

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
2022-2024**

TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024

SOMMARIO

PREMESSA	4
1. OBIETTIVI.....	6
2. ANALISI DI CONTESTO E STATO DI ATTUAZIONE AZIONI PTAP 2021-2023	8
2.1. Modo nuovo di concepire il lavoro: lavoro agile.....	8
2.2. Utilità della tecnologia: Infrastrutture e digitalizzazione.....	8
2.3. Differenziazione degli orari di ingresso in sede: Flessibilità oraria	9
2.4. Spostamenti casa- lavoro: Mobilità sostenibile	9
2.5. Indagine sul benessere organizzativo e sul fenomeno del mobbing	10
3. AREE DI INTERVENTO	12
3.1. Area di intervento 1: Benessere organizzativo	12
3.2. Area di intervento 2: Integrazione e inclusione lavorativa, contrasto ai fenomeni di discriminazione e mobbing	14
3.3. Area di intervento 3: Comunicazione, formazione e sviluppo professionale	17
3.4. Area di intervento 4: Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	20

PREMESSA

Il Piano di Azioni Positive rappresenta un documento di programmazione e pianificazione il cui fine è quello di garantire la promozione e la realizzazione delle pari opportunità lavorative tra uomini e donne.

Le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Legislatore ha acquisito piena consapevolezza che un maggior apporto dei lavoratori in termini di produttività è strettamente connesso alla realizzazione di un ambiente di lavoro in grado non soltanto di garantire il rispetto della dignità e della integrità psico-fisica della persona, ma anche di realizzare pari opportunità di crescita professionale e un equilibrato rapporto tra le responsabilità professionali e quelle familiari.

Con la Legge 4 novembre 2010, n. 183 le politiche di pari opportunità divengono una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità del lavoro. Per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità entrano a pieno titolo tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo e diventano un principio generale di riferimento alla base del sistema di valutazione delle performance organizzative delle pubbliche amministrazioni.

Il CUG si afferma come soggetto che, nel perseguimento dei suoi compiti propositivi, consultivi e di verifica, deve individuare i problemi che ostacolano la parità e il benessere lavorativo e formulare proposte per assicurare un ambiente di lavoro nel rispetto della parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

In tale processo di cambiamento culturale e strutturale del mondo del lavoro, viene dunque assegnato al CUG un ruolo chiave di collaborazione continua con l'Amministrazione, chiamata a contribuire in prima persona alla realizzazione di tale cambiamento. In ragione di queste valutazioni, il CUG è stato investito di specifici compiti definiti già con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, tra i quali rientrano anche "la predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne; le azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo; le azioni positive, gli interventi e i progetti - quali indagini di clima, codici etici e di condotta - idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza".

Successivamente, con l'entrata in vigore la Direttiva 2/2019, di aggiornamento della precedente Direttiva del 4 marzo 2011, rubricata "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", al paragrafo 3.2, è stato previsto che "*I Comitati unici di garanzia devono, (...), presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente una apposita sezione sulla attuazione del suddetto Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempimento dell'amministrazione. Tale relazione, che, a decorrere dall'entrata in vigore della presente direttiva deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile. In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.*"

In particolare, la Direttiva del 2019 ha specificato che "la promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace".

Il CUG, nell'ambito dei suoi compiti propositivi, deve dunque proporre all'Amministrazione azioni positive al fine della predisposizione del Piano triennale di azioni positive, che l'Amministrazione è tenuta ad adottare ai sensi dell' art. 48 del d.lgs. n. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", secondo cui "le amministrazioni dello Stato...., predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". La stessa norma prevede, in caso di mancata adozione del suddetto Piano, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il presente Piano di Azioni Positive riporta gli aggiornamenti per il triennio 2022-2024, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con le richiamate direttive, ed è rivolto a promuovere nell'ambito dell'Istituto l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Le azioni proposte sono scaturite da una serie di considerazioni derivanti anche dall'individuazione di talune criticità emerse a seguito di una analisi puntuale effettuata dal CUG sui dati relativi alla situazione del personale e che sono state riportate nella Relazione annuale per l'anno 2020, trasmessa ai vertici dell'Amministrazione, all'OIV e al Dipartimento della funzione pubblica - Dipartimento per le pari opportunità, nei termini previsti dalla richiamata normativa, e pubblicata nella Intranet dell'Istituto nell'area dedicata al CUG.

I dati forniti dalla Direzione del Personale in ordine alla situazione del personale riferita all'anno 2020 e analizzati dal CUG restituiscono un quadro di fatto sostanzialmente analogo a quello registrato negli anni precedenti. In particolare si conferma, da una parte, la prevalenza delle dipendenti di genere femminile (1191 unità, rispetto a 794 unità di personale maschile), dall'altra, la permanenza nel rispettivo livello per un periodo superiore a 10 anni, in assenza di progressione economica e professionale.

La fruizione di strumenti di articolazione flessibile dell'orario di lavoro riguarda in maggioranza dipendenti di genere femminile, risultando riferita a particolari esigenze familiari (assistenza di figli, congiunti e/o genitori anziani). Si registra infatti una prevalenza, anche in termini percentuali, del personale femminile nell'accesso a taluni istituti di conciliazione vita-lavoro (part time, telelavoro) e alla fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992, a conferma del ruolo di *caregiver* svolto prevalentemente dalle donne.

