

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2026-2028

Sommario

➤ Premessa _____	pag. 3
➤ Fonti normative e regolamentari di riferimento _____	pag. 4
➤ Analisi di contesto _____	pag. 7
➤ Quadro Generale _____	pag. 8
➤ Area benessere organizzativo _____	pag. 8
➤ Piano Azioni Positive _____	pag. 10
✓ <i>Azione positiva n. 1 Ascolto – Obiettivo</i> _____	pag. 10
✓ <i>Azione positiva n. 2 Formazione – Obiettivo</i> _____	pag. 11
✓ <i>Azione positiva n. 3 Gratificazione e valorizzazione delle RR.UU.</i> – <i>Obiettivo</i> _____	pag. 11
✓ <i>Azione positiva n. 4 Strumenti di conciliazione</i> – <i>Obiettivo</i> _____	pag. 12
✓ <i>Azione positiva n. 5 Pari opportunità</i> – <i>Obiettivo</i> _____	pag. 13
✓ <i>Azione positiva n. 6 Compiti e obiettivi del CUG</i> – <i>Obiettivo</i> _____	pag. 13
➤ Destinatari _____	pag. 14
➤ Soggetti, Aree ed Uffici coinvolti _____	pag. 14
➤ Costi _____	pag. 14
➤ Attuazione, monitoraggio e verifica del Piano _____	pag. 15

PREMESSA

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) è *un documento di programmazione in cui il CUG propone all'Amministrazione gli interventi da adottare nel triennio 2026-2028 negli ambiti di propria competenza* (benessere dei lavoratori, sicurezza, pari opportunità e lotta a ogni forma di discriminazione e violenza).

Il “Piano Azioni Positive” rappresenta, pertanto, un’opportunità fondamentale per poter attuare in ARES Sardegna le politiche di genere di pari opportunità dei lavoratori e delle lavoratrici e si configura come uno strumento imprescindibile nell’ambito del più generale processo di riforma della P.A. diretto a garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa, attraverso la valorizzazione delle risorse umane che vi operano.

FONTI NORMATIVE E REGOLAMENTARI DI RIFERIMENTO

Costituzione Italiana art. 3 *"Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese";*

Legge n. 125 del 10 aprile 1991 *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", provvedimento normativo che ha introdotto e regolato l'attuazione delle azioni positive;*

Direttiva 2000/43/CE *che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica;*

D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni" che all'art. 7 comma 1 prevede che: "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". Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono avere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale. Le integrazioni all'art. 57 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, operate dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, hanno inoltre previsto l'istituzione di un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni amministrazione;*

D. Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006 *" Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246 ", modificato dal Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità' di trattamento fra uomini e donne in*

materia di occupazione e impiego”, che riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all’art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto a “assicurare (...) la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” prevedendo inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale;

Direttiva del Ministero per la Riforma e Innovazione della Pubblica Amministrazione e del Ministero per i diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne” adottata dal Ministro pro tempore per le riforme e la innovazione nella pubblica amministrazione e dal Ministero per i diritti e le pari opportunità;*

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 *“Attuazione dell’art. 21 della L. 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro” che all’art. 28 comma 1 ha reso esplicito l’obbligo di valutare in un’ottica di genere e di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro-correlato quando esso emerga. La norma prevede, infatti, che “La valutazione di cui all’art. 17, comma 1, lettera a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”;*

D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 *“Attuazione della L. 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nella Pubblica Amministrazione”;*

L. 4 novembre 2010, n. 183 *“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 di misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro” che è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;*

Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 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” che ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG;

L.R. n. 26 del 12 settembre 2013 recanti *“Interventi per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere e allo stalking. Modifiche e integrazioni alla legge regionale 7 agosto 2007, n. 8 (Norme per l'istituzione di centri antiviolenza e case di accoglienza per le donne vittime di violenza);*

D. Lgs. n. 80 del 15 giugno 2015 *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura e di lavoro, in attuazione dell’art. 1, comma 8 e 9, della L. 10 dicembre 2014, n. 183”;*

Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri(PCM)che reca *“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 2/19 *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;*

Decreto Legge 30 aprile 2022 n. 36 convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022 n. 79;

Direttiva P. Zangrillo del 14 gennaio 2025 *"Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione; Principi, obiettivi e strumenti;*

Regolamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) di Ares Sardegna approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 332 del 17.12.2025.

