



**COMITATO UNICO
DI GARANZIA**

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

Piano Triennale delle Azioni Positive per il Triennio 2021-2023 dell'ARAN Sicilia

Aggiornamento del PTAP 2020-22

Adottato con Delibera del Comitato direttivo n.10 del 05.08.2021

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.

Inoltre da ultimo, con D.D.G. 1888 del 04/05/2020 è stato adottato il "Codice di condotta per la tutela del diritto alle pari opportunità alle valorizzazioni del benessere di chi lavora e in contrasto alle discriminazioni, alle molestie e al *mobbing*" in sostituzione dei codici succitati.

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 era scaduto 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 aggiornamento del piano di azioni positive, è il secondo riferito al PTAP del triennio 2019-2021, ed ha effetto sul triennio 2021-23, 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.

A seguito dell'applicazione 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"*, nella considerazione 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” come indicato al par. 3.2 a pag. 7, si rinvia a suddetto Piano della performance la descrizione di dettaglio relativa alla situazione del personale dell’ente, e di seguito si indicano i soli dati generali divisi per genere livelli di inquadramento, età e qualifica.

Con le tabelle di seguito si dà contezza del personale presente in Agenzia al 01/01/2021:

- Comitato Direttivo, organo di vertice dell'ARAN Sicilia, formato da n. 3 componenti, designati tra esperti esterni all’Amministrazione direttamente dal Presidente della Regione;
- Personale dell'amministrazione regionale in distacco presso l'ARAN SICILIA, distinto tra Dirigenza e Comparto non dirigenziale, complessivamente composto da n.10 dipendenti.

Totale 13 unità, **n. 3 esterne e n. 10 dell’Amministrazione regionale**, distribuite secondo le variabili “Genere e Qualifica” nei diversi Ruoli indicati nelle tabelle

1- 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							
% sul personale complessivo			33,33%		66,66%					

2: PERSONALE 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
Dirigenti III FASCIA					1				1	
Totale personale					1				1	
% sul personale complessivo					50%				50%	

1.1 d: 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									3	2
CAT C									1	1
CAT B										1
Totale personale	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4
% sul personale complessivo									50 %	50 %

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.

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 2021-2023 - 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 Consigliera di parità regionale per il prescritto parere e alle organizzazioni sindacali per la condivisione;

In data 28 ottobre 2019 la Consigliera 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 Consigliera.

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.

Per il triennio 2021-2023 le attività previste dal Piano sono state rimodulate nel seguente modo:

↑ Per l'anno 2021 è stato previsto lo svolgimento di attività formative con realizzazione anche online (per via dell'emergenza Covid-19). Tali iniziative sono rivolte, a differenza dell'azione formativa effettuata nel 2019, a tutto il personale dell'Agenzia, al fine di generare il massimo coinvolgimento

sulle tematiche inerenti le materie di competenza del CUG, e sul benessere organizzativo, con apposita valutazione.

↑ è stata inserita una 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'Agenzia. Inoltre è stata prevista una azione di valutazione sul Benessere organizzativo, e infine si propone l'aggiornamento del PTAP entro il 31 gennaio così come previsto dalla normativa.

Infine, l'esperienza maturata durante la fase emergenziale (tuttora in corso) ha rappresentato, per Aran Sicilia, il punto di partenza per la definizione di una disciplina ordinaria, ma al contempo sperimentale, del lavoro agile (o smart working) inteso quale nuova modalità spazio temporale di svolgimento della prestazione lavorativa. Con il Pola si vuole mettere a regime e rendere sistematiche le misure adottate nella fase emergenziale anche al fine di rendere il lavoro agile uno strumento per il potenziamento dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

Per gli anni 2022-2023 si propone un secondo obiettivo "Favorire la conciliazione vita e lavoro: POLA, e benessere organizzativo", con azioni che si aggiungono a quelle dell'Obiettivo 1

L'obiettivo che si intende perseguire è quello di favorire la diffusione di un nuovo modello culturale della prestazione lavorativa, improntato alla flessibilità organizzativa nell'ottica dei risultati e di una maggiore produttività e, al contempo, promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità delle lavoratrici/dei lavoratori e realizzare una maggiore conciliazione dei tempi di vita e lavoro, anche in considerazione dell'età di tutto il personale. Una nuova organizzazione del lavoro, dunque, che, anche attraverso la trasformazione digitale dell'amministrazione, deve tendere ad un'ottimizzazione e razionalizzazione degli spazi di lavoro, anche a favore di una maggiore sostenibilità ambientale. Il lavoro agile disciplinato nel Pola troverà applicazione al termine della fase di emergenza epidemiologica da Covid-19, durante la quale il lavoro agile continuerà ad essere applicato con le modalità e nei termini previsti dalla normativa emergenziale.