Il tema dell'uguaglianza di genere resta dunque un tema centrale in Istituto e continua a richiedere un intervento ampio e condiviso, nonché un programma strutturato, previa individuazione delle cause della rilevata asimmetria.

Allo stesso modo, dall'analisi dei dati forniti appare evidente che, per ripristinare l'equilibrio delle presenze femminili nelle posizioni di responsabilità e nell'avanzamento di carriera, occorre continuare a porre particolare attenzione alla cultura organizzativa del contesto di riferimento, che consenta anche l'individuazione di specifici interventi correttivi e migliorativi, in ordine – ma non solo - ai modelli di organizzazione del lavoro e di sviluppo professionale.

Ferma restando la necessità di una analisi di contesto, ancora una volta, si ritiene opportuno ipotizzare interventi atti a migliorare iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e conciliazione vita lavoro che possano realizzare condizioni generalizzate di benessere, anche organizzativo.

È necessario, inoltre, individuare iniziative volte a riequilibrare le situazioni di disparità nei confronti del personale che opera all'interno dell'Istituto che siano di consolidamento di progetti già avviati, ma anche di nuova individuazione, proposizione e realizzazione.

In particolare, sarà opportuno avviare riflessioni condivise sui modelli organizzativi, anche alla luce delle esperienze raccolte durante la pandemia, con orientamento alla conciliazione, l'organizzazione di eventi formativi sul tema delle discriminazioni e relative politiche di genere, la previsione di periodi di formazione dedicati alle specifiche esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché interventi mirati a favorire l'uguaglianza di genere nelle commissioni, nei consessi internazionali, nella costituzione di organismi collegiali. Risulterà fondamentale raccogliere, studiare ed analizzare i dati relativi alla distribuzione del personale nei diversi ruoli, ai percorsi di carriera e alle condizioni di lavoro, con l'individuazione di azioni volte a valutare il benessere organizzativo, realizzare iniziative per informare e sensibilizzare il personale sui temi del benessere,

parità, pari opportunità, inclusione, divulgare *best practices*, promuovere azioni comuni.

1. OBIETTIVI

La strategia sottesa alle Azioni Positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche.

In tale ottica, attraverso una collaborazione efficace e continuativa tra tutti i soggetti coinvolti, gli obiettivi che con il PTAP si intendono raggiungere, possono essere sintetizzati nel modo seguente:

1. rilevare criticità rispetto alle differenze di genere o a particolari situazioni del personale come base conoscitiva su cui prevedere specifici interventi per la rimozione delle criticità;
2. promuovere la formazione e l'aggiornamento anche a livello dirigenziale finalizzato al benessere organizzativo;
3. monitorare periodicamente l'efficacia dei percorsi formativi;
4. adottare strumenti di sensibilizzazione, diffusione e comunicazione (incontri e seminari) che consentano il pieno coinvolgimento delle dipendenti e dei dipendenti, anche attraverso la costituzione di un'area web;
5. monitorare le situazioni di disagio e di discriminazione nell'ambiente di lavoro;
6. promuovere strategie per la conciliazione vita privata/lavoro, favorendo modalità e condizioni di lavoro che consentano un accesso paritario agli strumenti normativamente previsti;
7. promuovere la presenza femminile nei livelli decisionali favorendo il riequilibrio ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi (art. 48 D.lgs. 198/2006);
8. produrre statistiche sul personale ripartito per genere;
9. garantire il pieno coinvolgimento del CUG, quale organo consultivo, nella definizione e nell'attuazione dei progetti relativi alle politiche del personale.

Con riferimento all'obiettivo primario delle pari opportunità, al fine di realizzare condizioni di benessere organizzativo per tutti, come dettagliatamente specificato con riferimento alle singole azioni, sono stati previsti interventi atti a riequilibrare le situazioni di disparità nei confronti del personale che opera all'interno dell'Istituto, con l'individuazione di iniziative condivise che siano di consolidamento di progetti già avviati, ma anche di nuova proposizione e realizzazione.

A tale scopo risulta di fondamentale importanza l'attivazione di una fase di sensibilizzazione sui modelli organizzativi orientati alla conciliazione, l'organizzazione di eventi formativi sul tema delle discriminazioni e relative politiche di genere, la previsione di periodi di formazione mirati alle specifiche esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché interventi mirati a favorire l'uguaglianza di genere.

Ulteriore importante obiettivo che con il presente Piano si intende perseguire, con particolare riguardo al passaggio della modalità di lavoro agile dalla fase emergenziale a quella ordinaria, vista la sua diffusa utilizzazione in ragione dell'emergenza Covid 19, è quello di prevedere specifiche azioni di contenimento delle esigenze e dell'efficacia della qualità del servizio reso in tale modalità, con il benessere e la dignità del lavoratore.

La sfida per l'Istituto sarà quella di mettere in campo tutte le azioni necessarie per fare in modo che, il nuovo modello organizzativo, risultante dal Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), già adottato dal Consiglio dell'Istituto, in fase di attuazione tenga soprattutto conto delle esigenze operative raccolte dal basso, nel lungo periodo di sperimentazione durante l'emergenza sanitaria, valorizzando le tante variabili in gioco: dall'individuazione di nuovi spazi lavorativi al *co-working*, dalla cultura informatica alla formazione per una nuova leadership basata anche sulla gestione dei team virtuali, dai supporti e dalle piattaforme informatiche alla *cyber security* e alla sicurezza sul posto di lavoro.

