

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023 -2025

Analisi del contesto e filosofia del Piano

Il **Piano triennale delle Azioni Positive (PAP)** dell'Agenzia Regionale di Sanità relativo al triennio 2023/2025, in continuità con il precedente Piano 2021-2023, intende proseguire e ampliare le iniziative promosse per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.lgs. n.198/2006 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, nonché rappresentare uno strumento concreto per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere, disagio e stress, oltre che garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute, infatti, a promuovere e attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale. In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, si individueranno modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per rendere il Piano più democratico ed efficiente. Il Piano delle Azioni Positive costituisce un'importante risorsa per l'Amministrazione poiché il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), grazie allo svolgimento dell'attività che gli è propria, può riuscire a supportare il processo di diagnosi di disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze, con l'intenzione di creare una base di valori condivisi sulla quale costruire l'identità di ARS nei prossimi anni.

Il Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna (D. lgs.n.198/2006) definisce le azioni positive come “*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*”.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne, in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti delle/dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire la conciliazione di condizioni e tempi di lavoro con l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali per una migliore ripartizione di responsabilità tra i due sessi, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro con flessibilità, telelavoro, mappatura delle competenze, accompagnamento nella fase di rientro da lunghe assenze, congedi parentali;
- attuare politiche di reclutamento e gestione del personale realmente paritarie nelle commissioni di concorso, anche attraverso l'obbligo di rappresentanza femminile, ed una valutazione basata più sul risultato che sulla mera presenza.
- garantire il monitoraggio del divario di genere con azioni mirate ove questo è superiore ai due terzi.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” – in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne nonché finalizzate a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni; evitare eventuali svantaggi; equilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

La presentazione dei Piani triennali non è solo un atto formale, ma rappresenta un momento fondamentale per attivare misure e meccanismi di gender mainstreaming, azioni positive e buone prassi volte a consentire una reale parità tra uomini e donne da parte delle Amministrazioni.

Il piano riassume obiettivi, tempi, risorse disponibili e risultati attesi per riequilibrare situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne, assume gli obiettivi di trasversalità e di pari opportunità e li inserisce nella cultura lavorativa ed organizzativa dell'Ente pubblico.

Il presente Piano ha durata triennale. 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.

Obiettivi

Nel triennio in esame, le attività saranno volte alla valorizzazione del personale in servizio attraverso non solo gli strumenti messi a disposizione dal CCNL del 16/11/2022, in un processo di interlocuzione costante con il C.U.G., la consigliera di Parità e le organizzazioni sindacali. In continuità con la programmazione 2021-2023, l'Agenzia intende confermare le azioni già programmate e svilupparne di nuove in un'ottica di miglioramento continuo, perseguendo la finalità di rendersi contesto "appetibile", in grado di catalizzare capitale umano di qualità, figure professionali competenti, favorendo nelle stesse, benessere e senso di appartenenza.

Di seguito si riportano gli obiettivi del Piano delle Azioni Positive 2023-2025 con le relative azioni per realizzarle:

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

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.

All'interno di questo obiettivo si propone l'azione relativa al rafforzamento del ruolo del **CUG**, costituito in ARS con decreto Direttore n. 32 del 2012.

A dicembre 2022, a seguito dell'avviso interno del Direttore sono state raccolte le candidature per il rinnovo del Comitato Unico di Garanzia.

Il decreto del Direttore n. 8 del 25 gennaio 2023, quindi, ha costituito nuovamente il CUG. I componenti sono stati individuati sulla base dei curricula dei candidati e delle candidate e tenendo anche conto del rispetto del principio della parità di genere, della provenienza dei candidati da diverse aree funzionali dell'Amministrazione.

Il CUG di ARS ha aderito alla Rete Nazionale dei CUG.

Gli obiettivi che ci si propone di raggiungere sono:

- il rafforzamento del ruolo del CUG facendo conoscere l'esistenza, le finalità e le modalità di funzionamento del CUG a tutto il personale;
- il rafforzamento dei rapporti istituzionali con la Consigliera di Parità e la Commissione Consiliare Pari Opportunità;
- il rafforzamento dei rapporti con la Rete Nazionale dei CUG partecipando alle iniziative formative proposte.

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). Inoltre nell'ambito del progetto regionale di Workplace Health Promotion – WHP¹ è stata promossa l'iniziativa denominata: **"Forum 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.

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

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 corso del triennio considerato, presumibilmente, entro la fine di dicembre 2023 si prevede anche la predisposizione e la sperimentazione di uno **spazio virtuale**, accessibile da tutto il personale ed allo stesso dedicato, consistente in una piattaforma digitale di informazione per la condivisione di informazioni, servizi, utilità e modulistica.

