

Azioni positive per le pari opportunità e l'equilibrio di genere 2025 - 2027

In continuità con i precedenti Piani l'Agenzia intende proseguire nel triennio con 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"**, al fine di dotarsi di 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. Le Azioni Positive costituiscono 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.

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.

Valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone all'interno degli ambiti lavorativi, favorendo la cultura del rispetto, il contrasto alle discriminazioni di genere e la promozione dell'effettiva uguaglianza di genere attraverso una serie di azioni coerenti al proprio interno, rappresenta anche l'obiettivo principale del **Gender Equality Plan**.

Il Piano di Uguaglianza di Genere o "**Gender Equality Plan**", c.d. **GEP**, in linea con la definizione della Commissione europea, si pone come un insieme di azioni integrate in un'unica visione strategica, che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere, e permettano, al contempo, la valorizzazione di tutte le diversità legate, ad esempio, alle variabili dell'età, della cultura, dell'abilità fisica, dell'orientamento sessuale, del credo politico e/o religioso, del plurilinguismo.

Si tratta di un documento richiesto dalla Commissione Europea a tutte le istituzioni pubbliche che vogliano accedere ai finanziamenti comunitari diretti e indiretti, come nel caso del programma Horizon Europe, e nell'ambito dei bandi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE.

L'Agenzia Regionale di Sanità, nel tentativo di razionalizzare gli adempimenti, ha ricondotto il GEP al Piano delle Azioni Positive, c.d. PAP, previsto dall'art. 48 del d.lgs. n. 198/2006.

Pertanto gli obiettivi del GEP, in linea con quelli propri della strategia sulla parità di genere sostenuta dalla Commissione europea, coincidono con quelli inseriti nel Piano delle Azioni Positive 2025/2027, in continuità con i Piani precedenti e si sviluppano nelle principali macro aree tematiche sotto specificate.

In particolare per l'anno 2025, muovendo da una analisi di sintesi del monitoraggio effettuato per l'anno 2024 e dalle necessità rilevate su **segnalazioni e sollecitazioni ricevute dal C.U.G. e dalla Consigliera di Parità**, si confermano gli obiettivi degli anni precedenti e se ne definiscono di nuovi, al fine di favorire la diffusione di un modello culturale rispettoso delle differenze:

- ispirato al valore della pari dignità delle persone;
- fondato sulla realizzazione delle pari opportunità;
- orientato alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- attento alla promozione del benessere anche psicofisico delle persone;
- motivato a prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta;
- impegnato a valorizzare le differenze per promuovere la parità di genere e superare gli stereotipi basati sul genere;

Le attività saranno volte alla valorizzazione del personale in servizio attraverso gli strumenti messi a disposizione dal vigente CCNL, attraverso il confronto costante con il **C.U.G., la Consigliera di Parità e le organizzazioni sindacali**.

Di seguito si riportano per ciascuna macro area le specifiche azioni di intervento:

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

Macroarea I: Comunicazione, informazione e trasparenza

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 C.U.G. 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 C.U.G. partecipando alle iniziative formative proposte.**

Il Comitato Unico di Garanzia mette a disposizione del personale dell'Agenzia uno sportello di ascolto per i problemi di pari opportunità e mobbing. In forma del tutto riservata il personale potrà rivolgersi allo sportello per:

- a) accoglienza e primo ascolto: si può prendere contatto con lo sportello telefonicamente, per posta elettronica (**cug@ars.toscana.it**) o rivolgendosi direttamente ad uno dei membri. Sarà garantito l'anonimato a chi lo desidera;
- b) consulenza personalizzata: ogni persona avrà a disposizione colloqui individuali di ascolto e consulenza.

L'Agenzia regionale di sanità ha aderito al **Workplace Health Promotion**: un programma dell'Organizzazione mondiale della Sanità per la promozione della salute nei luoghi di lavoro attraverso corretti stili di vita sul lavoro, incentivando e promuovendo l'attività fisica, offrendo opportunità per smettere di fumare, promuovendo un'alimentazione sana, attuando misure per migliorare il benessere sul lavoro e oltre il lavoro.

