



## ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA

### **Piano delle Azioni Positive 2023-2025**

**Aggiornamento previsto dalla Direttiva n. 2/2019**

#### **FONTI NORMATIVE**

- Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (artt. 7, 54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità", come aggiornato dalla L. 5 novembre 2021, n. 162, che stabilisce per la pubblica amministrazione l'obbligo di adottare piani 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 donne e uomini;
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego;
- D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", come aggiornata dalla Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2 del 2019
- Legge n. 124 del 7 agosto 2015, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- Legge n. 81 del 22 maggio 2017, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato";
- Direttiva n. 3 del 2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri in materia di lavoro agile recante "indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti";
- Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2 del 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", sottoscritta in data 26.06.2019 ed in vigore dal 07.08.2019, sostituisce la precedente Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministro

per le Riforme e Innovazioni nella P.A. e del Ministro per i Diritti e le Pari opportunità ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti dalla Direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG. In particolare, prevede, in ragione del collegamento con il Ciclo della Performance, che il Piano triennale di azioni positive debba essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno.

### **PREMESSA**

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

Il Decreto Legislativo n. 165/2001 all'art. 7, comma 1, dispone che *"le Pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, non solo in ordine all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale e alle promozioni, ma anche alla sicurezza sul lavoro. Lo stesso testo stabilisce che "le Pubbliche Amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo"*.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246"*, riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo, all'articolo 48, che ciascuna pubblica Amministrazione predisponga un Piano di Azioni Positive, di durata triennale, il cui scopo è quello di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, mettendo in atto azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nella attività e nelle posizioni gerarchiche.

L'articolo 42 *"Adozione e finalità delle azioni positive"* dello stesso D. Lgs. 198/2006 definisce le azioni positive quali *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

Il Piano di Azioni Positive (PAP) rappresenta pertanto un documento di programmazione e pianificazione il cui fine è quello di garantire la promozione e la realizzazione delle pari opportunità lavorative tra uomini e donne.

L'EGAS, alla luce di tali norme, che specificano e valorizzano ulteriori ambiti di parità e di opportunità, in continuità con i Piani precedenti, intende provvedere con il presente documento all'aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive per le pari opportunità 2022- 2024, introducendo quanto indotto dal cambiamento normativo reso necessario da esigenze sopravvenute.

### **SITUAZIONE DEL PERSONALE**

Con L.R. 4 febbraio 2015, n. 4, il Consiglio Regionale della Sardegna, in attuazione del D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152, ha istituito l'Ente di Governo dell'Ambito della Sardegna, dotato di personalità giuridica e autonomia organizzativa e patrimoniale, a cui sono attribuite le funzioni di organizzazione territoriale del servizio idrico integrato.

L'art. 2 della legge istitutiva stabilisce che l'Ente di Governo dell'Ambito della Sardegna succede, a decorrere dal 1° gennaio 2015, in tutte le posizioni giuridiche ed economiche attribuite alla Gestione Commissariale istituita ai sensi della L.R. 8 febbraio 2013, n. 3 (Soppressione dell'Autorità d'ambito territoriale ottimale della Sardegna).

Con la L.R. 11 dicembre 2017 n. 25 sono state approvate alcune modifiche significative alla L.R. 4/2015, tra cui quelle relative alla costituzione e al funzionamento dei suoi organi.

La struttura organizzativa consta, di un Direttore Generale, con contratto a tempo determinato, da cui dipendono direttamente due aree, tecnica e amministrativa, con a capo due Dirigenti.

Al 31 dicembre 2021 le unità di personale a tempo indeterminato risultavano n.18.

A seguito della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro di una dipendente avvenuta ad Aprile 2022, si è provveduto alla copertura del posto vacante attingendo dalla graduatoria del concorso pubblico di n. 3 posti di istruttore amministrativo cat. C, approvata con Determinazione Dirigenziale n. 13 del 29 gennaio 2020.

Nell'anno in corso, si sono registrate le dimissioni di n. 3 dipendenti (una categoria D e due categorie C); pertanto, le unità di personale in servizio a tempo indeterminato attualmente pari a n. 15, oltre al Direttore Generale.

