenzia anche prima della tempistica prevista nel Piano come di seguito.

La necessità di curare un costante aggiornamento delle azioni previste nel Piano, se del caso modificandole o integrandole, e la ancor più rilevante esigenza, strettamente connessa alla interrelazione del presente Piano con il ciclo della performance, 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 dall'Agenzia in adempimento del Piano.

A tale riguardo, è pervenuta la nota prot. n. 240 del 18.12.2020 del CUG che in data 16 dicembre 2020 si è riunito in seduta straordinaria e ha deliberato di approvare la proposta di aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022 dell'Aran Sicilia, trasmesso dall'Agenzia il 30 gennaio 2020, con la necessaria modifica di due azioni previste per il 2020, da rimodularsi in considerazione della sopraggiunta pandemia ed emergenza covid-19, dichiarata a partire dal 31 gennaio 2020.

Pertanto, le attività previste dal Piano per il 2020 sono state rimodulate nel seguente modo:

↑ le due azioni che prevedevano lo svolgimento di attività formative sono state rinviate al 2021, prevedendone la realizzazione anche online. Tali iniziative sono rivolte, a differenza dell'azione

formativa effettuata nel 2019, a tutto il personale dell'Agazia, al fine di generare il massimo coinvolgimento sulle tematiche inerenti le materie di competenza del CUG;

↑ è stata inserita un nuova azione, consistente nella realizzazione di una sezione permanente sul sito web istituzionale www.aransicilia.it, dedicata al CUG, da aggiornare periodicamente, per garantire una maggiore trasparenza, per incrementare la divulgazione di iniziative e la diffusione delle disposizioni inerenti le pari opportunità, il benessere individuale e di gruppo, la valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale e il contrasto ad ogni forma di discriminazione. A tal fine è stato dato incarico al referente CUG dell'ARAN Sicilia.

Per il 2022, al fine di valorizzare il patrimonio di conoscenze e di dati sul tema della parità e dell'uguaglianza e di opportunità, si ritiene indispensabile riproporre e incrementare l'attività di informazione sia attraverso il sito web che mediante la newsletter e "twitter" dell'Agazia.

Di seguito si riportano le tabelle riassuntive delle azioni del triennio di riferimento:

Annualità	Attività	Attuatori	Data ultima	Costi	Indicatore previsto	Valore obiettivo	Risultati attesi
Anno 2020	Aggiornamento PTAP 2020-2022	Aran Sicilia e CUG	31/12/2020	0	binario	si	Adozione
	Realizzazione di una sezione dedicata sul sito web dell'Agazia	CUG Aran Sicilia	31/12/2020	Q.N.	Binario	Si	Implementazione e Pubblicazione
Annualità	Attività	Attuatori	Data ultima	Costi	Indicatore previsto	Valore obiettivo	Risultati attesi
Anno 2021	Aggiornamento PTAP 2021-2023	Aran Sicilia e CUG	31/12/2021	0	binario	si	Adozione
	Programmazione (su proposta del CUG) e realizzazione di una giornata di Formazione (durata 8-10 ore) sulla Direttiva 2/2019 della presidenza del Consiglio dei Ministri per i Dirigenti e per il personale dell'ARAN Sicilia. La Formazione verterà sulle competenze del CUG, funzione svolta all'interno dell'Amministrazione e, le relazioni con il SMVP e con l'OIV. La formazione sarà realizzata anche online.	CUG, ARAN Sicilia	30/06/2021	Q.N.	Binario	Si	Realizzazione di n. 1 evento
	Progetto e realizzazione anche online, di un programma di Formazione/Intervento rivolto a tutti i dipendenti dell'ARAN Sicilia per la promozione del benessere organizzativo con preliminare valutazione con apposito questionario. Ore di formazione: 30 ore (5 gg di 6 ore); Contenuti: analisi del contesto, rilevazione delle criticità riscontrate e scambio di buona prassi, elaborazione di una proposta e di strategie condivise.	CUG regione Sicilia e Aran Sicilia.	31/12/2021	Q.N.	Binario	Si	Report di sintesi dei risultati dei questionari e documento di proposta finale.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
DELL' ARAN SICILIA
2020-2022

	Verifica attraverso il questionario online a 6 mesi e ad 1 anno dall'Intervento formativo sul benessere e sulle funzioni e ruolo del CUG.	CUG regione Sicilia e Aran Sicilia	31/12/2021	Q.N.	Binario	Si	Report di sintesi dei risultati dei questionari.
	Promozione e diffusione delle tematiche inerenti le pari opportunità: Garantire il continuo aggiornamento della sezione del sito web dedicata al CUG e incrementare la divulgazione di iniziative e tematiche delle pari opportunità, sulle buone prassi promosse in ambito non solo regionale.	CUG Aran Sicilia	31/12/2021	Q.N.	Binario	Si	Aggiornamento e incremento della sezione web, pubblicazione di materiali , anche sulla newsletter
Annualità	Attività	Attuatori	Data ultima	Costi	Indicatore previsto	Valore obiettivo	Risultati attesi
Anno 2022	Aggiornamento PTAP 2022-2024	Aran Sicilia e CUG	31/12/2022	0	binario	si	Adozione
	Promozione e diffusione delle tematiche inerenti le pari opportunità: Garantire il continuo aggiornamento della sezione del sito web dedicata al CUG e incrementare la divulgazione di iniziative e le tematiche delle pari opportunità promosse in ambito non solo regionale.	CUG Aran Sicilia	31/12/2022	Q.N.	binario	si	Aggiornamento continuo e incremento della sezione web e pubblicazione sulla newsletter e twitter

SOGGETTI, UFFICI COINVOLTI E RISORSE

Il Piano Triennale di Azioni Positive è un Atto di Alta Amministrazione, tanto da dover essere trasmesso come allegato al Piano della Performance, secondo quanto disposto dalla Direttiva n.2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle Pari Opportunità *Misure per promuovere le Pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*. Pertanto è necessario prevedere l'istituzione di un capitolo di spesa dedicato, o l'impegno di somme da reperire in altri capitoli affini come attività, da destinare alla realizzazione delle singole azioni.

Il Comitato Unico di Garanzia si rende disponibile nell'ambito delle proprie competenze (propositive, consultive e di verifica), a collaborare con l'ARAN Sicilia per la piena attuazione.

STRUMENTI E VERIFICHE

Il presente Piano ha durata triennale. Le azioni positive descritte nel Piano verranno, pertanto, attuate nel periodo di validità dello stesso.

Con appositi provvedimenti deliberativi si procederà annualmente all'aggiornamento del Piano sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che potranno emergere.

L'Agenzia monitorerà sull'attuazione delle azioni sopra indicate in collaborazione con il CUG, a cui è demandato il compito di verifica sulla realizzazione delle stesse e che proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente, così come specificato nella Direttiva n.2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle Pari Opportunità *Misure per promuovere le Pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche – allegato 1 e allegato 2.*

Il Piano è pubblicato sul sito web dell'ARAN Sicilia in maniera visibile e accessibile a tutti i dipendenti.