In continuità col percorso WHP attivato negli anni precedenti, l'ARS continua a portare avanti le buone pratiche previste dal programma, consolidando le scelte fatte e continuando a pubblicizzare ai propri dipendenti iniziative ed eventi che promuovono salute.

Nello specifico nel corso del 2024 Ars ha diffuso ai propri dipendenti tutte le iniziative mensili legate alle **“Passeggiate della Salute”** attive nei Quartieri di Firenze, promosse da UISP, ha promosso l'iniziativa relativa all'**“Open Day screening oncologici”** e ha affisso nei luoghi di maggiore visibilità le locandine relative alle **“Ondate di Calore”** e alla **“Disostruzione delle vie aeree”**.

Inoltre il 18 novembre 2024 l'Agenzia ha dato la possibilità a tutti il personale, di effettuare presso la sede di lavoro lo **screening per il virus dell'Epatite C**, grazie alla preziosa collaborazione di Croce rossa e Misericordia di Firenze. Hanno partecipato all'iniziativa 34 dipendenti.

Nell'ottica di assicurare, nel luogo di lavoro, la realizzazione delle pari opportunità, la parità di genere ed il benessere lavorativo è prevista **la diffusione** di pubblicazioni cartacee, di normativa, reportistica in ottica di genere, disposizioni varie e novità concernenti tali tematiche, con particolare attenzione all'informazione sulla possibilità di **fruizione di permessi e congedi** al fine di favorire una sempre maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. In particolare, al fine di rafforzare ulteriormente la tutela del personale garantendo, nell'ambito dell'ambiente di lavoro, l'assenza di qualunque forma di discriminazione, violenza o mobbing, ARS intende rafforzare la conoscibilità della figura e delle funzioni **della Consigliera di Fiducia della Regione Toscana**, quale figura terza, esterna all'Amministrazione, preposta alla tutela del personale nel caso del verificarsi di tali fattispecie discriminatorie.

Il C.U.G. dell'Agenzia, il **21 febbraio 2024**, ha avuto il piacere di conoscere presso la sede dell'Agenzia la Consigliera di Parità, dott.ssa **Maria Grazia Maestrelli**.

Macroarea II: Formazione e Benessere Organizzativo

Per quanto riguarda le iniziative formative in ambito di pari opportunità e uguaglianza di genere, nel breve periodo, la formazione sarà orientata verso le tematiche della violenza e del linguaggio di genere.

L'Agenzia ha aderito, infatti, al corso “**RIForma Mentis**” sulla piattaforma **Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica**, quale percorso rivolto al rafforzamento delle competenze individuali per raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza di genere nella sfera pubblica e privata.

Partendo dai dati statistici, il corso individua l'ampiezza delle discriminazioni di genere sul luogo di lavoro e introduce quali sono gli episodi che ricadono nell'ambito delle molestie sul lavoro, soffermandosi sulle definizioni dei diversi atteggiamenti e comportamenti che possono costituire molestia di genere. Il percorso formativo individua, anche, quali sono i comportamenti e gli strumenti di tutela che un lavoratore o una lavoratrice che subisce molestia può mettere in atto per difendersi in modo efficace e quali sono, invece, gli interventi di prevenzione e contrasto che devono essere messi in atto da parte della Pubblica Amministrazione, con la finalità di assicurare il benessere del lavoratore.

Inoltre l'Ente anche per l'anno 2025 **sostiene il diritto allo studio**, attribuendo ai dipendenti, in possesso dei requisiti, che ne facciano richiesta, le 150 ore di congedo straordinario per attività di formazione.

L'Amministrazione predispone il **piano di interventi formativi** volti non soltanto all'ottimizzazione della produttività e dell'efficienza delle prestazioni lavorative ma anche **al benessere lavorativo, al contrasto di ogni forma di discriminazione ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**.

