



# PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2021 -2023

## Analisi del contesto e filosofia del Piano

La predisposizione e l'adozione del **Piano triennale delle azioni positive**, ai sensi dall'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, rappresenta il principale strumento per le Pubbliche Amministrazioni per garantire la promozione della parità e delle pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, oltre che un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

L'obbligo di pianificare iniziative per promuovere le pari opportunità di lavoro e nel lavoro (qualitative, quantitative e retributive) e la rimozione di ogni ostacolo che ne impedisca l'effettiva realizzazione è stato confermato dalla recente **Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento Pari Opportunità della Funzione Pubblica n.2 del 26 giugno 2019**, che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*" e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti dalla direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia, alla luce delle disposizioni e indirizzi comunitari.

**L'uguaglianza di genere** rappresenta, difatti, un valore fondamentale dell'Unione Europea, fissato nel quadro della **Strategia per la crescita Europea 2020**, in cui viene ribadita non solo l'importanza della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ma si focalizza l'attenzione specificamente sul tema della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, quale strumento utile per accrescere il tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata.

Il presente Piano delle Azioni Positive è stato elaborato, pertanto, per dare un impulso concreto per l'attuazione delle politiche delle pari opportunità nel lavoro e per il miglioramento del clima e il benessere lavorativo, con l'intenzione di creare una base di valori condivisi sulla quale costruire l'identità di ARS nei prossimi anni.

In riferimento al Piano proposto, centrale è pertanto il ruolo del **Comitato Unico di Garanzia** per le opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (**CUG**) costituito in ARS con decreto Direttore n. 32 del 2012.

Il CUG è un organismo paritetico, costituito per prevenire e identificare le discriminazioni sul luogo di lavoro, dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua e all'orientamento sessuale. Una tutela che comprende il trattamento economico, le progressioni in carriera, la sicurezza, l'accesso al lavoro e alla formazione, il benessere fisico e psicologico delle persone.

Esercita inoltre compiti propositivi, consultivi e di verifica e promuove la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel luogo di lavoro, anche attraverso la proposta di iniziative formative per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori.

Come evidenziato dalla Direttiva 2/2019, compito del CUG sarà anche il monitoraggio e il controllo periodico dell'avanzamento del Piano, per poter armonizzare le attività dei soggetti chiamati ad attuare le diverse azioni predisponendo l'annuale Relazione sullo stato del personale con gli indicatori di risultato e l'efficacia delle azioni realizzate.

In relazione a quanto sopra descritto, il presente Piano si propone quindi di accrescere in primo luogo le competenze del CUG, a cui spetta il compito di promuovere un cambiamento culturale in seno all'Agenzia, anche con particolare riferimento ai recenti temi più innovativi, quali ad es. il Benessere organizzativo e il Piano Operativo del Lavoro Agile (POLA) art. 263 della Legge 17 luglio 2020.

## Articolo 1

### Alcuni dati sul personale di ARS

Prima di procedere con un'analisi di maggior dettaglio del Piano delle azioni e degli obiettivi previsti per le diverse annualità, si ritiene necessario avere una fotografia aggiornata in merito alla situazione del Personale dell'ARS.

L'Agenzia Regionale di Sanità della Toscana (ARS Toscana), istituita con legge regionale n.71 del 30 settembre 1998 (confluita poi nella legge regionale 24 febbraio 2005 n. 40), è un ente tecnico di supporto della Regione Toscana, con finalità di consulenza e ricerca rivolte ai referenti istituzionali, ai soggetti ed alle organizzazioni che operano nel sistema sanitario e sociale regionale. Attraverso la propria attività di studio e di ricerca in materia di epidemiologia e verifica di qualità dei servizi sanitari fornisce informazioni e strumenti a supporto della programmazione regionale sanitaria.

L'attuale assetto organizzativo dell'Agenzia prevede tre organi: il Direttore, il Comitato di indirizzo e controllo ed il Collegio dei revisori dei conti; dal punto di vista operativo, essa è articolata in tre strutture: la Direzione, l'Osservatorio di Epidemiologia e l'Osservatorio per la Qualità e l'Equità.