Obiettivo è quello di razionalizzare e rafforzare l'organizzazione del lavoro attraverso il ricorso al lavoro agile quale strumento finalizzato non solo a favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro ed accrescere il benessere organizzativo, ma anche a potenziare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, realizzare economie di gestione, promuovere la più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali e favorire la sostenibilità ambientale.

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

OBIETTIVO 1 . PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA', DELLA VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO							
Annualità	Azione e 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 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 valutazione riferita all'esperienza di SW emergenziale. Contenuti: analisi del contesto, rilevazione delle criticità riscontrate e scambio di buone 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 dell'intervento e documento di proposta finale.
	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	Azione e Attività	Attuatori	Data ultima	Costi	Indicatore previsto	Valore obiettivo	Risultati attesi
Anno 2022	nuovo PTAP 2022-2024	Aran Sicilia e CUG	31/01/2022	0	binario	si	Adozione
	Iscrizione al portale nazionale della rete nazionale dei CUG dir n.2/2019	Aran Sicilia e CUG	28/02/2022/	0	binario	si	Iscrizione e inserimento all.1 dir. 2/2019
	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	30/06/2022 31/12/2022	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 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
Anno 2023	Aggiornamento PTAP 2023-2025	Aran Sicilia e CUG	31/01/2023	0	binario	si	Adozione
	Formazione su Pari opportunità e cultura dell'antidiscriminazione: il linguaggio di genere	CUG e Aran Sicilia	31/12/2023	0	numerico	1	Realizzazione dell'evento

OBIETTIVO 2. FAVORIRE LA CONCILIAZIONE TRA VITA E LAVORO: POLA E BENESSERE ORGANIZZATIVO							
Annualità	Azione e Attività	Attuatori	Data ultima	Costi	Indicatore previsto	Valore obiettivo	Risultati attesi
Anno 2022	Mappatura dei processi e delle attività dell' Aran Sicilia come attività propedeutica alla redazione del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)	ARAN Sicilia	30/06/2022	Q.N.	Binario	Si	Mappatura dei processi e delle attività dell' Aran Sicilia
	Progetto e realizzazione di 2 incontri formativi con il CUG/RS finalizzati, in particolare, a favorire il processo di diffusione della capacità di lavorare in modalità agile, limitare il rischio di stress correlato alle nuove modalità di lavoro (iperconnessione), accrescere le competenze digitali.	CUG - Regione Sicilia, Dip.to Funzione pubblica e Aran Sicilia.	30/07/2022	Q.N.	numerico	2	Report di sintesi sull'attività formativa ad opera del serv. 16 .
	Redazione del Piano organizzativo del lavoro agile - POLA (2022) dell'ARAN Sicilia	Aran Sicilia	31/12/2022	Q.N.	Binario	Si	Stesura del documento
Anno 2023	Monitoraggio su impatto del POLA riferito a: raggiungimento dei risultati attesi, efficacia della modalità di programmazione e controllo dell'attività, razionalizzazione degli spazi e delle dotazioni tecnologiche, conciliazione dei tempi vita-lavoro, organizzazione del lavoro e clima organizzativo, competenze digitali, livelli di collaborazione e modalità di relazione a rete	Aran Sicilia in collaborazione con OIV, OO.SS. e CUG	31/12/2023	0	binario	si	Report di sintesi del monitoraggio sull'impatto del POLA
	Valutazione benessere organizzativo e individuale con confronto tra personale in presenza e personale che usufruisce del Lavoro agile	CUG regione Sicilia e Aran Sicilia	31/12/2023	Q.N.	Binario	Si	Report di sintesi dei risultati della valutazione.

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.