In tale ottica si prevede, ad esempio, la realizzazione dei corsi di formazione in presenza con **orario di chiusura entro le ore 16.00 o in modalità webinar** e lo sviluppo di interventi formativi sulla promozione delle pari opportunità con particolare riferimento alle tematiche della violenza di genere ed alla sensibilizzazione sull'uso di un linguaggio amministrativo non sessista.

L'amministrazione intende perseguire anche l'obiettivo di accoglienza, accompagnamento e monitoraggio all'inserimento di eventuale **personale neo assunto** all'interno dell'organizzazione, attraverso il supporto di personale con consolidata esperienza professionale (mentori), al fine della miglior efficienza e al tempo stesso del raggiungimento del maggior benessere lavorativo.

Tra le **azioni previste al fine di promuovere e facilitare il benessere lavorativo** si indicano 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 continua 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.

In tale ambito si inseriscono ulteriori azioni, su sollecitazione del C.U.G., di:

- assicurare, ove possibile, l'impegno dell'Amministrazione che, in conformità alla legislazione vigente, nell'adozione del piano triennale del fabbisogno del personale, siano tenute in considerazione le cessazioni previste per quiescenza e il potenziamento dei servizi, affinché sia garantito il corretto turn-over del personale in modo che il benessere organizzativo non risenta di **cessazioni non sostituite o carichi di lavoro non sostenibili**;
- organizzare **incontri formativi e di sensibilizzazione sulla violenza di genere nei luoghi di lavoro**, coinvolgendo esperti del Centro antiviolenza, di associazioni legate alla tematica e del mondo accademico e la Consiglieria di Pari opportunità. Gli incontri saranno finalizzati a riconoscere le diverse forme di violenza e molestie sul lavoro, fornire strumenti pratici per prevenire e contrastare comportamenti inappropriati informare sulle tutele legali e sui servizi di supporto disponibili, promuovere una cultura del rispetto e dell'inclusione.

AZIONI POSITIVE SPECIFICHE 2025:

L'Agenzia nel mese di gennaio ha invitato tutti i dipendenti a frequentare il **corso realizzato da INAIL**, attivo sulla piattaforma **Syllabus**, dal titolo “**La cultura del rispetto**”, che mira ad accrescere la cultura del rispetto e valorizzare la diversità di genere, di ruolo e di professione, utili a raggiungere gli obiettivi istituzionali e il miglioramento del benessere organizzativo.

Il corso di livello base della durata complessiva di **circa 12 ore**, mira a sostenere la cultura del rispetto di ogni singola persona e a **valorizzare le diversità di genere, di ruolo e di professione al fine di raggiungere il miglioramento del benessere organizzativo**, anche avvalendosi di specifici strumenti e della corretta comunicazione interpersonale.

Diversi i temi affrontati: dalla comunicazione all'ascolto, dal **valore della diversità** a una panoramica sulla normativa e il ruolo della cultura, dalle discriminazioni alla necessità **di riconoscere gli atti persecutori e quelli violenti**, con un focus sul fenomeno del Burnout e la proposta di una **“leadership gentile”, che guidi con empatia e rispetto**.

Il corso mira ad accrescere la **consapevolezza dell'importanza della persona nel sistema relazionale e organizzativo**, a saper individuare e valorizzare ruoli e professionalità delle persone nell'ambito organizzativo, a saper valorizzare le diversità e le caratteristiche delle persone anche per lavorare insieme al fine di raggiungere gli obiettivi istituzionali e comuni, a riconoscere l'importanza della comunicazione e dell'ascolto attivo quale strumento efficace per favorire un buon clima aziendale, a **riconoscere le diverse forme di discriminazione**, a conoscere le modalità per individuare, prevenire, gestire le diverse forme di molestia, violenza e discriminazione e a conoscere le norme e gli strumenti tecnici a tutela delle forme di molestia, violenza e discriminazione.