Con riguardo al nuovo contesto normativo di riferimento, ci si riferisce alle recentissime disposizioni del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80 coordinato con la legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113 recante: «Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia», che all'art. 6

menziona la predisposizione, da parte delle pubbliche amministrazioni del **“Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)”**.

Sulla base delle indicazioni contenute nel dettato normativo, l'Istat ha creato una nuova Area tematica, all'interno del Programma strategico 8 “Sviluppo delle competenze e delle politiche di responsabilità sociale” denominata “La rendicontazione sociale: progettazione del bilancio di genere e del bilancio ambientale”.

È stata altresì proposta la creazione di una Gruppo di Lavoro per la predisposizione del Piano di genere che coinvolga tutte le componenti dell'Istituto in grado di concorrere, per competenza, alla realizzazione dello stesso. Tra queste, è ovviamente compreso il CUG.

Il PIAO è chiamato a definire, su base triennale e con aggiornamento annuale, diversi profili di interesse dell'attività e dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni, assorbendo al suo interno e sostituendo i seguenti Piani:

- Piano delle performance
- Piano operativo del lavoro agile (Pola)
- Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)
- Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPC)
- **Piano delle azioni positive per la parità di genere.**

Dovrà inoltre essere strutturato in 7 sezioni e diverse sottosezioni, così definite:

1. gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e i criteri direttivi di cui all'articolo 10, D.Lgs. n. 150/2009 (cd. “Decreto Brunetta”);
2. la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
3. gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili destinata alle progressioni di carriera;
4. gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
5. l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti;
6. le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
7. le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Per gli scopi delineati, anche dalla più recente normativa, risulta sempre più rilevante la necessità di una collaborazione costante del CUG con tutti gli Organi istituzionali, quali il Responsabile dei Processi di Inserimento delle persone con disabilità (Responsabile PID), il Consigliere di fiducia, l'OIV, il RSSPP, per far fronte all'esigenza di sostenere e monitorare con maggior incisività l'adozione di tutte quelle azioni che possano garantire il pieno rispetto della parità di genere, in ogni ambito e processo organizzativo.

Così come sarà necessario un coinvolgimento del CUG nelle fasi di attuazione del lavoro agile in modalità ordinaria, nei singoli aspetti individuati: modalità di attuazione, misure organizzative, requisiti tecnologici, percorsi formativi del personale, anche dirigenziale.

2. ANALISI DI CONTESTO E STATO DI ATTUAZIONE AZIONI PTAP 2021-2023

Il PTAP 2021-2023 è stato realizzato definendo un programma organico con l'obiettivo di fare ordine e sintesi di tutto quanto già prodotto e pianificato negli anni precedenti.

Per ogni ciclo è presente una programmazione triennale che prevede un aggiornamento degli interventi relativi agli ultimi due anni del triennio e si articola in:

1. eventuale inserimento di nuovi interventi;
2. eventuale modifica/cancellazione/accorpamento di interventi già previsti.

In merito si osserva che la pandemia da COVID19 ha avuto un forte impatto sull'organizzazione dell'Ente e sulla stessa redazione, applicazione, implementazione e monitoraggio del PTAP. Infatti, la maggior parte dell'anno appena trascorso, come noto, è stata fortemente caratterizzata dalle limitazioni imposte dalla pandemia ancora in essere per le quali il CUG aveva proposto un PIANO DELLE AZIONI POSITIVE URGENTI riguardante:

1. Modo nuovo di concepire il lavoro: lavoro agile
2. Utilità della tecnologia: Infrastrutture e digitalizzazione
3. Differenziazione degli orari di ingresso in sede: Flessibilità oraria
4. Spostamenti casa- lavoro: Mobilità sostenibile

2.1. *Modo nuovo di concepire il lavoro: lavoro agile*

Dei 1.994 dipendenti, di cui 65 comandati presso altre istituzioni nazionali/internazionali o assenti a vario titolo dall'Istat, circa il 70% dichiara di aver lavorato da remoto nell'anno 2021. Il 60% è rappresentato da donne e l'età media è di 51 anni, in un *range* che va dai 23 ai 66 anni. Il personale è presente in tutto il territorio italiano: nelle 6 sedi della capitale si concentra l'85% del personale, mentre il restante occupa le 17 sedi regionali. I dipendenti sono distribuiti in varie strutture organizzative: Presidenza, Dipartimenti [3]; Direzioni [15], Servizi [51] ed operativamente sono assegnati a diverse Iniziative [656].

Con particolare riguardo alla modalità lavorativa del lavoro agile, vista la sua diffusa utilizzazione in ragione dell'emergenza Covid 19 si segnala che è stata realizzata una ricognizione della domanda di flessibilità basata su un questionario somministrato ai dipendenti dall'Amministrazione, dal 13 luglio al 13 agosto 2021, che ha mostrato un forte interesse dei dipendenti: il 71% del personale ha optato per uno dei tre profili proposti: i) bassa flessibilità, indicata dal 13% del personale, che si traduce in non più di 4 giorni di lavoro agile da remoto al mese; ii) media flessibilità, optata dal 16%, fino ad un massimo di 11 giorni di lavoro agile da remoto al mese; iii) alta flessibilità, scelta dal 42% del personale, e che riconosce fino a 17 giorni di lavoro agile da remoto al mese.