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>), come richiesto dalla norma, ma è **organismo dotato di terzietà**, e pertanto coopera con tutte le articolazioni dell'Amministrazione 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:

consiglieraparita@regione.toscana.it

PEC consiglieraparitatoscana@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.

Obiettivo II: Formazione e Benessere Organizzativo

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, 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 di continuare a mantenere tale modalità, alternandola ai corsi in presenza.

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, finora fruiti dai dipendenti di ARS, sono stati erogati su piattaforma e-learning, assicurando pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita-lavoro. I corsi Valore PA scelti per il 2023 saranno erogati in parte in presenza e in parte a distanza.

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.

L'Agenzia si è sempre mostrata sensibile al **tema del benessere organizzativo**, area che è stata indagata in ultimo nel 2021, mediante una valutazione dello stress lavoro-correlato, che ha indagato la sensazione di squilibrio che il lavoratore avverte

nel caso in cui le richieste dell'ambiente lavorativo superino la propria capacità di farvi fronte, tramite la somministrazione del Questionario Strumento Indicatore (Inail, 2017), a cui ha partecipato il 71,4% 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 la dimensione della domanda che indaga il carico lavorativo, l'organizzazione del lavoro e il contesto lavorativo, la dimensione del ruolo che verifica la consapevolezza del lavoratore relativamente alla posizione che riveste nell'organizzazione e garantisce che non si verifichino conflitti e la dimensione del cambiamento che valuta in che misura i cambiamenti organizzativi, di qualsiasi entità, vengono gestiti e comunicati nel contesto aziendale. Queste tre aree richiedono l'impiego di interventi correttivi per migliorare la percezione dei dipendenti. Di contro le dimensioni del controllo, del supporto del management, del supporto tra colleghi, hanno evidenziato un buon livello di prestazione e le relazioni hanno evidenziato addirittura un ottimo livello di prestazione. L'Agenzia intende proseguire l'indagine condotta e procedere con un monitoraggio a cadenza biennale

Sempre nel 2021, in attuazione a quanto previsto dalla legge 81/08 "Testo Unico sulla sicurezza, regola la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro", è stata condotta un'ulteriore indagine riferita alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato a seguito delle variazioni significative avvenute in Agenzia: il nuovo Direttore e il nuovo RSPP. L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. La valutazione preliminare ha identificato un 'rischio non rilevante', tale risultato è stato riportato nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e si dovrà prevedere un 'piano di monitoraggio', ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli **Eventi sentinella**.

Considerato che il questionario proposto include alcune sezioni dedicate al tema del benessere del lavoratore sul luogo di lavoro e dello stress lavoro correlato, e tenuto conto che il passo successivo prevede l'individuazione di azioni migliorative si propone come azione positiva una **fattiva collaborazione con la figura del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) aziendale** nell'individuazione/proposta di azioni positive migliorative rispetto alle criticità rilevate.

Tra le azioni previste al fine di promuovere e facilitare il benessere lavorativo si propongono le seguenti ulteriori azioni:

- ✓ collaborare con le organizzazioni sindacali nella riflessione e nella disciplina di tutti gli aspetti connessi al lavoro a distanza;
- ✓ collaborare con le organizzazioni sindacali nell'avvio di una progettazione di possibili strumenti di welfare integrativo;
- ✓ promuovere una riflessione sul tema dello smart working e delle possibilità criticità (isolamento sociale, sovraccarico nel lavoro di cura, ecc.);
- ✓ valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nell'organizzazione coinvolgendolo nell'analisi e nella riflessione su quali siano gli ambiti più rilevanti e più strategici per migliorare il clima aziendale anche al fine di individuare le leve per impostare alcune azioni di miglioramento organizzativo e gestionale.

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;
Per il 2023 si prevede di aumentare la flessibilità della pausa pranzo spostando il rientro dalle ore 15:00 alle ore 15:30.
- 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 31/12/2022 in ARS risultano 5 dipendenti in part time: 3 donne all' 83,33% in PT orizzontale, 1 uomo all'83,33% in PT orizzontale e 1 uomo al 40% in PT verticale;

- d) **smart working:** in attuazione della disciplina del CCNL del 16.11.2022, l'Agenzia Regionale di Sanità dal 1° gennaio 2023 regola il lavoro agile attraverso il *"Disciplinare per lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working"*, approvato con Decreto Direttore n. 106 del 20/12/2022, previo confronto con le OO.SS e la RSU, trovando così attuazione l'obiettivo di revisione del precedente regolamento in materia di lavoro agile. L'esperienza finora fatta ha dimostrato che lo smart working non solo è venuto incontro alle esigenze dei dipendenti, migliorando la flessibilità dei tempi di vita e di lavoro, aumentandone l'autonomia nella gestione dei tempi e dei luoghi di lavoro, ma ha garantito anche la regolare prestazione dei servizi resi, la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti. Per la fine di maggio 2023 sarà proposto ai dipendenti di ARS un **nuovo questionario** per indagare il livello di soddisfazione sul lavoro agile e per raccogliere eventuali suggerimenti al fine di verificare i risultati raggiunti e le eventuali criticità emerse.