Al 31/12/2020 risultano complessivamente in servizio n. 56 dipendenti (compreso il personale a tempo determinato). All'interno del personale dell'Agenzia prevale una componente di genere femminile in tutto il triennio considerato. Nello specifico al 31/12/2020 risulta di sesso femminile il 68% del totale dei dipendenti (73% del totale nel comparto). Tale dato si contrappone ad una presenza tutta maschile per il personale della dirigenza, dato confermato in tutto il triennio di evidenziato.

DISTRIBUZIONE % PERSONALE PER INQUADRAMENTO E GENERE						
Inquadramento	Al 31/12/2018		Al 31/12/2019		Al 31/12/2020	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
<i>Comparto</i>	71	29	74	26	73	27
<i>Dirigenza</i>	0	100	0	100	0	100
<b>TOTALE</b>	<b>66</b>	<b>34</b>	<b>69</b>	<b>31</b>	<b>68</b>	<b>32</b>

Le Posizioni Organizzative (PO), attualmente, sono in totale n. 11 di cui n. 5 sono di sesso maschile e n. 6 di sesso femminile. Le stesse sono distribuite in modo equilibrato, ma si rileva che quelle maggiormente remunerate (n. 2) sono assegnate a unità di sesso maschile.

Al 31 dicembre 2020 le borse di studio assegnate sono in totale n.8, di cui n.1 di sesso maschile e n.7 di sesso femminile.

## Articolo 2

### Obiettivi

Nel corso del triennio considerato l'Agenzia intende realizzare un Piano delle Azioni Positive teso ai seguenti obiettivi generali:

- **Obiettivo I: Comunicazione, informazione e trasparenza**
- **Obiettivo II: Formazione, salute e benessere**
- **Obiettivo III: Conciliazione ed armonizzazione dei tempi**
- **Obiettivo IV: Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni**

E' necessario premettere che pur essendo gli obiettivi del Piano concentrati principalmente sulle pari opportunità, si è ritenuto di ampliare l'ambito di intervento degli stessi ad una platea più trasversale, puntando quindi, ad allargare le finalità di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

## Articolo 3

### Obiettivo I: Comunicazione, informazione e trasparenza

L'Obiettivo I persegue il miglioramento della comunicazione, della trasparenza e della circolarità delle informazioni all'interno dell'ente e l'ascolto delle istanze dei dipendenti come elementi che possono contribuire al miglioramento dei processi lavorativi.

Tra le azioni previste sono state portate a termine l'istituzione di una casella di posta elettronica alla quale i dipendenti possono far pervenire istanze in merito a problematiche lavorative ovvero per migliorare i processi lavorativi ([cug@ars.toscana.it](mailto:cug@ars.toscana.it)) e la valorizzazione dello "Sportello punto d'ascolto del personale dipendente", che come previsto è stato integrato con l'apporto di un rappresentante del CUG (consigliera di ascolto).

Inoltre nell'ambito del progetto regionale di Workplace Health Promotion – WHP<sup>1</sup> è stata promossa l'iniziativa denominata: "**Cassetta delle Idee**", uno spazio dedicato sulla chat aziendale per raccogliere suggerimenti da parte dei dipendenti e/o per condividere idee. Tutte le proposte pervenute in questo spazio sono poi oggetto di confronto per valutarne l'effettiva fattibilità.

ARS assicura anche una costante informazione sulla possibilità di fruizione di permessi e congedi, in particolar modo per quanto concerne i **congedi parentali**, tramite tempestiva comunicazione per e-mail ai dipendenti della normativa vigente e della relativa modulistica.

Inoltre, al fine di diffondere un modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e sensibilizzare all'uso di un **linguaggio amministrativo non sessista**, l'Agenzia promuove in tutti i documenti di lavoro, quali relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc, l'utilizzo e la diffusione di **termini non discriminatori**, ricorrendo il più possibile a sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi, in modo da privilegiare il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere.