2.2. *Utilità della tecnologia: Infrastrutture e digitalizzazione*

L'improvvisa accelerazione sul ricorso al lavoro agile, determinata dall'emergenza COVID-19, ha richiesto di potenziare gli strumenti IT necessari a consentire il lavoro a distanza, concentrando in poche settimane attività pianificate per un arco temporale di oltre un anno.

Al riguardo l'Istituto ha provveduto a porre in essere le seguenti iniziative:

- Il potenziamento dell'infrastruttura tecnologica con + 1.750 VDI (Virtual Desktop Infrastructure), + 308 VPN (Virtual Private Network), + 53 TB (terabyte) di spazio di lavoro, + 35 server, oltre 100 nuovi notebook distribuiti e 100 utenze 3CXPHONE.
- L'estensione degli strumenti per la collaborazione, con oltre 1.100 riunioni in Webmeeting e 38 aree di collaborazione create o riconfigurate per i gruppi di lavoro.
- Il potenziamento della rete per sostenere un traffico più che raddoppiato.

- Il supporto ai colleghi attraverso differenti canali e con un incremento dell'assistenza fornita; sono state gestite oltre 1300 richieste singole in più e 120 richieste per interventi "a blocchi", realizzato un aggiornamento continuo della sezione Intranet Cosa fare per Informatica che tutti i colleghi sono invitati a consultare prima di chiedere supporto o per documentarsi sulle corrette modalità di ricorso ai Webmeeting.

Supporto essenziale per il cambiamento è la tecnologia, e l'Istat sta individuando anche altre soluzioni per indirizzare i fabbisogni di centralizzazione del *workload* utente in ottica di "scrivania digitale", che possa offrire un'esperienza *user-centric* dove tutto ciò che serve per lavorare è contenuto in un'unica applicazione unificata, con accesso semplificato in base al contesto dell'utente e alle policy dettate dal reparto IT. La sfida ora è di adeguarsi, o andare in deroga, alle linee guida, per adottare un nuovo modello organizzativo che tenga conto delle esigenze operative raccolte dal basso, in questo lungo periodo di sperimentazione, tenendo conto delle tante variabili in gioco.

2.3. Differenziazione degli orari di ingresso in sede: Flessibilità oraria

Con particolare riguardo alla flessibilità oraria in Istat, le articolazioni dell'orario di lavoro presenti all'interno del "Regolamento dell'orario di lavoro" prevedono che il personale inquadrato nei livelli professionali I-III sia responsabile dell'autonoma determinazione del proprio tempo di lavoro e in relazione con l'attività svolta, mentre le articolazioni dell'orario di lavoro del personale inquadrato nei livelli professionali IV-VIII sono le seguenti:

- 07:45 – 09:30 Flessibilità in entrata;
- 09:30 – 12:45 Fascia obbligatoria di presenza;
- 12:45 – 15:00 Arco orario in cui va effettuata la pausa pranzo di almeno 30 minuti;
- 13:15 – 19:00 Arco orario in cui va effettuata la prestazione pomeridiana - flessibilità in uscita (dalle 12.45 alle 19.00).

Con l'Ordine di Servizio n.159 del 31 luglio 2020, al fine di assicurare il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, nell'ambito della continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti alle esigenze della progressiva riapertura di tutti gli uffici pubblici, ai sensi dell'art. 263 del Decreto Legge n. 34/2020, a decorrere dal 1° agosto e fino al 31 dicembre 2020, per i dipendenti inquadrati nei livelli professionali IV-VIII, la fascia obbligatoria di compresenza, prevista dall'art. 4 del Regolamento dell'orario di lavoro, è stata ridotta a un minuto e collocata fra le ore 12.44 e le ore 12.45: le disposizioni in materia sono state successivamente prorogate fino al 31 dicembre 2021.

Una maggiore flessibilità degli orari di entrata e di uscita, con un ampliamento delle fasce orarie in cui effettuare le timbrature, è circostanza idonea a facilitare la conciliazione vita privata lavoro del personale dipendente. Dall'analisi della sezione "Conciliazione lavoro/vita privata" della Rilevazione sul benessere organizzativo e sul fenomeno del mobbing è emerso che, indipendentemente dalla sede lavorativa di appartenenza, il 42,4% dei rispondenti è favorevole ad anticipare l'orario di apertura delle sedi di lavoro alle ore 7:30, un 47,3% è indifferente e soltanto un 10,3% è contrario.

2.4. Spostamenti casa- lavoro: Mobilità sostenibile

Con particolare riguardo alla mobilità sostenibile in Istat il Piano Spostamento Casa Lavoro (PSCL) per le sedi romane e le sedi territoriali deve essere oggetto da parte dell'Amministrazione di costante monitoraggio in relazione all'efficacia delle misure implementate, anche al fine di individuare eventuali impedimenti e criticità che ne ostacolano o rendano difficile l'attuazione, nonché di individuare soluzioni di tempestiva risoluzione. Il monitoraggio riguarda i benefici conseguiti con l'attuazione delle misure in esso previste, valutando i vantaggi sia per i dipendenti coinvolti, sia per l'ente che lo adotta, sia per la collettività. I risultati della valutazione consentono

un'adeguata revisione delle misure adottate al fine di raggiungere gli obiettivi in modo più efficiente restando all'interno del budget disponibile.