In chiusura d'anno l'Area Amministrazione e Finanze è rimasta scoperta della figura dirigenziale dimissionaria che sostituiva il Dirigente in comando, presso altra amministrazione.

Nell'anno in corso è stata avviata una procedura concorsuale per l'assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo contabile.

Sono in corso di svolgimento, infine, i concorsi pubblici per la copertura, a tempo pieno e indeterminato, di n. 1 posto di Istruttore Direttivo Tecnico cat. D, di n. 2 posti di Istruttore Direttivo Specialista Economista ed esperto in programmazione economica e finanziaria cat. D.

L'obiettivo del 2023 è quello di avviare e concludere le procedure assunzionali finalizzate a coprire i posti vacanti di cui al Piano del fabbisogno del personale 2023/2025, fino al raggiungimento dei limiti consentiti dalla spending review.

Le tabelle che seguono individuano il totale del personale occupato per genere e per categorie, escludendo il personale dimissionario:

<b>Tab. 1 – Totale degli occupati a tempo indeterminato (+ Direttore Generale)</b>					
<b>Categoria</b>	<b>N.</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>M</b>	<b>%</b>
<b>Direttore Generale</b>	1	0	0 %	1	100%
<b>Dirigenti</b>	2	1	50%	1*	50%
<b>Dipendenti</b>	13	5	38,46%	8	61,54%

\* In comando presso altra amministrazione.

<b>Tab. 2 – Dipendenti occupati per categoria</b>					
<b>Categoria</b>	<b>n.</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>M</b>	<b>%</b>
<b>B</b>	2	1	50 %	1	50%
<b>C</b>	6	3	50 %	3	50 %
<b>D</b>	5	1	20%	4	80%

Attualmente si rileva una perfetta parità di genere tra il totale degli occupati della "Categoria B".

Per quanto riguarda il personale di Categoria C, tra gli occupati, si è raggiunta la piena parità di genere rispetto alla precedente rilevazione indicata nel Piano delle azioni positive 2022-2024.

Il genere maschile continua a prevalere nettamente nella categoria D, così come evidenziato nel precedente Piano, mentre nelle posizioni apicali (i due dirigenti), si riscontra parità di genere.

Al momento, quindi, la condizione di divario si riferisce esclusivamente alla categoria D ove la predominanza maschile è evidenziata tra le figure professionali degli ingegneri, giustificabile probabilmente per la predisposizione culturale storica nell'approccio a tale mestiere. Tale predisposizione è confermata anche dalla situazione concreta presente in EGAS, in quanto dei n. 6 ingegneri presenti (Direttore Generale, Dirigente Area Tecnica e n. 4 dipendenti categoria D) n. 5 sono maschi.

Negli ultimi anni la situazione è in corso di evoluzione. Infatti, recentemente si è assistito ad un incremento del numero di presenze femminili iscritte ai corsi di ingegneria e ad un aumento del numero delle laureate. In base a quanto emerge dal rapporto del Centro Studi CNI "L'universo femminile nell'ingegneria italiana", il numero di iscritti all'Albo professionale degli ingegneri riportava nel 2021 una quota femminile pari al 16,1% del totale, mentre nel 2015 risultava del 13,7% e nel 2010 era il 10,8%.

Si tratta quindi di una parità di genere fisiologicamente oggi non modificabile, ma per la quale si auspica un miglioramento in previsione delle nuove assunzioni relative alle procedure concorsuali in corso di svolgimento.

Le azioni del Piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne e ai lavoratori uomini ed alla valorizzazione delle competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo, ed in prosecuzione delle azioni già intraprese nel precedente Piano.

Pari opportunità sono poi garantite nella valutazione delle attività dei dipendenti. Il sistema premiante si fonda, infatti, su un sistema di valutazione basato su logiche meritocratiche che valorizzano i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera senza discriminazioni di genere.

## **LINEE GENERALI DI INTERVENTO**

Il Piano delle azioni positive, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale. In coerenza con le finalità promosse dalla normativa vigente, si delineano di seguito gli obiettivi generali che attraverso il presente documento si intende ~~per~~ raggiungere.