ANALISI DEL CONTESTO

RILEVAZIONE DATI SU PERSONALE E RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE NEI PROFILI DI INQUADRAMENTO

I dipendenti di ARES Sardegna al 31.12.2025 risultano complessivamente di n. 639 unità: n. 70 dirigenti e n. 569 dell'area del comparto.

Si riporta in tabella dei profili professionali in forza:

	RUOLO	PERSONALE
DIRIG. PROF.LE/AMM.VA/TECNICA	RUOLO AMMINISTRATIVO	21
	RUOLO PROFESSIONALE	16
	RUOLO TECNICO	7
	TOTALE DIRIGENZA PTA	44
DIRIG. SANITARIA NON MEDICA	RUOLO SANITARIO	9
	TOTALE DIRIG. SANITARIA NON MEDICA	9
DIRIG. MEDICO/VETERINARIA	RUOLO SANITARIO	17
	TOTALE DIRIG. MEDICO/VETERINARIA	17
COMPARTO	RUOLO AMMINISTRATIVO	405
	RUOLO SANITARIO	20
	RUOLO SOCIO SANITARIO	2
	RUOLO TECNICO	142
	TOTALE COMPARTO	569
TOTALE COMPLESSIVO		639

Tabella 1 - personale al 31.12.2025

	GENERE (dato espresso in unità)		TOTALE	GENERE (dato espresso in %)	
	DONNE	UOMINI		DONNE	UOMINI
DIRIG. PROF.LE/AMM.VA/TECNICA	17	27	44	38,64%	61,36%
DIRIG. SANITARIA NON MEDICA	6	3	9	66,67%	33,33%
DIRIG. MEDICO/VETERINARIA	12	5	17	70,59%	29,41%
COMPARTO	346	223	569	60,81%	39,19%

QUADRO GENERALE

In un contesto pubblico in continua trasformazione, diversità, inclusione e valorizzazione, le persone sono leve strategiche di cambiamento. Riconoscere il valore delle pluralità, costruire ambienti di lavoro inclusivi e dotati di strumenti concreti è oggi necessario per una P.A. efficiente sempre più vicina alla società che rappresenta.

ARES Sardegna adotta il piano delle azioni positive, di durata triennale, di modo che possa assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici operativi ivi previsti e conformemente al quadro legislativo. Esso è in linea con i contenuti del piano della performance e del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il Piano intende:

- valorizzare le risorse umane, incrementare la professionalità dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nell'attività lavorativa e nella formazione professionale;
- promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo favorendo l'equilibrio tra il lavoro e le esigenze/necessità della vita privata;
- favorire e promuovere l'azione amministrativa con il rispetto del principio di non discriminazione.

AREA BENESSERE ORGANIZZATIVO

La Direttiva n. 2/2019 del Dipartimento funzione pubblica e Dipartimento Pari opportunità, dispone ai fini della promozione ed attuazione dei principi di parità e pari opportunità *“che le amministrazioni pubbliche svolgono un ruolo propositivo e propulsivo fondamentale per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro”*. La direttiva richiamata ha l'obiettivo di promuovere e diffondere le disposizioni vigenti, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche. Le indicazioni fornite dalla Direttiva sono destinate ai vertici delle Amministrazioni, ai titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro, ai dirigenti pubblici, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione del personale. Di conseguenza, l'Amministrazione deve promuovere *“percorsi informativi e formativi”* che coinvolgano tutti i livelli dell'Amministrazione, inclusi i dirigenti che assumono il ruolo di fautori del cambiamento culturale sui temi della promozione della pari opportunità e della

conciliazione dei tempi di vita e lavoro. La formazione e la sensibilizzazione diffusa e partecipata rappresentano un punto importante per riuscire ad affermare una cultura organizzativa sulle tematiche di genere ma soprattutto su quelle del benessere organizzativo e delle azioni positive che il CUG propone.