Sempre per lo stesso fine si rende necessario avviare campagne informative per la prevenzione ed il contrasto di ogni forma di violenza, o discriminazione, psicologica, verbale, fisica, sessuale, economica, basata sulla differenza di genere o

<sup>1</sup> <https://www.regione.toscana.it/-/workplace-health-promotion>

orientamento sessuale, collegandoli ove possibile all'adempimento degli obblighi di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

A tal proposito ARS si impegna a promuovere tra i suoi dipendenti la conoscenza delle funzioni della **Consigliera regionale di parità** che riveste un ruolo istituzionale di promozione, vigilanza e controllo sui temi delle pari opportunità e antidiscriminazione nel mercato del lavoro regionale (d.lgs 198/2006, 5/2010, 80/2015).

La Consigliera ha sede nell'Ente Regione ([https://www.regione.toscana.it/-/consigliera-regionale-di-parità](https://www.regione.toscana.it/-/consigliera-regionale-di-parita)), come richiesto dalla norma, ma è **organismo dotato di terzietà**, e pertanto coopera con tutte le articolazioni dell'Amministrazione regionale e con tutti i soggetti che, sul territorio intervengono in tema di mercato del lavoro e pari opportunità.

Può rivolgersi alla Consigliera regionale di parità la donna/uomo che ritenga di aver subito:

- discriminazione nell'accesso al lavoro
- discriminazione per accedere a corsi di formazione
- discriminazione nello sviluppo della carriera
- difficoltà a vivere serenamente la tua maternità e il lavoro
- discriminazione nel livello di retribuzione
- il licenziamento in quanto donna
- molestie sul luogo di lavoro

La Consigliera ha la possibilità di **adire in via di urgenza al Giudice del Lavoro** o al Tribunale Amministrativo Regionale per far cessare il comportamento pregiudizievole del datore di lavoro che abbia causato la discriminazione.

La Consigliera riceve su appuntamento, in modalità gratuita ai seguenti contatti:

[consigliera@regione.toscana.it](mailto:consigliera@regione.toscana.it)

PEC [consigliera@postacert.toscana.it](mailto:consigliera@postacert.toscana.it)

Infine ARS si impegna alla **divulgazione del Piano delle Azioni positive** quale strumento strategico di affermazione di una cultura organizzativa di conciliazione tempi di vita e lavoro e benessere organizzativo, mediante pubblicazione sulle pagine del sito istituzionale, nonché informativa tramite mail, in modo da coinvolgere il Personale affinché possa avanzare proposte di miglioramento rispetto alle tematiche in esso contenute.

#### Articolo 4

#### Obiettivo II: Formazione, Salute e Benessere

ARS già da tempo ha deciso di investire risorse in **Formazione**, sia per valorizzare ed arricchire l'azione dell'amministrazione stessa, sia per aumentare la capacità di risposta operativa dei propri dipendenti.. Sarà pertanto sempre più rilevante che i Piani di formazione, approvati annualmente tengano conto delle esigenze di ogni struttura organizzativa, consentendo uguale possibilità per le lavoratrici e i lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò richiede, in generale, che siano articolati in orari e sedi tali da **renderli accessibili** anche a coloro che hanno obblighi familiari oppure hanno orari di lavoro part-time.

Durante l'emergenza sanitaria da Covid-19, **la Formazione dei dipendenti di ARS ha avuto luogo in modalità webinar**, tale modalità sperimentale ha garantito un'ampia accessibilità e un'estesa fruizione, pertanto l'Agenzia ha stabilito che sarà implementata anche in modalità ordinaria, una volta terminata la fase emergenziale.

Dal 2019 l'Agenzia Regionale di Sanità ha aderito al progetto finanziato dall'INPS, cogliendo l'opportunità di far frequentare ai propri dipendenti corsi di formazione gratuiti tenuti dai principali Atenei Universitari, nell'ambito del cosiddetto progetto VALORE PA.

Tutti i corsi Valore PA, fruiti dai dipendenti di ARS, sono stati erogati su piattaforma e-learning, assicurando pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita-lavoro. Anche i corsi Valore PA scelti per il 2021 saranno erogati con la medesima modalità.