L'utilizzo di mezzi di trasporto sia nel percorso casa-lavoro sia nei viaggi di lavoro comporta un impatto sull'ambiente in termini di emissioni di anidride carbonica e sostanze inquinanti. L'Istituto Nazionale di Statistica è impegnato a ridurre gli spostamenti per motivi di lavoro, incentivare l'utilizzo di mezzi di trasporto ecosostenibili e la mobilità elettrica. Durante l'emergenza sanitaria l'ampio ricorso al lavoro da remoto ha causato una riduzione significativa degli spostamenti casa-lavoro.

Dall'analisi degli spostamenti casa-lavoro 2020-2021, a cura della Mobility Manager dell'Istituto, è emerso che un dipendente percorre in media, nel tragitto casa-lavoro e ritorno, ogni giorno 27,5 chilometri, impiegando circa un'ora e mezza di tempo negli spostamenti.

Le emissioni di anidride carbonica giornaliere medie per ciascun dipendente che si reca al lavoro sono risultate pari a 2,1 chilogrammi, prima della pandemia, e a 7,7 chilogrammi post pandemia: l'aumento (quasi quadruplicato) è dovuto al maggiore utilizzo di mezzi di trasporto privati.

Lo studio sulle emissioni di anidride carbonica nell'ecosistema mettendo a confronto tre scenari: -periodo di pandemia, nel quale circa il 70% dei dipendenti ha dichiarato di non essere ancora rientrato in sede, ma di lavorare da remoto in lavoro agile; periodo prepandemia, nel quale si conosce la percentuale di utilizzo del mezzo di trasporto; periodo postpandemia, nel quale si conosce la percentuale della propensione all'utilizzo del mezzo di trasporto, fornisce la prova empirica per valutare gli impatti della mitigazione dei cambiamenti climatici in relazione alle possibili misure attuabili e orientate al passaggio a una maggiore sostenibilità attraverso interventi di flessibilità lavorativa (lavoro da remoto o lavoro in sede) e di flessibilità nell'utilizzo del mezzo di trasporto (piedi/bicicletta, mezzo pubblico, automobile).

L'analisi elaborata costituisce un primo passo per capire se e dove intervenire per ridurre le emissioni di anidride carbonica, partecipando attivamente al cambiamento necessario per l'ambiente.

IN SINTESI:

Misura		2021	2022	2023	2024
Urgente	Modo nuovo di concepire il lavoro: lavoro agile	realizzata	da monitorare	da monitorare	da monitorare
Urgente	Utilità della tecnologia: Infrastrutture e digitalizzazione	realizzata	da monitorare	da monitorare	da monitorare
Urgente	Differenziazione degli orari di ingresso in sede: Flessibilità oraria	realizzata	da monitorare	da monitorare	da monitorare
Urgente	Spostamenti casa- lavoro: Mobilità sostenibile	realizzata	da monitorare	da monitorare	da monitorare

2.5. Indagine sul benessere organizzativo e sul fenomeno del mobbing

Nel corso dell'anno 2020 è stata definita la progettazione dell'**indagine sul benessere organizzativo e sul fenomeno del mobbing** con lo scopo di raccogliere l'opinione dei dipendenti sull'organizzazione del lavoro e sull'ambiente lavorativo, ovvero elaborare un'analisi della percezione di tutte quelle dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro.

Alla rilevazione condotta tra l'8 febbraio e il 15 marzo 2021 hanno partecipato 1.315 dipendenti con un tasso di risposta del 65,9%.

- Nel mese di giugno 2021 è stata rilasciata una prima diffusione sulla analisi delle informazioni raccolte nella sezione “lavoro agile”, allo scopo di contribuire alla prima fase di sperimentazione del lavoro agile previsto dal POLA dell’Istituto.
- Nel mese di novembre 2021 è stata diffusa l’analisi delle informazioni raccolte nelle sezioni “spostamenti casa lavoro” e “conciliazione lavoro vita privata”. Sezioni che presentano purtroppo una incompletezza dei dati acquisiti, a causa di un malfunzionamento di LimeSurvey in fase di somministrazione del questionario sulla nuova piattaforma server, diversa dall’ambiente usuale di produzione esposta. L’analisi dei dati e la produzione delle tabelle di queste sezioni è stata pertanto limitata ai soli dati disponibili, senza compromettere la qualità degli stessi.

Seguirà la diffusione delle altre sezioni in corso di analisi e la diffusione finale con le principali risultanze per le quali sarà necessario prevedere interventi mirati di nuova proposizione e realizzazione, atti a riequilibrare le situazioni di disparità, e interventi di consolidamento.

3. AREE DI INTERVENTO

Le varie proposte di azione, come di seguito dettagliate ed analizzate, sono state articolate nelle seguenti aree di intervento:

- Area Intervento 1: Benessere organizzativo
- Area Intervento 2: Integrazione e inclusione lavorativa e contrasto ai fenomeni di discriminazione e mobbing
- Area intervento 3: Comunicazione, formazione e sviluppo professionale
- Area Intervento 4: Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

All'interno delle quattro aree sono riportate le varie azioni con gli obiettivi principali che si intende realizzare. Per ciascuna delle suddette azioni è stata fornita una breve descrizione dell'attività da realizzare, l'indicazione dei destinatari, i tempi di realizzazione, e gli attori coinvolti.