1. valorizzazione delle risorse umane e accrescimento professionale dei dipendenti, così da assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, le pari opportunità nella vita lavorativa e nella formazione professionale;
2. promozione della migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo, che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici;
3. garanzia della trasparenza dell'azione amministrativa, al fine di promuovere nel personale, la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

## **OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE**

### **1. AGGIORNAMENTO ANNUALE DEL PIANO**

Come anticipato in premessa, il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246", prevede, all'articolo 48, che ciascuna pubblica Amministrazione predisponga un Piano di Azioni Positive, di durata triennale, sentiti, tra gli altri, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente.

Inoltre, la Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2 del 2019 "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*", prevede che il Piano triennale di azioni positive debba essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno.

Con la Deliberazione del Comitato Istituzionale d'Ambito n. 54 del 20 dicembre 2021, è stato approvato il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi che all'articolo 27 ha disposto l'approvazione da parte del Comitato Istituzionale d'Ambito del Piano di Azioni Positive, di durata triennale, al fine di dare attuazione agli

obiettivi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito dell'accesso al lavoro, nel rispetto del D. Lgs. 198/2006.

## 2. FORMAZIONE

L'EGAS intende sostenere la crescita professionale del personale anche attraverso un piano formativo che consenta l'aggiornamento sui temi di maggior interesse e utilità per lo svolgimento del lavoro di ogni singolo dipendente.

Con la Deliberazione del Comitato Istituzionale d'Ambito n. 17 del 1° giugno 2021, è stato approvato il Regolamento generale della formazione dei dipendenti, che introduce la programmazione dell'attività di formazione, al fine del raggiungimento delle finalità descritte. Nell'anno 2022 sono stati acquistati e messi a disposizione di tutto il personale, oltre ai corsi da seguire obbligatoriamente per legge in materia di anticorruzione e privacy, ulteriori percorsi formativi in materia di trasparenza, sicurezza informatica e accessibilità degli strumenti informatici, transizione al digitale, codice di comportamento. Nell'ultimo trimestre del 2022 sono stati distribuiti ai dipendenti i questionari individuali per la rilevazione dei fabbisogni formativi del personale.

**Obiettivo:** l'acquisizione di nuove conoscenze e il consolidamento di quelle già possedute sono la condizione necessaria dell'attività della pubblica amministrazione chiamata ad affrontare un significativo incremento quantitativo e qualitativo dei servizi. La rilevanza riconosciuta alla formazione manifesta la volontà dell'Ente di rafforzare le conoscenze e le capacità individuali che incidono sul conseguimento degli obiettivi organizzativi e strategici. Il sistema formativo deve favorire lo sviluppo del personale dipendente, anche in ragione delle continue modifiche normative e di contesto, fornendo nuovi insegnamenti, valorizzando le risorse e le competenze personali al fine di perseguire un efficace sviluppo organizzativo. L'Ente intende far crescere professionalmente i propri dipendenti garantendo a tutti le stesse opportunità di partecipazione.

### **Azione positiva:**

- a) raccolta e analisi dei dati in possesso del servizio del personale in ordine ai lavoratori dell'Ente ed alla formazione effettuata;
- b) coinvolgimento diretto del personale nella fase di programmazione della formazione, attraverso consultazione, anche per mezzo di questionari, in merito al fabbisogno formativo individuale con particolare attenzione ai neoassunti;
- c) organizzazione e/o partecipazione a corsi di formazione sulle materie di maggiore interesse e che, per la loro importanza, coinvolgono tutte le aree di lavoro;
- d) previsione di modalità organizzative idonee a favorire la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici a corsi formativi e di aggiornamento professionale, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, anche mediante il ricorso a modalità formative in videoconferenza ed in e-learning.

## 3. CONCILIAZIONE VITA - LAVORO

Promuovere iniziative volte a migliorare la vita professionale e privata dei dipendenti, garantendo una conciliazione dei tempi vita-lavoro, rientra fra le priorità dell'EGAS per garantire il benessere dei lavoratori, con ricadute positive anche sulla produttività del personale

### *3.1 Orario di lavoro.*

Con Deliberazione del Comitato Istituzionale d'Ambito n. 54 del 20 dicembre 2021 è stato approvato il nuovo Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi che all'articolo 32 riconosce ai dipendenti dell'Ente una flessibilità oraria in entrata dalle ore 7:30 alle ore 9:00, e in uscita fino alle ore 19:30.