Nel 2018 ha avuto avvio un processo di mappatura della formazione degli ultimi dieci anni (2008-2017) del personale dell'Agenzia a cui ha fatto seguito un'**analisi del fabbisogno formativo** dei singoli, realizzata tramite interviste individuali semi-strutturate, al fine di individuare percorsi di formazione sartorializzati, sulla base delle esigenze rilevate. Le aree indagate sono state: tecnico-specifica, informatica, linguistica, sicurezza e soft skills (organizzative, relazionali, cognitive). Nel corso del 2020, sulla base dei risultati dell'indagine condotta, è stata prevista per il personale dell'Agenzia la possibilità di partecipare a un corso di inglese online durante il periodo emergenziale. Inoltre per il 2021 sono stati previsti corsi di formazione specifici sulle soft skills, in modalità e-learning, i quali permetteranno di approfondire i temi introdotti preliminarmente tramite video e comprendere come trasformare ciò che è stato utile in un periodo di emergenza in uno strumento per la quotidianità.

Si rileva infine che, fin dal 2014, ARS conferisce incarichi gratuiti di studio, consulenza e ricerca a soggetti in quiescenza con l'obiettivo di trasferimento delle conoscenze e delle competenze acquisite nel corso della vita lavorativa e quindi l'attivazione di un reciproco scambio di esperienze tra dipendenti di diverse generazioni.

Nell'ambito, invece, della promozione della salute degli ambienti di lavoro ARS dal 2018 ha aderito al richiamato progetto Workplace Health Promotion, un programma dell'Organizzazione mondiale della Sanità per la **promozione della salute attraverso corretti stili di vita sui luoghi di lavoro**. Tale programma ha ottenuto il **riconoscimento dalla Rete Europea European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP)** come **modello di buona pratica**, perché in linea con la **Dichiarazione di Lussemburgo** e perché contribuisce alla diffusione di una nuova cultura a sostegno della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Secondo questo programma, il contesto lavorativo può essere occasione e stimolo per assumere comportamenti corretti per la propria salute, non solo rispetto ai rischi connessi all'attività lavorativa. Per questo il programma incentiva le aziende ad offrire ai propri lavoratori opportunità per migliorare la propria salute, riducendo i fattori di rischio generali e in particolare quelli maggiormente implicati nella genesi delle malattie croniche. I luoghi di lavoro che promuovono la salute, ad esempio, incentivano e promuovono l'attività fisica, offrono opportunità per smettere di fumare, promuovono un'alimentazione sana, attuano misure per migliorare il benessere sul lavoro e oltre il lavoro.

Il programma WHP prevede lo sviluppo di buone pratiche, da realizzare nell'ambito di 6 aree tematiche di riferimento:

- **la promozione di una corretta alimentazione**
- **il contrasto al fumo di tabacco**
- **la promozione dell'attività fisica**
- **la promozione della sicurezza stradale e di una mobilità sostenibile**
- **il contrasto al consumo dannoso di alcol e alle altre dipendenze**
- **la promozione del benessere lavorativo e della conciliazione vita-lavoro**

Per il terzo anno di adesione 2020/2021 l'obiettivo di ARS è mantenere le 6 buone pratiche sulle 4 aree tematiche scelte negli anni precedenti (la promozione di una corretta alimentazione, il contrasto al fumo di tabacco, la promozione dell'attività fisica e la promozione del benessere lavorativo e della conciliazione vita-lavoro) e realizzare un'ulteriore buona pratica su una delle 2 aree tematiche rimanenti e non precedentemente scelte e cioè il **contrasto al consumo dannoso dell'alcol e alle altre dipendenze**.

L'Agenzia, d'altronde, si è sempre mostrata sensibile al tema del **benessere organizzativo**, area che è stata indagata in ultimo nel 2019, mediante una valutazione dello stress lavoro-correlato e della soddisfazione lavorativa dei dipendenti tramite la somministrazione del questionario "Organizational and Psychosocial Risk Assessment" (OPRA - Magnani; Mancini; Majer; 2009), a cui ha partecipato il 74% dei dipendenti dell'Agenzia.

L'indice di rischio generale di ARS è rientrato nella fascia di rischio media, indicando una situazione non problematica, ma da monitorare.

I fattori emersi, percepiti, come maggiori fonti di rischio dai partecipanti sono stati: l'interfaccia casa/lavoro e il carico di lavoro, mentre la valutazione della salute psicofisica non ha evidenziato una situazione problematica, ma solo da monitorare.