3.1. Area di intervento 1: Benessere organizzativo

Al fine di migliorare il benessere organizzativo risulta di prioritaria importanza promuovere azioni mirate alla individuazione delle criticità esistenti e attivare collaborazioni trasversali per l'individuazione delle possibili soluzioni. In particolare, in quest'area d'intervento si concentrano le azioni volte a valutare il benessere organizzativo; promuovere azioni comuni tra le diverse figure istituzionali dedicate; elaborare un progetto per il turnover del personale nei ruoli direttivi e di coordinamento.



Azione 1.1 – Valutazione del Benessere lavorativo

Visto il più ampio progetto di monitoraggio delle criticità esistenti promosso dalla Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, viene proposta la somministrazione un questionario che consenta di raccogliere l'opinione dei dipendenti sull'organizzazione e sull'ambiente di lavoro, al fine di poter valutare le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro ed offrire all'Amministrazione uno strumento utile per individuare possibili aree di miglioramento del benessere lavorativo del personale.

Destinatari: Tutto il personale ISTAT

Tempi di realizzazione: 2022-23

Attori: Responsabile PID+ CUG + Direzione Centrale Raccolta Dati

Azione 1.2 – Condivisione delle azioni organizzative che impattano sulla qualità del lavoro

Nell'ottica del miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità del lavoro, il CUG collabora, nell'ambito della propria competenza, in maniera continuativa con altri organi dell'Amministrazione. Ciò avviene ad esempio nell'adozione degli atti interni quali ad esempio regolamenti, delibere sulla flessibilità e sull'orario di lavoro, sui congedi, sulla formazione, sulle progressioni di carriera, sulle modalità lavorative da remoto. I risultati di questa collaborazione confluiscono nella relazione annuale che il CUG presenta per le attività dell'ISTAT nelle materie di competenza.

Destinatari: Organi istituzionali ISTAT

Tempi di realizzazione: triennio

Attori: CUG + Direzione Centrale Risorse Umane + OO.SS.+ Responsabile PID +MM

Azione 1.3 - Programmazione e realizzazione di attività comuni tra i soggetti che in Istat si occupano di benessere lavorativo

Importanza fondamentale rivestono le azioni poste in essere in collaborazione con le varie figure istituzionali che intervengono nell'individuazione degli strumenti operativi utili a consentire l'aumento del benessere dei lavoratori: CUG, Consigliera di fiducia, R.S.P.P., Medico competente, Responsabile PID, Mobility Manager, Responsabile protezione dati. A tal fine, si prevede di pianificare incontri periodici con cadenza semestrale a cui possano partecipare tali figure per coordinamento e confronto su attività comuni in ordine a tutte le tematiche riguardanti il benessere organizzativo: sicurezza e salute, condizioni dell'ambiente di lavoro, percorsi di inserimento e gestione delle criticità. Questa azione è strettamente connessa con quella di valutazione del monitoraggio, come descritto nel precedente punto (vedi Azione 1.1).

Destinatari: tutto il personale ISTAT

Tempi di realizzazione: triennio

Attori: CUG + Consigliera di fiducia + R.S.P.P. + Medico competente + Responsabile PID + Mobility Manager + Responsabile protezione dati

Azione 1.4 – Elaborazione del Progetto “ricambio generazionale”

Il ricambio generazionale può portare all'uscita dall'Istituto di professionalità di alta competenza, le cui conoscenze andrebbero trasferite nella maniera opportuna ai colleghi. Operativamente, si tratta sia di individuare le attività tecnico-scientifiche che andrebbero prioritariamente interessate, sia programmare per tempo la rotazione degli incarichi. Queste azioni possono combinarsi con quelle che facilitano l'inserimento del personale subentrante. Peraltro, nell'ambito dell'attività di tipo amministrativo, è previsto, ai sensi dell'art. 1, co. 5, lett. b) della Legge n. 190/2012, che le pubbliche amministrazioni debbano definire e trasmettere all'ANAC «procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari».

Destinatari: tutto il personale ISTAT

Tempi di realizzazione: triennio

Attori: CUG + Direzione Centrale delle Risorse Umane

IN SINTESI

Azione 1.1 - Valutazione del Benessere lavorativo
Azione 1.2 - Condivisione delle azioni organizzative che impattano sulla qualità del lavoro
Azione 1.3 - Programmazione e realizzazione di attività comuni tra i soggetti che in Istat si occupano di benessere lavorativo
Azione 1.4 – Elaborazione del Progetto “ricambio generazionale”

3.2. Area di intervento 2: *Integrazione e inclusione lavorativa, contrasto ai fenomeni di discriminazione e mobbing*

La diversità è una grande risorsa, a patto che venga valorizzata e opportunamente integrata all'interno dei processi organizzativi dell'ente. Rientrano in questo ambito azioni volte ad accrescere la cultura delle pari opportunità e della non discriminazione. L'obiettivo è quello di promuovere la conoscenza e l'acquisizione di competenze volte alla gestione delle diversità, specie per quanto riguarda il dirimere controversie e valorizzare i differenti background individuali: età, origini, cultura, orientamento sessuale e capacità fisico-intellettive. L'idea che muove questo tipo di azioni è che l'interscambio di punti di vista peculiari possa favorire l'emergere di soluzioni innovative, appianando le criticità che tipicamente attraversano una struttura organizzativa complessa come quella del nostro Istituto.