Inoltre l'Agenzia anche **per il 2025** continua a promuovere **azioni di time saving**:

- convenzione attiva con l'Azienda Ospedaliera Universitaria di Careggi: sia per un servizio di **consegna pasti a domicilio** presso la sede di lavoro, sia per **fruire del pasto direttamente presso la mensa di Careggi**, entrambi rimborsabili con i buoni pasto;
- attività di supporto alle **iniziative di acquisto personali dei dipendenti** ad opera del servizio di guardiania dell'Ente, che si occupa di ricevere i pacchi consegnati dai corrieri in uno specifico punto di raccolta.

Si prevede inoltre di realizzare a breve termine una sorta di **“Baby Pit Stop”**, acquistando un fasciatoio da posizionare nel locale già adibito a spogliatoio, per consentire ai neogenitori e ai visitatori **di allattare o cambiare il proprio bambino**, qualora questi avessero necessità di portarlo nella sede di lavoro.

Macroarea III: Conciliazione ed armonizzazione dei tempi

ARS promuove da sempre forme di organizzazione del lavoro che facilitano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale, anche attraverso istituti quali il Telelavoro domiciliare, quale tipologia di modalità organizzativa di effettuazione della prestazione lavorativa già introdotta fin dal 2009.

Nel 2020 è stato introdotto e regolamentato l'istituto del **Lavoro Agile** (smart working) quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Il lavoro agile è stato regolamentato con **proprio disciplinare ed accordo tra le parti**, senza vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale ed il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. Tale istituto è disciplinato anche nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Funzioni Locali sottoscritto il 16/11/2022.

L'esperienza finora fatta ha dimostrato che lo **smart working** non solo è venuto incontro alle esigenze dei dipendenti di ARS, 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.

AZIONI POSITIVE SPECIFICHE 2025:

Il vigente disciplinare sul lavoro agile prevede **due giorni di smart working a settimana** per i dipendenti che hanno sottoscritto l'Accordo individuale. L'Agenzia, attraverso i propri responsabili delle strutture organizzative, si impegna anche nel 2025, ad assicurare un **numero di giorni di smart working superiore**, nel limite massimo di 120 giorni all'anno, a quei **dipendenti che ne facciano richiesta per esigenze di cura familiare o per condizione di fragilità personale**.

Nell'ambito di questa macroarea, l'Agenzia, ha inoltre messo in atto varie soluzioni organizzative e relazionali che si articolano con le seguenti modalità:

- **orario flessibile**: amplia **flessibilità in entrata** con orario di ingresso al lavoro nella fascia oraria: 07:30 – 09:30. Nel 2023 la **flessibilità in uscita** è stata aumentata divenendo dalle ore 13:00 alle ore 15:30. **Il rientro pomeridiano è stato altresì aumentato ed è previsto entro le ore 16:00**.

AZIONE POSITIVA SPECIFICA 2025: l'ente si impegna a concedere un **allargamento della flessibilità in entrata fino alle ore 10:00** a quei dipendenti che si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie, per consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita privata. Attualmente ne usufruisce un dipendente.

- **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;
- **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 31/12/2024 in ARS risultano 6 dipendenti in part time: 4 donne all'83,33% in PT orizzontale, 1 uomo all'83,33% in PT orizzontale e 1 uomo al 40% in PT verticale.**

Macroarea IV: Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni

L'ARS intende proseguire nell'attività di promozione di 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. 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.

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. 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. Si ribadisce l'impegno ad utilizzare dei sistemi premianti selettivi, secondo **logiche meritocratiche supportate dall'individuazione di criteri oggettivi** che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza alcuna discriminazione.

Tra le **Azioni** specifiche volte a garantire le Pari Opportunità e il contrasto alle discriminazioni, continua l'impegno a:

- osservare il rispetto del 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, ove possibile, 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;
- intraprendere azioni di **sensibilizzazione 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 nonché ad assicurare una rapida attribuzione degli incentivi economici previsti dai contatti collettivi di lavoro e integrativi;
- 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.