L'Agenzia intende proseguire l'indagine condotta, effettuando una nuova valutazione nel 2021 da comparare con quella precedente e procedere in seguito con un monitoraggio a cadenza biennale.

Un'altra iniziativa condotta dall'Agenzia riguarda l'indagine conoscitiva circa la capacità di indirizzo e coordinamento del direttore: l'indagine è finalizzata a raccogliere il giudizio qualitativo del personale circa la capacità di indirizzo e coordinamento del direttore, rivolta a dirigenti e titolari di posizione organizzativa; in particolare, saranno indagati 12 fattori di rilevazione tramite l'espressione di un giudizio qualitativo rilasciato sulla base del livello di soddisfazione esprimibile secondo una scala in ordine decrescente (da 1 a 7). Il risultato dell'indagine è ricavato dalla media aritmetica dei punteggi attribuiti ai 12 fattori di rilevazione.

L'ARS, inoltre, si adopera per la conferma e la nuova attivazione di convenzioni agevolate relative agli abbonamenti ai mezzi pubblici per il personale interessato all'utilizzo di tali servizi.

Attualmente il sistema di rilevazione Presenze utilizzato in ARS dispone di una **Bacheca aziendale**, un'area di deposito di documentazione a disposizione del dipendente, come ad esempio il cartellino, ma anche uno spazio per le comunicazioni amministrative, quali l'invio da parte dell'ente delle CU o delle schede di assegnazione /valutazione Obiettivi, ecc.

Nel prossimo futuro si prevede anche la predisposizione e la sperimentazione di uno **spazio web intranet**, accessibile da tutto il personale ed allo stesso dedicato, consistente in una piattaforma digitale di informazione per la condivisione di informazioni, servizi ed utilità, nell'ottica della promozione di forme ed occasioni di aggregazione del personale.

## Articolo 5

### Obiettivo III: Conciliazione ed armonizzazione dei tempi

Negli ultimi anni, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al benessere organizzativo e alla conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare.

E' ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

ARS ha messo in atto varie soluzioni organizzative e relazionali che vanno in tale direzione e che si articolano con le seguenti modalità.

- a) **orario flessibile:** amplia flessibilità con orario di ingresso al lavoro nella fascia oraria: 07:30 – 09:30; Tale flessibilità in entrata, disciplinata dall'Orario di lavoro, è stata aumentata, nel corso del 2020 per il perdurare dell'emergenza sanitaria, estendendola fino alle ore 10:30.
- b) **affiancamento dopo rientro:** è favorito il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.) mediante il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di uomini e donne con incarichi di cura;
- c) **part-time:** l'Agenzia garantisce, nei limiti normativi e contrattuali previsti, ai lavoratori e alle lavoratrici la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari;  
**Al 31/12/2020 in ARS risultano 5 dipendenti in part time:** 4 donne all' 83,33% in PT orizzontale e 1 uomo al 40% in PT verticale;
- d) **smart working:** l'Agenzia Regionale di Sanità ha avviato la sperimentazione del lavoro agile, regolamentandolo attraverso il "*Disciplinare per lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working*", approvato con Decreto Direttore n. 73 del 02/09/2020. Con l'approvazione del predetto Disciplinare dal 22 Settembre 2020 è stato abrogato l'istituto del telelavoro domiciliare, che nei primi mesi del 2020 contava n. 16 posizioni attive, pari al 30% del personale delle categorie a tempo indeterminato.  
Al 31/12/2020 in ARS l' 80% dei dipendenti usufruisce dello Smart working.

Con l'adozione del POLA (**Piano Organizzativo del Lavoro Agile**), ai sensi dell'art. 263 comma 4-bis Decreto Legge n.34 del 19 maggio 2020, approvato con decreto Direttore n. 8 del 29/01/2021, ARS ha deciso di continuare ad utilizzare l'istituto del **lavoro agile**, anche dopo l'emergenza sanitaria, intravedendo un'opportunità di cambiamento per la cultura e l'organizzazione produttiva dell'Ente, grazie all'introduzione di una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro stesso, **collocando in smart working almeno il 60% del Personale** nel corso del triennio di riferimento (2021/2023).

In tal senso l'adozione del POLA rappresenta per ARS uno strumento POST EMERGENZIALE per la gestione ordinaria del Lavoro Agile.