Azione 2.1 – Sensibilizzazione e dibattito sulle questioni connesse alla lotta contro le discriminazioni per le pari opportunità

Si intende proporre un ciclo di appuntamenti cadenzati, in presenza e/o in remoto, dove anche con l'aiuto di relatori esterni, si proverà ad aprire uno spazio di discussione e confronto su questioni delicate e specifiche che interessano tutti i dipendenti. L'obiettivo è quello di condividere esperienze diversificate su argomenti rilevanti per la lotta contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro e per le pari opportunità. Il programma dei webinar, redatto in collaborazione con altre figure istituzionali (Responsabile PID, Mobility Manager, RSPD ecc.), potrà prevedere ad esempio la presentazione di ricerche tematiche in ambito socio-sanitario e statistico; rassegne sull'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria; esperienze pregresse presso altre pubbliche amministrazioni o aziende private; confronti con esperti nella riabilitazione, rappresentanti di ONLUS; presentazioni di libri ecc. Si proverà in questo modo anche a stimolare la condivisione di ulteriori progetti operativi specifici riguardanti l'inclusione lavorativa e la lotta contro le discriminazioni, nella prospettiva di costruire a tal scopo una nuova rete con soggetti esterni.

Destinatari: Tutto il personale ISTAT

Tempi di realizzazione: triennio

Attori: CUG + Direzione Centrale per la Comunicazione + Responsabile PID

Azione 2.2 – Servizio di supporto psicologico alla gestione delle relazioni conflittuali nei luoghi di lavoro

Se non opportunamente gestita, la diversità da risorsa tende ad assumere piuttosto i connotati di conflitto, con effetti potenzialmente destabilizzanti sul singolo e il gruppo. In ottica di prevenzione, si ritiene opportuno offrire a tutti i dipendenti un servizio strutturato che garantisca il supporto specificamente orientato alla gestione delle relazioni conflittuali nei luoghi di lavoro, che talvolta interessano le relazioni tra colleghi, altre volte quelle tra colleghi e dirigenza. Si tratta di individuare una rete esterna all'Istituto ove delegare quella parte della formazione alla consapevolezza e alla gestione dei contenuti emotivi degli scambi nei luoghi di lavoro che per forza e valenza potrebbero costituire un fattore di rischio al buon andamento dei processi lavorativi. La predisposizione del servizio si rende necessaria soprattutto in considerazione di alcune criticità che tipicamente interessano specifiche fasi della vita lavorativa del dipendente, che talvolta si intersecano anche con repentini cambiamenti nella sfera della sua vita privata e relazionale, e che si teme possano acuirsi anche a seguito dell'attraversamento di un periodo storico particolarmente stressante, come quello post-pandemico.

Destinatari: Tutto il personale.

Tempi di realizzazione: triennio

Attori: CUG + Consigliera di fiducia + Direzione Centrale Risorse Umane

Azione 2.3 – Elaborazione di Statistiche di genere

Raccolta ed elaborazione statistica, in ottica di genere, dei dati relativi al personale su distribuzione, ruoli, progressione di carriera, fruizione di istituti contrattuali riferiti alla conciliazione vita/lavoro e condizioni di lavoro. I dati rilevati attraverso dette elaborazioni vengono analizzati annualmente e inseriti nella Relazione Annuale CUG al fine di fotografare la situazione esistente nell'Ente ed evidenziare le criticità. Sulla base delle evidenze riscontrate, verranno proposti interventi all'Amministrazione mirati per la risoluzione delle criticità eventualmente individuate. I dati vengono divulgati sulla pagina web del CUG ISTAT.

Destinatari: Tutto il personale ISTAT

Tempi di realizzazione: annuale

Attori: CUG + Direzione centrale delle Risorse Umane

Azione 2.4 – Redazione del Bilancio di Genere

Con il termine bilancio di genere si intende il documento di bilancio che analizza e valuta in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economici-finanziari dell'Amministrazione, configurandosi come uno strumento complesso volto, da un lato, a una individuazione delle risorse stanziare ed erogate in favore delle pari opportunità di genere e, dall'altro, alla verifica degli impatti degli interventi su uomini e donne. Il Bilancio di genere analizza tutte le spese del bilancio distinguendo tra le seguenti categorie: • "neutrali", relative alle misure che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere; • "sensibili", relative alle misure che hanno un diverso impatto su uomini e donne; • "dirette a ridurre le disuguaglianze di genere", relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità in condizioni di trasparenza, la cui elaborazione è raccomandata dalla Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 pubblicata sulla G.U. n. 173 del 27 luglio 2007 e prevista dal D. Lgs. 150/2009.