Tale iniziativa tiene conto dei principali criteri del benessere organizzativo. La possibilità di rispettare i tempi di vita dei lavoratori, infatti, risulta coerente con l'opportunità di facilitare e migliorare la qualità del lavoro.

**Obiettivo:** promozione dell'equilibrio e della conciliazione tra doveri e responsabilità professionali e familiari sviluppando strumenti e forme di organizzazione del lavoro flessibili, con particolare riguardo all'orario di lavoro. Gli orari lavorativi, salvo casi di impossibilità organizzativa, consentono la flessibilità in entrata ed in uscita. Particolari esigenze di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste motivate dei dipendenti.

**Azione positiva:**

- a) Prosecuzione nell'atteggiamento di particolare attenzione alle esigenze di flessibilità oraria, nel rispetto dell'orario contrattualmente previsto, con disponibilità a valutare un'articolazione oraria diversa e anche temporanea in caso di dipendenti che si trovino in situazioni di particolare esigenza familiare e personale, tra i quali:
- dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
  - dipendenti che assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
  - dipendenti che si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie.

**3.2. Lavoro agile**

Con la Deliberazione del Comitato Istituzionale d'Ambito n. 12 del 19 aprile 2021 è stato approvato il Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile. Con la Deliberazione CIA n. 9 del 3 marzo 2022 è stato approvato il Piano Organizzativo del lavoro Agile (POLA), allo scopo di incrementare e promuovere nell'EGAS il lavoro agile, quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato.

A partire dal 1° aprile 2022, tornata pienamente in vigore la L. 81/2017, che subordina lo smart working alla stipulazione di accordi individuali tra il dipendente e il datore di lavoro, l'EGAS ha deciso di proseguire l'applicazione del lavoro agile per il personale che ne faccia richiesta ai sensi del POLA vigente, per un massimo di due giorni la settimana, in considerazione dell'esperienza maturata con lo smart working emergenziale e del cospicuo investimento effettuato in dotazioni strumentali e licenze informatiche. Per ogni evenienza è stato distribuito a tutti i dipendenti un opuscolo informativo sulla salute e la sicurezza dei lavoratori in smart working.

**Obiettivo:** consolidamento e miglioramento dell'esperienza del lavoro agile emergenziale coniugando l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa con la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nonché di specifiche e peculiari situazioni personali e familiari, quali, a titolo di esempio, l'assistenza ai minori e le disabilità.

**Azione positiva:**

- a) implementazione delle strumentazioni tecnologiche necessarie per lo svolgimento del lavoro da remoto;
- b) verifica delle forme organizzative e dei processi lavorativi garantendo le necessarie interconnessioni tra i lavoratori ed aumentando la responsabilizzazione dei singoli e dei gruppi coinvolti;
- c) revisione della disciplina del Lavoro Agile, a seguito sia dell'approvazione del CCNL, sia delle conseguenti Linee guida;
- d) ulteriori proposte di soluzioni di smart working, tenendo conto anche dei miglioramenti possibili grazie alle evidenze emerse negli ultimi due anni.

**3.3. Ferie Solidali.**

Ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi.

**Obiettivo:** attuazione della previsione delle ferie solidali, secondo la disciplina prevista nell'art. 30 del CCNL 21 maggio 2018, al fine di migliorare la solidarietà tra dipendenti, consentendo il superamento delle situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.

**Azione positiva:**

- a) predisposizione e comunicazione di una apposita circolare in cui si disciplina, nel rispetto della previsione contrattuale, la modalità di richiesta, concessione e godimento delle ferie solidali.