PIANO AZIONI POSITIVE

AZIONE POSITIVA N. 1 ASCOLTO

Azione atta a potenziare la verifica e l'intervento su situazioni di malessere, violenza o discriminazione nell'ambiente di lavoro.

Intervento da realizzarsi mediante un'indagine per la rilevazione del livello di benessere organizzativo rivolta ad acquisire ogni informazione utile sullo stato di salute della condizione lavorativa in Azienda al fine di individuare soluzioni per la rimozione di eventuali criticità emergenti.

L'indagine sul benessere organizzativo da somministrare al personale tramite questionari anonimi, serve per misurare la percezione dei dipendenti esplorando aree come supporto dei superiori, spirito di squadra e stress lavorativo per identificare punti di forza e aree di miglioramento.

La presenza del benessere organizzativo all'interno dell'Azienda consente di prevenire, ridurre e identificare lo stress correlato al lavoro. La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute psico-fisica dei lavoratori e ad aumentare la produttività.

OBIETTIVO

Intercettare e intervenire su disagi, migliorare le condizioni lavorative e creare un ambiente inclusivo e paritario.

Valorizzare percorsi di crescita e cambiamento organizzativo ed effettuare valutazioni su eventuali criticità.

Migliorare il clima aziendale e la suddivisione di compiti e carichi di lavoro, promuovere l'equità, favorire la comunicazione interna, promuovere il lavoro di gruppo e sostenere la crescita professionale e di carriera del personale.

Sulla base di questi presupposti, ARES Sardegna intende avviare indagini di clima aziendale per acquisire ogni utile informazione sullo stato di salute dell'organizzazione in cambiamento, al fine di individuare possibili soluzioni per la rimozione delle criticità che emergeranno.

Ai sensi dell'art. 17 sempre del Regolamento del CUG è prevista l'attivazione dello sportello di ascolto in collaborazione con Servizio di Prevenzione e Protezione.

AZIONE POSITIVA N. 2 FORMAZIONE

Organizzazione di attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera. Pianificazione giornate di formazione e sensibilizzazione per promuovere il miglioramento delle relazioni interpersonali nell'organizzazione, la cultura relativa alle tematiche di genere e la diffusione di buone prassi lavorative, al fine di contribuire al miglioramento sempre del benessere organizzativo.

Si vuole sostenere la crescita professionale del personale tramite un piano formativo triennale che possa permettere ai dipendenti un aggiornamento sui temi di maggiore interesse, anche con corsi di aggiornamento professionale.

Garantire a tutti i dipendenti la facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio direttore di struttura o dirigente.

OBIETTIVO

Garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

Si evidenzia che le iniziative formative specifiche devono essere organizzate coinvolgendo tutte le rr.uu .

A tal proposito si ricorda la **Direttiva Zangrillo del 14 gennaio 2025** "*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione*", che aggiorna e potenzia le precedenti linee guida del 2023.

Il CUG avrà l'obiettivo di richiamare i pilastri principali previsti per la formazione dei dipendenti pubblici per l'anno 2026 ed è cura di ARES Sardegna inserire la programmazione di queste attività all'interno del proprio PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione).

AZIONE POSITIVA N. 3 GRATIFICAZIONE E VALORIZZAZIONE RR.UU.

Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti e non solo, definizione e distribuzione di carichi di lavoro in relazione alle competenze degli uffici e dei dipendenti.

Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisite all'interno e con percorsi formativi rivolti sia al personale femminile che maschile.

Utilizzare sistemi premianti con la logica della meritocrazia che serva a valorizzare le lavoratrici ed i lavoratori e inoltre sostenere la crescita di carriera del personale, con

misure necessarie alla realizzazione delle progressioni economiche (orizzontali e verticali).

OBIETTIVO

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo delle professionalità sia alle risorse umane maschili che a quelle femminili, conciliando il tutto con le disposizioni normative sia in tema di progressioni di carriera che in tema di progressioni economiche.

