



ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA

Piano delle Azioni Positive 2024-2026

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 2023- 2025, introducendo quanto indotto dal cambiamento normativo e 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 2022 le unità di personale a tempo indeterminato risultavano n. 14.

Nel corso dell'anno 2023 vi è stato un incremento di personale per n. 5 unità come risulta dagli atti di seguito elencati:

- Determinazione Dirigenziale n. 454 del 21 dicembre 2022 di approvazione della graduatoria definitiva di merito del concorso pubblico per esami per la copertura, a tempo pieno e indeterminato di n. 2 posti di

"Istruttore Direttivo Specialista Economista, categoria giuridica D - posizione economica D1, a seguito del quale in data 15/03/2023 è stato assunto un vincitore, mentre il secondo vincitore ha rinunciato;

- Determinazione Dirigenziale n. 456 del 21 dicembre 2022 di approvazione della graduatoria definitiva di merito concorso pubblico per esami per la copertura, a tempo pieno e indeterminato di n. 1 posto di "Istruttore Direttivo Tecnico, categoria giuridica D - posizione economica D1, a seguito del quale in data 01/02/2023 è stata assunta la vincitrice;
- Determinazione Dirigenziale n. 67 del 14 marzo 2023 di approvazione della graduatoria relativa alla procedura di selezione per la copertura a tempo determinato, ex art. 110 comma 1 del D.lgs. 267/2000, di n. 1 posto di Dirigente amministrativo, il cui incarico avrà durata fino al 27 aprile 2024 per la sostituzione del Dirigente dell'AAF di ruolo in comando, a seguito del quale è stata assunta la vincitrice in data 01/05/2023;
- Determinazione Dirigenziale n. 129 del 22 maggio 2023 di approvazione della graduatoria definitiva concorso pubblico per esami per la copertura, a tempo pieno e indeterminato, di n. 1 posto di Istruttore amministrativo contabile categoria C, posizione economica C1 a seguito del quale in data 02/10/2023 è stata assunta la vincitrice;
- Determinazione Dirigenziale n. 210 del 17/09/2023 con la quale si è provveduto all'assunzione, dalla data del 2 ottobre 2023, di un Istruttore Amministrativo Contabile cat. C, pos. economica C1 - Area degli Istruttori, dipendente dimissionario dall'area professionale degli "Operatori esperti";
- Determinazione Dirigenziale n. 211 del 27/09/2023 con la quale è stata avviata la procedura di scorrimento della graduatoria, approvata con Determinazione n. 193 del 30 settembre 2021, per la copertura del posto resosi vacante nell'area professionale degli "Operatori esperti" in seguito alle dimissioni sopracitate, a seguito del quale è stato assunto in data 01/12/2023 il primo candidato dell'elenco.

Le tabelle che seguono individuano il totale del personale occupato per genere e per categorie, escluso il Dirigente a tempo determinato:

Tab. 1 – Totale degli occupati a tempo indeterminato (+ Direttore Generale)					
Categoria	N.	F	%	M	%
Direttore Generale	1	0	0 %	1	100%
Dirigenti	2	1	50%	1*	50%
Dipendenti	17	7	41,18%	10	58,82%

* In comando presso altra amministrazione.

Tab. 2 – Dipendenti occupati per categoria					
Categoria	N.	F	%	M	%
Operatori esperti (ex cat B)	2	1	50 %	1	50%
Istruttori (ex cat C)	8	4	50 %	4	50 %
Funzionari ad elevata qualificazione (ex cat. D)	7	2	28,57%	5	71,43%

Attualmente si rileva una perfetta parità di genere tra il totale degli occupati della categoria "operatori esperti" e della categoria "istruttori".

Il genere maschile continua a prevalere nettamente nella categoria dei "funzionari ad elevata qualificazione", così come evidenziato nel precedente Piano, mentre nelle posizioni apicali (i due dirigenti), escluso quello a tempo determinato, si riscontra parità di genere.

Al momento, quindi, la condizione di divario si riferisce esclusivamente alla categoria dei funzionari 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. 4 sono maschi. La situazione è leggermente migliorata rispetto all'anno precedente con una figura femminile in più tra gli ingegneri.

Si registra anche in EGAS un inizio di cambiamento come rilevato a livello nazionale. 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.

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 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.

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.

Con la Deliberazione CIA n. 27 del 26 luglio 2023 è stato approvato il Piano triennale della formazione 2023 – 2025, nella convinzione che incentivare lo sviluppo e la formazione professionale, finalizzati all'approfondimento delle conoscenze tecnico-professionali e giuridico amministrative e allo sviluppo di capacità gestionali, costituisca condizione essenziale di efficacia della propria azione e allo stesso tempo elemento di valorizzazione delle capacità e delle prospettive professionali dei dipendenti.

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 2023, 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 2023 – 2025”, nonché alle disposizioni normative nuova adozione;
- programmazione della formazione in due diverse modalità di realizzazione, quali la formazione trasversale-obbligatoria e la formazione specifica.

Nell'anno 2023, così come avvenuto nel 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, sicurezza sul lavoro, ulteriori percorsi formativi. Particolare rilievo in merito è stato riservato alla materia degli appalti pubblici, vista la recente entrata in vigore del nuovo codice dei contratti pubblici. Nell'anno in corso è stato garantito un minimo di n. 74 ore di formazione in totale, per ciascun dipendente.

Nell'ultimo trimestre dell'anno 2023, 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, in

considerazione dell'esperienza maturata con lo smart working emergenziale e del cospicuo investimento effettuato in dotazioni strumentali e licenze informatiche. A tal proposito con la Deliberazione del Comitato Istituzionale d'Ambito n. 42 del 14 dicembre 2023 è stato approvato il "*Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro a distanza*". Con il Regolamento 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.

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 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'Ente di Governo dell'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:

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

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, per quanto compatibile con le esigenze d'ufficio, 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 MONITORAGGIO

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.