## Articolo 6

### Obiettivo IV: Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni

L'obiettivo IV intende promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che abbia come obiettivo la facilitazione un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze. Intende, inoltre, garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, pari opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale femminile che al personale maschile, in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. In particolare la finalità strategica è quella di creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno dell'Ente.

Su tali basi, nel corso nel 2020, nell'ambito della Contrattazione Decentrata Integrativa di Ente, si è provveduto ad **aggiornare i criteri** per l'assegnazione del punteggio inerente la Performance Individuale del triennio considerato **per accedere alla Progressione economica all'interno della categoria**, stabilendo che, in caso di assenze del dipendente dovute a maternità, infortunio, malattia continuativa, assenza prolungata per congedi previsti dalla normativa vigente per assistenza a congiunti con handicap grave accertato, che possano aver influenzato la valutazione annuale in un anno del triennio precedente, la media del punteggio sia calcolata su due anni, **escludendo la valutazione conseguita nell'anno dell'assenza**.

L'obiettivo specifico è, pertanto, quello di garantire un **trattamento uniforme** che non discrimini economicamente chi sia stato soggetto ad assenze prolungate per congedi di maternità, parentali o per motivazioni di cura.

Inoltre è volontà dell'Ente lavorare anche per **aggiornare l'attuale sistema di misurazione e valutazione della Performance**, in coerenza con la nuova organizzazione del lavoro di cui l'amministrazione si vuole dotare, con l'introduzione del lavoro agile, non più in modalità sperimentale, ma in modalità ordinaria.

La modalità di lavoro agile richiede, infatti, una riflessione particolare in merito alla performance individuale, non solo per la necessità di individuare in maniera puntuale i risultati attesi, sia in relazione all'attività svolta che ai comportamenti agiti, ma anche **affinché il sistema di misurazione e valutazione sia unico** e prescindendo dal fatto che la prestazione sia resa in ufficio, in luogo diverso o in modalità mista. In tal senso è in corso di **aggiornamento il modello delle competenze dei profili professionali** di tutto il personale dell'Ente, con particolare riferimento alle **competenze digitali**, perché nell'ambito della digitalizzazione dei processi aziendali esse sono un requisito **fondamentale per** rendere efficiente la nuova organizzazione del lavoro e per consentire di ricorrere allo smart working in modo sistematico e organizzato.

Tra le **Azioni specifiche** volte a garantire le Pari Opportunità e il contrasto alle discriminazioni per il triennio di riferimento del Piano, ARS si impegna a:

- monitorare gli incarichi conferiti, sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine **di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini** e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG;
- osservare il principio di **pari opportunità nelle procedure di reclutamento** (art. 35 comma 3, lett. c) del d.lgs n.165 del 2001) per personale a tempo determinato e indeterminato;
- rispettare la normativa vigente in materia di **composizione delle commissioni di concorso**, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;
- adottare iniziative per **favorire il riequilibrio della presenza di genere** nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi;
- curare che la **formazione e l'aggiornamento del personale**, compreso quello con qualifica dirigenziale, contribuiscano allo **sviluppo della cultura di genere**, 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, **inserendo appositi moduli in tutti i programmi formativi** (art. 7 comma 4 del d.lgs n. 165/2001) e collegandoli, se possibile, all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 28, comma 1 del d.lgs. n. 81 del 2008);
- avviare azioni di **sensibilizzazione e formazione di tutta la dirigenza**, che assume il ruolo di catalizzatore e promotore in prima linea del cambiamento culturale, sulle tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;
- produrre **statistiche sul personale ripartite per genere**, indicando tutte le variabili considerate, comprese quelle relative ai trattamenti economici e al tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali;
- promuovere, infine, la **predisposizione di bilanci di genere**, al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze degli uomini e delle donne e contribuire così a ridurre le diseguaglianze di genere attraverso una più equa distribuzione delle risorse finanziarie.

#### **Articolo 7 Durata**

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di emanazione del decreto di approvazione del medesimo. Nel periodo di vigenza saranno raccolti per il tramite del C.U.G. pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza del Piano ad un aggiornamento adeguato.