*3.4. Conoscenza contenuti del contratto di lavoro ed in particolare degli istituti relativi all'astensione dall'attività lavorativa.*

Con una comunicazione trasmessa a tutti i dipendenti nel mese di settembre 2022 si è provveduto all'adempimento dell'obbligo di comunicazione ai dipendenti dei dettagli sui contenuti del contratto di lavoro, come disposto dal Decreto Legislativo del 27 giugno 2022 n.104 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea".

**Obiettivo:** informazione per tutti i dipendenti sulle novità introdotte dal nuovo CCNL 2019 – 2021 siglato in via definitiva il 16 novembre 2022 ed in particolare sui diritti loro spettanti in relazione a ferie, festività, permessi, assenze e congedi, in modo da favorire la creazione di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, garantendo parità e pari opportunità tra i dipendenti e sull'inquadramento dei dipendenti dell'Ente.

**Azione positiva:**

- a) predisposizione e diffusione di una circolare in cui si riassumono le novità introdotte dal nuovo CCNL 2019 – 2021 con particolare riferimento agli istituti contrattuali e legislativi relativi a ferie, festività, permessi, assenze e congedi, nonché le novità introdotte dalla L.R. 12 dicembre 2022, n. 22.

#### 4. SALUTE E BENESSERE ORGANIZZATIVO

Occorre promuovere il benessere organizzativo all'interno dell'Ente al fine di prevenire, ridurre e identificare lo stress correlato al lavoro, in considerazione del fatto che esistono ormai evidenze scientifiche attestanti che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un clima interno sereno e partecipativo.

*4.1 Indagine sul personale volta a rilevare il benessere organizzativo*

Obiettivo: attuazione di un percorso di indagine e analisi del clima di benessere organizzativo e/o di disagio presente nei luoghi di lavoro, al fine di individuare possibili soluzioni per la rimozione delle criticità emerse.

**Azione positiva:**

- a) coinvolgimento del personale mediante indagine conoscitiva, anche anonima, al fine di acquisire le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro utili per individuare eventuali criticità anche in merito a situazioni di discriminazioni di genere, violenze sessuali, morali o psicologiche, mobbing, mediante l'utilizzo di questionari;
- b) valorizzazione dei percorsi di crescita organizzativa, con azioni di miglioramento organizzativo e gestionale, anche attraverso la formazione in modalità tutoring;
- c) organizzazione di corsi di sensibilizzazione sui rischi trasversali ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 con l'obiettivo di diffondere la conoscenza di tali problematiche e prevenire l'attivazione di dinamiche potenzialmente generatrici di stress nonché promuovere la cultura della parità di genere.

*4.2 Misure a tutela dei dipendenti con disabilità*

La cosiddetta "quota d'obbligo" prevista dall'art. 3 della legge 12 marzo 1999 n. 68 che disciplina la percentuale obbligatoria dei posti che ciascuna amministrazione deve riservare alle categorie protette, è pienamente rispettata dall'EGAS (n. 1 lavoratore disabile nella fascia tra n.15 - 35 dipendenti).

Per questa categoria di lavoratori l'Amministrazione, sentito il medico competente, ha previsto una maggiore flessibilità oraria in entrata ed in uscita, rispetto agli altri dipendenti, l'applicazione del lavoro agile per tre giorni su cinque a settimana, l'adeguamento funzionale dell'ufficio alle esigenze manifestate dal lavoratore.

**Obiettivo:** tutela e promozione dei diritti umani, rafforzando a favore delle persone con disabilità i principi fondamentali in tema di riconoscimento dei diritti di pari opportunità e di non discriminazione.

**Azione positiva:**

- a) monitoraggio delle postazioni di lavoro che dovranno essere eventualmente adeguate delle dotazioni più idonee;
- b) supporto idoneo alla specifica disabilità e mansioni svolte dal dipendente;
- c) coinvolgimento, se necessario, del medico competente.

**RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI E MONITORAGGI**

L'Ente si impegna a promuovere gli obiettivi di cui al presente Piano nell'arco temporale di validità del Piano stesso.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, del CUG e dei Sindacati. Durante il periodo di vigenza, il presente Piano potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.

Il Comitato Unico di Garanzia, di prossima istituzione, svolgerà i compiti di verifica annuale dei risultati delle azioni positive individuate.

Il presente Piano verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione.