ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA

Piano delle Azioni Positive 2026-2028

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. 2precedente Direttiva 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 2025- 2027, approvato con deliberazione del CIA n. 2 del 30/01/2025, proseguendo nel lavoro avviato nell'anno precedente sviluppando le medesime azioni.

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 da cui dipendono direttamente due aree, tecnica e amministrativa, con a capo due Dirigenti.

Al 31 dicembre 2025 le unità di personale a tempo indeterminato risultavano n. 18, incluso un dipendente in comando, oltre n. 1 dipendente a tempo determinato e n. 1 Dirigente a tempo determinato (AAF).

Nel corso dell'anno 2025, come risulta dagli atti di seguito elencati, vi sono state le seguenti variazioni rispetto al 2024:

- con Determinazione Dirigenziale n. 46 del 16/03/2025 è stata disposta l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile Cat. C, pos. economica C1 - Area degli Istruttori, con decorrenza dell'assunzione dalla data del 17/03/2025;
- con la Determinazione n. 249 del 20/11/2025 è stato stabilito di procedere alla proroga del contratto di assunzione a tempo pieno e determinato, per un ulteriore anno, della 2° idonea non vincitrice, utilmente collocata nella graduatoria approvata con determinazione n. 261/2024, del concorso pubblico per titoli e colloquio per la copertura, a tempo pieno e determinato di n. 1 posto di Funzionario Tecnico dell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione di cui al CCNL sottoscritto in data 16/11/2022.

Le tabelle che seguono individuano il totale del personale occupato per genere e per categorie, incluso il funzionario in comando.

Tab. 1 – Totale degli occupati a tempo indeterminato e determinato

Categoria	N.	F	%	M	%
Direttore Generale	1	0	0 %	1	100%
Dirigenti a tempo indeterminato	1	1	100%	-	-
Dirigenti a tempo determinato	1	1	100%	-	-
Dipendenti a tempo indeterminato incluso dipendente in comando	17	8	47,05	9	52,95
Dipendenti a tempo determinato	1	1	100%	-	-

Tab. 2 – Dipendenti occupati per categoria

Categoria	n.	F	%	M	%
Direttore/dirigenti	3	2	67%	1	33%
Operatori esperti (ex cat B)	2	1	50 %	1	50%

Istruttori (ex cat C)	8	5	62,5 %	3	37,5%
Funzionari ad elevata qualificazione (ex cat. D)	8	3	38%	5*	62%

*di cui un funzionario in comando

Tab. 3 – Dipendenti occupati per Area					
Categoria	***n.***	**F**	**%**	**M**	**%**
Area Direzione Generale	6	2	33%	4	67%
Area Amministrazione e Finanze	6	5	83 %	1*	17 %
Area Pianificazione, Programmazione e controllo del Gestore	9	4	44%	5	56%

*funzionario in comando

Rispetto all'anno 2024 in cui si rilevava una perfetta parità di genere del personale EGAS, nell'anno 2025 si registra una leggera prevalenza del genere femminile.

Per quanto concerne i dipendenti, il genere femminile prevale nella categoria degli istruttori, mentre il genere maschile continua a prevalere nella categoria dei "funzionari ad elevata qualificazione", così come evidenziato nel precedente Piano.

Nelle posizioni apicali, compreso il Direttore Generale, si riscontra una preminenza delle donne.

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 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.

Con la Deliberazione del Comitato Istituzionale d'Ambito n. 12 del 3 maggio 2016 è stato approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2016/2018", a cui hanno fatto seguito gli aggiornamenti nel corso degli anni, da ultimo con la Deliberazione CIA n. 2 del 30/01/2025.

2. SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

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.

L'investimento in capitale umano non riguarda solo l'aggiornamento delle conoscenze, ma anche lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali a supporto dei processi di cambiamento della Pubblica Amministrazione. Il "cambiamento" disorienta, crea resistenze, preoccupazioni nei confronti degli esiti possibili e previsti, per affrontarlo adeguatamente servono competenze trasversali e comportamenti organizzativi che incidano sulle attitudini individuali, rilevanti per svolgere i propri compiti in modo efficace.

Negli ultimi anni, lo sviluppo di carriera e professionalità, intesa come crescita delle competenze (non solo avanzamento economico o giuridico), valorizzazione del merito e delle performance, progressione basata su conoscenze, abilità e comportamenti organizzativi, rafforzamento della capacità del dipendente di contribuire agli obiettivi strategici dell'Ente è sempre più legata ai seguenti elementi:

- qualità delle competenze possedute;
- capacità di generare valore pubblico;
- assunzione di responsabilità e ruoli di leadership, anche non dirigenziali.

A tal proposito la formazione su valore pubblico, performance e leadership rappresenta oggi uno strumento essenziale per lo sviluppo di carriera e professionalità.

In quest'ottica, nell'anno 2025, da parte dell'EGAS, sono stati messi a disposizione dei Dirigenti e di alcuni dipendenti, tramite la piattaforma SYLLABUS, i seguenti corsi di formazione:

- la valorizzazione delle persone e la produzione di valore pubblico attraverso la formazione;
- Performance e leadership per la PA metodi e strumenti per la valorizzazione del merito.

Proseguendo il lavoro avviato nell'anno precedente, si intende sviluppare le medesime azioni nel triennio 2026 - 2028 come di seguito indicato.

Obiettivo: rafforzare le competenze dei responsabili organizzativi ed estendere a tutto il personale la formazione in materia di valore pubblico, gestione della performance e leadership inclusiva, volta a ridurre i divari di genere nei processi di valutazione, sviluppo professionale e attribuzione degli incarichi, favorendo condizioni di pari opportunità.

Azione positiva: attivazione di percorsi formativi mirati rivolti non solo al personale dirigente, ma anche ai titolari di incarichi di responsabilità e al personale potenzialmente destinatario di sviluppi di carriera, finalizzati a integrare la prospettiva di genere nella gestione della performance e a rafforzare la consapevolezza del ruolo del personale nel generare valore pubblico, attraverso pratiche organizzative orientate alle pari opportunità.

3. 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, in linea con la Direttiva del Ministra per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025.

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.

Con la Deliberazione CIA n. 21 del 4 agosto 2025 è stato approvato il Piano triennale della formazione 2025 – 2027, realizzato a seguito di un'analisi puntuale dei fabbisogni formativi interni, volto sia a garantire l'acquisizione di competenze specifiche in ambito amministrativo e digitale, sia a promuovere la cultura della performance, del risultato e dell'innovazione organizzativa, anche in un'ottica di transizione ecologica e di amministrazione sostenibile.

In coerenza con la programmazione strategica e operativa dell'Ente, il Piano della Formazione del personale è stato predisposto con un orizzonte temporale triennale e con specifiche di dettaglio per l'anno in 2025, riservando, in sede di adozione, particolare attenzione ai seguenti contenuti:

- analisi del fabbisogno formativo dei dipendenti;
- analisi delle principali esigenze in materia di obblighi formativi in correlazione al vigente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'EGAS e al "Piano dettagliato degli obiettivi/piano delle performance 2025 – 2027";
- ultime novità normative in materia di competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle Pubbliche Amministrazioni, nonché della Direttiva del 14 gennaio 2025, in base alla quale le amministrazioni dovranno garantire a ciascun dipendente almeno 40 ore di formazione all'anno da dedicare, talaltro all'accrescimento delle competenze in materia di transizione amministrativa, digitale ed ecologica, ossia competenze per l'attuazione delle transizioni e dei processi di innovazione e più in generale per la modernizzazione attivata dal PNRR.

Assicurare la partecipazione equilibrata di donne e uomini anche a percorsi formativi in materia di digitalizzazione e transizione ecologica, favorisce l'acquisizione di competenze innovative e trasversali utili a rimuovere gli ostacoli che di fatto limitano la piena parità di genere nell'accesso alle competenze emergenti e ai ruoli strategici legati alla digitalizzazione e alla transizione ecologica dell'amministrazione.

Nell'anno 2025, così come avvenuto negli anni precedenti, sono stati messi a disposizione di tutti i dipendenti tramite la piattaforma SYLLABUS o acquistati, oltre ai corsi da seguire obbligatoriamente per legge in materia di anticorruzione, trasparenza, privacy, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, anche corsi in materia di transizione amministrativa, digitale ed ecologica.

Nell'anno 2025 è stato garantito un minimo di n. 40 ore di formazione obbligatoria, per ciascun dipendente.

Proseguendo il lavoro avviato nell'anno precedente, si intende sviluppare le medesime azioni nel triennio 2026 - 2028 come di seguito indicato.

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. L'Ente intende far crescere professionalmente i propri dipendenti garantendo a tutti le stesse opportunità di partecipazione, promuovendo la parità di genere anche nei processi di transizione amministrativa digitale ed ecologica, attraverso percorsi formativi inclusivi, finalizzati a garantire pari accesso alle competenze strategiche, alle opportunità di sviluppo professionale e ai ruoli di responsabilità connessi all'innovazione e alla sostenibilità.

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, 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.

4 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

4.1 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: 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 disabilità 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;
- dipendenti che si trovino in situazione di necessità, non rientranti nelle casistiche precedenti, che per motivate gravi esigenze necessitano di diversa articolazione di lavoro.

4.2. Lavoro a distanza

Con la Deliberazione del CIA n. 42 del 14 dicembre 2023 è stato approvato il Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro a distanza.

Per gli anni 2025 – 2027 la modalità di lavoro a distanza diventa un modello organizzativo consolidato, in applicazione del Regolamento adottato con la Deliberazione del CIA n. 42/2023.