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.

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

La valutazione annuale della performance individuale del personale è, altresì, uno strumento utile per costruire, insieme al lavoratore, un percorso sereno all'interno dell'Ente, improntato alla crescita professionale e al miglioramento continuo. Rappresenta un'occasione di confronto e scambio tra il lavoratore e il suo responsabile di riferimento, oltre che momento di ascolto di eventuali bisogni necessità o suggerimenti in ordine all'ampliamento del benessere organizzativo, con stimoli che provengono dalla realtà concreta dei processi lavorativi. Alla valutazione della performance del personale si legano altresì i percorsi di carriera e i meccanismi premiali legati alla produttività.

Nel 2023, relativamente all'anno 2022, la valutazione si è svolta per tutto il personale dell'Ente; i punteggi medi ottenuti dai dipendenti hanno, nelle varie categorie, confermato gli obiettivi e i risultati attesi stabiliti dal sistema di valutazione.

La regolamentazione del lavoro agile spinge ad 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 il recente **aggiornamento del modello delle competenze dei profili professionali** di tutto il personale dell'Ente, prevede anche la descrizione delle **competenze trasversali**, in quanto requisito **fondamentale per** rendere efficiente la nuova organizzazione del lavoro e per consentire di ricorrere allo smart working in modo sistematico e organizzato.

Anche l'aspetto delle progressioni economiche e di carriera, in interlocuzione costante con le R.S.U. viene attenzionato, al fine di garantire pari condizioni di accesso e sistemi di effettiva premialità.

La ricostruzione dei dati del personale e la loro aggregazione per anzianità, aree di attività, categorie e profili è l'azione propedeutica a determinare la platea di accesso alle Progressioni economiche all'interno delle Aree. Anche per l'anno 2023 l'Ufficio Personale predisporrà una serie di tabelle del personale distribuito secondo i diversi criteri necessari all'espletamento della Progressione Economica, previsti dal relativo regolamento.

Un'altra azione, nell'ambito del contrasto alle discriminazioni, prevista nell'anno 2023, riguarda l'aggiornamento del Codice di Comportamento.

Il codice di comportamento dell'Agenzia è un importante strumento disciplinare e di controllo, adottato ai sensi di legge a garanzia della buona condotta dei dipendenti dell'Ente, affinché la stessa sia sempre improntata al rispetto delle norme, all'etica e ai principi di diligenza, lealtà e imparzialità.

L'Agenzia ha adottato il Codice di Comportamento, approvato con decreto direttore n. 140 del 20/11/19, ottenendo il Parere positivo espresso dall'OIV in data 13/11/2019, al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Adesso le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad aggiornare il proprio codice di comportamento ai sensi del D.L. n. 36 del 30/04/2022 art. 4, inserendo “una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici” (cit. art. 4 co.1 lett. a) e un “ciclo formativo obbligatorio [...] sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico” (cit. art. 4 co.1 lett. b).

Il DL segue pertanto le direttrici di riforma previste dal PNRR e aggiorna coerentemente il Codice vigente del 2013, per adeguarlo al nuovo contesto socio-lavorativo e alle esigenze di maggiore tutela dell'ambiente, del principio di non discriminazione nei luoghi di lavoro e a quelle derivanti dall'evoluzione e dalla maggiore diffusione di internet e dei social media.

Le principali aree di intervento saranno le seguenti:

- divieto di discriminazioni basate sulle condizioni personali
- criteri di misurazione della performance e responsabilità dei dirigenti per la crescita dei propri collaboratori
- adozione di comportamenti 'green' rispettosi dell'ambiente
- utilizzo dei social media da parte dei dipendenti pubblici.

Nello specifico, si vietano le discriminazioni, precisando che il dipendente è obbligato a conformare la condotta sul luogo di lavoro al rispetto della personalità, della dignità e dell'integrità fisica e psichica degli altri dipendenti e, in tema di rapporti con il pubblico, si prevede un comportamento idoneo alla soddisfazione dell'utente.

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, se possibile, appositi moduli in tutti i programmi formativi e collegandoli 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 disegualianze di genere attraverso una più equa distribuzione delle risorse finanziarie.