



**COMITATO UNICO
DI GARANZIA**

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

Piano Triennale delle Azioni Positive per il Triennio 2022-2024 dell'ARAN Sicilia

Adottato con Delibera del Commissario straordinario n. 4 del 14.11.2022

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, unificandone 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 favoriscano 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 «*A new start to address the challenges of work-life balance faced by working families*» del 2015 che ha delineato 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 vita-lavoro 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 della 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, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”* individua al capo IV (articoli 42-50 bis) le iniziative per la promozione delle pari opportunità. In particolare, all'art. 48 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.

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 successivamente 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 predetta legge infatti, modificando l'art. 1, comma 1, lettera c) e l'art.7, comma 1, del d.lgs. n.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.

La Regione siciliana si è dotata da tempo di strumenti operativi a sostegno delle pari opportunità, promuovendo a tal fine numerose iniziative, dalla costituzione del Comitato Pari Opportunità e del Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing* alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia della Regione Siciliana, avvenuta con Decreto n. 4671 del 31/07/2013 del Dirigente generale del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del personale, nel rispetto del disposto di cui all'art. 21 della legge n.183/2010 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. n.1888 del 4/5/2020 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 due codici già adottati in precedenza: il Codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali e il

Codice di condotta per la Prevenzione e la lotta contro il *mobbing*, avente efficacia nei confronti di tutto il personale regionale.

Con D.D.G. n. 993 del 31.3.2022 è stato ricostituito il Comitato Unico di Garanzia della Regione Siciliana, il cui mandato era scaduto.

Al Comitato Unico di Garanzia (d'ora in avanti CUG) 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 CUG, 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 CUG 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 si avvale del CUG della Regione siciliana che, nella seduta ordinaria dell'11 luglio 2019, ha accolto la relativa richiesta dell'Agenzia, formulata con nota n. 481 del 4 giugno 2019, giusta quanto previsto dall'art.6, comma 12 del C.C.R.L. Triennio 2016-2018 del personale 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".

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 essi 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.

Anche la promozione della parità e delle pari opportunità necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace. Conformemente al quadro normativo vigente, il Piano delle

azioni positive 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.

A questo riguardo, 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 ha specificato 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”*.

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

Ai dirigenti 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 i provvedimenti attuativi dei Piani di Azioni Positive, nonché il compito di controllarne l'effettivo rispetto.

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 e in quanto 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.

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 n.183/2010, condividendo il documento proposto dal CUG.

Ai sensi dell'art. 48, commi 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, la cui nomina e i cui compiti sono previsti, rispettivamente, dall'art. 12 e dall'art 15 del sopracitato decreto legislativo.

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 delle pubbliche amministrazioni *“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.

ATTUAZIONE, MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il monitoraggio e la verifica sull'attuazione del Piano sono affidati al 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 PIANO AZIONI POSITIVE DELL'ARAN SICILIA PER IL TRIENNIO 2022-2024

LINEE GENERALI DI INTERVENTO

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

Il Piano è riferito al triennio 2022-2024 e sarà aggiornato annualmente, in conformità a quanto previsto al paragrafo 3.2 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”*, pubblicata nella G.U. n.184 del 7/08/2019, ove è specificato 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”*. Si rinvia al suddetto Piano della performance la descrizione di dettaglio relativa alla situazione del personale dell'Agenzia.

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 del Piano in collaborazione con il CUG che, nell'ambito delle proprie competenze propositive, consultive e di verifica proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente, così come specificato nella Direttiva n.2/2019 e collaborerà con l'ARAN Sicilia per la piena attuazione del Piano.

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

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 nel Piano la dicitura "0" 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.

OBIETTIVI E AZIONI DA REALIZZARE

Il Piano prevede i seguenti due obiettivi:

Obiettivo 1. Promozione delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e promozione del benessere organizzativo.

Obiettivo 2. Favorire la conciliazione vita-lavoro e il benessere organizzativo.

I predetti obiettivi si articolano in diverse azioni che si svilupperanno nel triennio 2022-2024, con definizione di priorità in relazione ai loro contenuti e alle disponibilità finanziarie.

Per l'anno corrente è stato previsto lo svolgimento di un'attività formativa, rivolta a tutto il personale dell'Agenzia, per la promozione del benessere organizzativo, con apposita valutazione riferita all'esperienza di smart working emergenziale. Trattasi di un'azione che non è stato possibile compiere nell'anno 2021 a causa della scadenza del mandato del CUG della Regione Siciliana, soggetto attuatore. Inoltre, continuerà a essere garantito l'aggiornamento della sezione del sito web istituzionale dell'Aran Sicilia dedicata al CUG e sarà realizzata la mappatura dei processi e delle attività dell'Aran Sicilia come attività propedeutica alla redazione del PIAO.

Nelle tabelle che seguono sono riportate schematicamente le azioni da realizzare nel periodo di riferimento, corredate dell'indicazione dei soggetti attuatori, dei risultati attesi e delle relative scadenze.

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
2022	Az. 1 - Registrazione al portale nazionale della rete nazionale dei CUG dir n.2/2019	Aran Sicilia e CUG	31/7/2022	0	binario	Si	Registrazione
	Az. 2 - 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 buona prassi, elaborazione di una proposta e di strategie condivise.	CUG Regione Sicilia e Aran Sicilia.	31/12/2022	Q.N.	Binario	Si	Report di sintesi dei risultati dell'intervento e documento di proposta finale
	Az. 3 - 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	31/12/2022	Q.N.	Binario	Si	Aggiornamento e incremento della sezione web, pubblicazione di materiali
2023	Az. 1 - 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	30/06/2023 31/12/2023	Q.N.	Binario	Si	Report di sintesi dei risultati dei questionari
	Az.2 - 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	31/12/2023	Q.N.	Binario	si	Aggiornamento continuo e incremento della sezione web e pubblicazione sulla newsletter
2024	Az.3 - Formazione su Pari opportunità e cultura dell'antidiscriminazione: il linguaggio di genere	CUG e Aran Sicilia	31/12/2024	0	numerico	1	Realizzazione dell'evento

OBIETTIVO 2. FAVORIRE LA CONCILIAZIONE TRA VITA E LAVORO E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO							
Annualità	Azione e Attività	Attuatori	Data ultima	Costi	Indicatore previsto	Valore obiettivo	Risultati attesi
2022	Az.1 - Mappatura dei processi e delle attività dell'Aran Sicilia come attività propedeutica alla redazione del PIAO	ARAN Sicilia	31/12/2022	Q.N.	Binario	Si	Prospetto con la mappatura dei processi
2023	Az.1 - 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.	30/07/2023	Q.N.	numerico	2	Report di sintesi sull'attività formativa ad opera del Serv. 16 F.P.
2024	Az.1 - Monitoraggio su impatto del PIAO 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	31/12/2024	0	Binario	Si	Report di sintesi