AZIONE POSITIVA N. 4 STRUMENTI DI CONCILIAZIONE

È intendimento dell'ARES Sardegna adottare degli strumenti di conciliazione cioè quelle misure adatte ad aiutare lavoratori e lavoratrici a bilanciare vita professionale e personale (conciliazione vita-lavoro) e risolvere tramite strumenti come flessibilità oraria, congedi parentali, servizi di cura l'uguaglianza di genere e benessere sociale (riferimento normativo Legge 53/2000).

Implementare le politiche di conciliazione attraverso l'individuazione di soluzioni che concilino l'impegno lavorativo con i tempi di vita familiare.

Gli strumenti a disposizione del personale per conciliare i tempi di vita personale con quelli di vita lavorativa sono il part-time, il lavoro agile, la flessibilità, i permessi retribuiti e non retribuiti, le aspettative per motivi familiari e di studio.

Promuovere l'equità, favorire la comunicazione interna, promuovere il lavoro di gruppo e sostenere la crescita professionale e di carriera del personale.

È fondamentale promuovere una sinergia sostenibile tra le responsabilità professionali e la dimensione privata, quale pilastro per il benessere organizzativo, attraverso l'integrazione armonica tra carriera e vita familiare rappresentando quindi un asset strategico imprescindibile per incrementare la produttività e la ritenzione dei talenti.

Si rende necessaria l'adozione di politiche volte a garantire un equilibrio strutturale tra gli impegni lavorativi e le esigenze personali attraverso la condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

OBIETTIVO

L'Azienda si propone di ampliare gli strumenti di cui sopra a disposizione del personale con le seguenti modalità:

- Possibilità di accedere al lavoro agile e gestione dei relativi contratti;
- possibilità di riconoscere un'articolazione oraria della prestazione lavorativa compatibile con la cura dei figli, concordando eventualmente una turnazione opposta tra i genitori anche se appartenenti a strutture diverse;

- aggiornamento e semplificazione del Regolamento aziendale per la mobilità interna del personale del comparto in modo da prevedere criteri di precedenza a parità di condizioni per uomini e donne per particolari situazioni di famiglia e di salute.
- Diffondere ed agevolare l'innovazione ed il cambiamento culturale.

AZIONE POSITIVA N. 5 PARI OPPORTUNITA'

Attivazione di percorsi formativi sui temi delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

OBIETTIVO

Diffondere ed agevolare l'innovazione ed il cambiamento culturale. La formazione e la sensibilizzazione diffusa e partecipata rappresentano una leva per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità.

Direttiva n. 2/2019, già richiamata, dispone di :*“Curare che la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale anche apicale, contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, anche attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza contro le donne, inserendo appositi moduli in tutti i programmi formativi e collegandoli, ove possibile, all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*.

Iniziative atte a migliorare la vita professionale e privata garantendo una conciliazione dei tempi vita-lavoro, rientra tra le priorità dell'ARES Sardegna (l'azione positiva n.4 strumenti di conciliazione si integra con l'azione positiva n. 5 pari opportunità).

Garantire il benessere dei dipendenti con ricadute positive sulla produttività del personale e dell'Azienda.

AZIONE POSITIVA N. 6 COMPITI E OBIETTIVI DEL CUG

Azioni di informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del C.U.G.

OBIETTIVO

Facilitare l'accessibilità e la diffusione delle informazioni. Diffondere le competenze e le finalità del C.U.G., valorizzando il ruolo e l'attività dello stesso.

A tal fine, si prevede l'implementazione dei sistemi di comunicazione, con utilizzo degli strumenti informatici, al fine di consentire una interazione più veloce tra i dipendenti delle varie sedi (riduzione dei tempi e dei costi di trasferimento, attenzione per l'ambiente). Inoltre, si predispone l'utilizzo di un indirizzo mail aziendale dedicato e la pubblicazione sulla intranet aziendale.

DESTINATARI delle azioni Positive sono i lavoratori e le lavoratrici ARES Sardegna.

SOGGETTI, AREE E UFFICI COINVOLTI

Le strutture impegnate e/o coinvolte nella realizzazione delle azioni positive sono individuate di volta in volta secondo la materia di riferimento.