Con il Regolamento sopra menzionato l'Ente ha disciplinato il mantenimento della modalità di lavoro a distanza con l'intento di perseguire seguenti finalità:

- diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità dei dipendenti, nonché' l'auto-organizzazione delle modalità esecutive per il raggiungimento dei risultati pianificati;
- realizzare una maggiore conciliazione dei tempi vita lavoro;
- promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;

- ottimizzare la diffusione e l'utilizzo di tecnologie e competenze digitali;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa;
- razionalizzare le risorse strumentali e riprogettare gli spazi di lavoro.

Proseguendo il lavoro avviato già avviato, si intende sviluppare le medesime azioni nel triennio 2026 - 2028 come di seguito indicato.

Obiettivo: consolidamento e miglioramento dell'attività lavorativa a distanza, 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) ulteriori proposte di soluzioni del lavoro a distanza, tenendo conto anche dei miglioramenti possibili grazie alle evidenze emerse negli ultimi anni.

4.3. 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: 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.

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

Con legge della Regione Autonoma della Sardegna L.R. 12 dicembre 2022 n. 22, "*Norme per il sostegno e il rilancio dell'economia, disposizioni di carattere istituzionale e variazioni di bilancio*", come modificata dalla legge regionale 23 ottobre 2023 n. 9, è stato introdotto all'articolo 9 della legge regionale n. 4 febbraio 2015 n. 4, istitutiva dell'Autorità d'Ambito della Sardegna, il comma 1 bis che ha disposto "*Ai dipendenti dell'Ente si applicano le disposizioni di cui al titolo VI della legge regionale n. 31 del 1998, e successive modifiche ed integrazioni, salvaguardando la categoria giuridica e la posizione economica acquisita e maturata dal personale*", introducendo il nuovo inquadramento del personale EGAS nel comparto unico di contrattazione collettiva regionale, con conseguente applicazione delle disposizioni legislative corrispondenti.

Allo stato attuale la disciplina introdotta non è stata ancora attuata.

Obiettivo: informazione per tutti i dipendenti sulle novità che potranno scaturire dal nuovo inquadramento contrattuale, 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: predisposizione e diffusione di una circolare in cui si riassumono le novità introdotte dalla L.R. 12 dicembre 2022, n. 22, come modificata legge regionale 23 ottobre 2023 n. 9, con particolare riferimento agli istituti contrattuali e legislativi relativi a ferie, festività, permessi, assenze e congedi.

5 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.

5.1 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.

5.2 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, rispetto agli altri dipendenti, con l'applicazione del lavoro agile per tre giorni su cinque a settimana, rispetto ai due su cinque degli altri dipendenti.

Proseguendo il lavoro già intrapreso si intende sviluppare le medesime azioni nel triennio 2026 - 2028 come di seguito indicato.

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.

5.3 Tutela dell'ambiente di lavoro

L'EGAS si impegna a garantire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo. A tale proposito a partire dall'anno 2024 è stato intrapreso un percorso volto ad assicurare la tutela del benessere psicologico dei lavoratori nel rispetto della dignità e la libertà di persone, caratterizzato da relazioni interpersonali improntato al rispetto della persona evitando, in particolare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing mirati ad avvilire il dipendente anche in forma velata o indiretta.

Per queste finalità nel 2025 è stata disposta la partecipazione di tutti i dipendenti, al corso presente sulla piattaforma SYLLABUS "la cultura del rispetto". Grazie ai diversi temi affrontati, dalla comunicazione all'ascolto, dal valore della diversità ad una panoramica sulla normativa e al ruolo della cultura, dalle

discriminazioni alla necessità di riconoscere gli atti persecutori e quelli violenti, con un focus sul fenomeno del Burnout e la proposta di una "leadership gentile", mira a sostenere la cultura del rispetto della persona e a valorizzare le diversità di genere, di ruolo e di professione al fine di raggiungere gli obiettivi istituzionali e il miglioramento del benessere organizzativo.

Proseguendo il lavoro avviato negli anni precedenti si intende sviluppare le medesime azioni nel triennio 2026 - 2028 come di seguito indicato.

Obiettivo: raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza di genere nella sfera pubblica e privata, favorire tutte le forme di inclusione e garantire il riconoscimento dei diritti umani; obiettivi posti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e recepiti dalla Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile.

Azione Positiva: nel triennio 2026 – 2028 si metteranno a disposizione del personale ulteriori strumenti e corsi di formazione o webinar in materia, proseguendo il percorso iniziato nel 2024.

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 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.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale (2026/2028), decorrente dalla data di esecutività del provvedimento di approvazione a cura del CIA e costituisce un aggiornamento di quello precedentemente approvato.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Una volta approvato, il Piano verrà pubblicato, sul sito istituzionale dell'EGAS e reso disponibile a tutti i dipendenti, previo invio ed acquisizione del parere della Consiglierà di Parità.