Le Strutture complesse maggiormente coinvolte sono di seguito indicate :

- Ricerca e selezione del personale SSR, Amministrazione personale, Sviluppo Risorse Umane e relazioni sindacali,
- Affari Generali, Relazioni Istituzionali e Comunicazione;
- Formazione e accreditamento EMC;
- SC. Programmazione e Controllo di Gestione;
- Infrastrutture e rete dati, Sistemi informativi;
- SPP (Servizio prevenzione e protezione);

Il CUG si raccorda, per quanto di propria competenza anche con l'OIV, il Medico competente, il RSPP e le OO.SS..

COSTI

Senza oneri aggiuntivi a carico dell'Azienda ad eccezione dei costi per la formazione aziendale da quantificare di volta in volta.

Si ribadisce quanto dispone l'art. 21 del Regolamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) di Ares Sardegna approvato con deliberazione n. 332 del 17.12.2025:

“La Direzione Aziendale riconosce l'importanza strategica delle funzioni del CUG e si impegna a garantire le risorse umane, strumentali e finanziarie necessarie per il pieno ed efficace svolgimento delle attività programmate, compatibilmente con i vincoli di bilancio e nel rispetto dei principi di economicità ed efficienza.”

ATTUAZIONE, MONITORAGGIO E VERIFICA DEL PIANO

L'Amministrazione è tenuta ad adottare tutte le iniziative necessarie all'attuazione delle azioni positive presentate dal CUG promuovendo la collaborazione fra CUG, OIV e gli altri Organismi previsti.

L'ordinamento italiano, con la Legge n. 183 del 2010 ha apportato modifiche rilevanti ad alcuni artt. del D. Lgs. 165/2001 prevedendo che le PP.AA. costituiscano, al proprio interno, il Comitato Unico di Garanzia.

Nelle linee guida del 4 marzo 2011, adottate dai Ministri per la funzione pubblica e per le pari opportunità, sono disciplinate le funzioni del CUG al quale vengono assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165 del 2001 e della Direttiva 2/19 *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"*. Competerà primariamente al C.U.G l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive di cui al presente Piano.

Deve svolgere importanti funzioni di verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico. Si ritiene che i CUG possano fungere, all'interno dell'amministrazione pubblica, da importanti sensori di situazione di malessere collegata alla violenza e alla discriminazione, anche al fine di segnalare le suddette situazioni ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti.

ARES Sardegna ed il Comitato Unico di Garanzia si adopereranno per garantire la realizzazione delle Azioni relative agli obiettivi di cui al presente Piano attraverso un dettagliato crono programma da condividere con i soggetti coinvolti con riunioni periodiche, anche al fine di rilevare le eventuali criticità durante la vigenza del Piano. Con cadenza annuale è prevista la stesura di una Relazione sullo stato di attuazione delle azioni del Piano a cura del C.U.G.

Il C.U.G. si impegna a prevedere e sostenere il monitoraggio delle azioni positive che hanno completato il loro percorso o a rimodularne l'iter nel momento in cui si proponesse l'impossibilità di raggiungere l'obiettivo stabilito. Il C.U.G attraverso un attento monitoraggio e l'analisi della tipologia di richieste che verranno presentate dai lavoratori, dovrà rilevare le eventuali difficoltà, resistenze, problematiche e la predisposizione di misure adeguate.

La necessità di curare un costante aggiornamento degli obiettivi suindicati, se del caso modificandoli o integrandoli, e la ancor più rilevante esigenza di eseguire monitoraggi periodici circa lo stato di avanzamento degli obiettivi medesimi, richiedono la predisposizione di idonei strumenti di verifica dell'attività posta in essere.

Pertanto, per rafforzare l'efficacia della verifica, è essenziale la collaborazione di tutti i membri del Comitato al fine di garantire una maggiore sensibilità alle istanze interne dell'Amministrazione.

Con appositi provvedimenti deliberativi, le azioni positive del Piano potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che potranno emergere. Il presente Piano 2026/2028 si pone non solo come adempimento di un obbligo di legge, bensì come primario strumento operativo di riferimento per l'applicazione concreta di tutte le misure indicate.