Destinatari: Tutto il personale ISTAT

Tempi di realizzazione: annuale

Attori: CUG + Organi di vertice + Direzione Generale

Azione 2.5 – Contrasto al fenomeno della violenza di genere

Particolare attenzione sarà data alla problematica del contrasto al fenomeno della violenza di genere, in attuazione del Protocollo d'Intesa sottoscritto in data 21 maggio 2020 dalla Ministra per le Pari Opportunità e la famiglia e la Rete dei CUG. Il protocollo prevede l'adesione di ogni singolo Comitato, per la propria amministrazione di appartenenza, alla promozione di alcune iniziative, da concordare eventualmente anche con il responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità e la Consigliera di fiducia dell'Istat. Inoltre il CUG intende aderire al progetto "PARI si cresce, 8 marzo in rete" nell'ambito del Protocollo d'Intesa sottoscritto in data 8 marzo 2021 tra il Ministro per la Pubblica Amministrazione, la Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia, il Ministro dell'Istruzione e la Rete dei CUG, finalizzato a mettere a disposizione delle scuole primarie e secondarie le migliori competenze ed esperienze maturate nelle amministrazioni pubbliche per formare le studentesse e gli studenti alla cultura del rispetto verso l'altro e delle pari opportunità. In particolare il CUG ISTAT intende aderire alla proposta di "adottare" almeno una scuola fornendo supporto, informativo e formativo, per mettere a punto negli istituti scolastici interventi di carattere culturale, in collaborazione con il personale scolastico, mirati a favorire la crescita educativa e l'educazione al rispetto contro ogni forma di discriminazione. Trattandosi di un'azione rivolta verso l'esterno richiederà la collaborazione di tutte le strutture dell'Istituto deputate a definire termini e modalità di collaborazioni con Enti esterni. Si prevede che la fase di predisposizione del progetto impegnerà il primo anno del triennio.

Destinatari: Tutto il personale ISTAT

Tempi di realizzazione: annuale

Attori: CUG + Responsabile PID + Consigliera di fiducia + DCAL + DCRU + DCCI + DCRE + Ufficio di presidenza

Azione 2.6 – Valutazione diversificata della carriera professionale dei dipendenti durante la maternità e paternità

La maternità e la paternità sono una ricchezza per la famiglia e per la società che devono essere tenute in adeguato conto in ambito professionale. Occorre stimolare i Dirigenti affinché elaborino specifici strumenti perequativi che non solo evitino la discriminazione del personale sia durante il tempo di congedo obbligatorio

sia durante il tempo di congedo parentale, ma che ne incentivino l'uso da parte di entrambi i genitori di tutti gli strumenti normativamente previsti.

Destinatari: tutto il personale ISTAT

Tempi di realizzazione: triennio

Attori: CUG + Direzione Centrale delle Risorse Umane + Direzioni Centrali

Azione 2.7 – Collaborazione con il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (Responsabile PID)

Collaborazione con il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (Responsabile PID) nell'attività istituzionale, rispetto alle diverse azioni per l'inserimento delle persone con disabilità, oltre a quella più genericamente orientata ai processi di inclusione al lavoro, anche ai fini della ricerca dei necessari accomodamenti ragionevoli e segnalazione di eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di inclusione.

Destinatari: tutto il personale ISTAT

Tempi di realizzazione: triennio

Attori: CUG + Direzione Centrale Risorse Umane + Responsabile PID

Azione 2.8 – Collaborazione con il Mobility Manager (MM)

Si auspica la formalizzazione di un team interdisciplinare di supporto alle attività istituzionali del Mobility Manager (MM), e in particolare a quelle che vertono sulla verifica delle soluzioni individuate, come anche quelle svolte in collaborazione con le aziende esterne. Gli studi dovranno osservare in parallelo non solo la mobilità sul territorio delle persone fisiche ma anche dell'effettiva connettività Internet per assicurare un adeguato livello di servizio per il lavoratore in lavoro da remoto.

In particolare saranno interessate:

- le società che gestiscono i servizi di trasporto locale, su gomma e su ferro, per il miglioramento dei servizi e l'inclusione degli stessi, con sistemi di trasporto complementari ed innovativi, al fine di garantire l'intermodalità e l'interscambio come l'utilizzo della bicicletta e/o di servizi di noleggio di veicoli elettrici a basso impatto ambientale.
- le società di gestione telefonica per verificare e garantire una adeguata connettività. Il CUG intende affiancare e supportare il MM per individuare soluzioni non discriminanti e sostenibili, oltreché per individuare fondi per incentivare la mobilità.

Destinatari: tutto il personale ISTAT

Tempi di realizzazione: triennio

Attori: CUG + Direzione Generale + Mobility Manager + Direzione Centrale Amministrazione e Patrimonio

IN SINTESI

<i>Azione 2.1 – Sensibilizzazione e dibattito sulle questioni connesse alla lotta contro le discriminazioni per le pari opportunità</i>
<i>Azione 2.2 – Servizio di supporto psicologico alla gestione delle relazioni conflittuali nei luoghi di lavoro</i>
<i>Azione 2.3 – Elaborazione di Statistiche di genere</i>
<i>Azione 2.4 – Redazione del Bilancio di Genere</i>
<i>Azione 2.5 – Contrasto al fenomeno della violenza di genere</i>
<i>Azione 2.6 – Valutazione diversificata della carriera professionale dei dipendenti durante la maternità e paternità</i>
<i>Azione 2.7 – Collaborazione con il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (Responsabile PID)</i>
<i>Azione 2.8 – Collaborazione con il Mobility Manager (MM)</i>

3.3. Area di intervento 3: Comunicazione, formazione e sviluppo professionale

Al fine di costruire una rete di canali che agevoli la circolazione di informazioni e conoscenze, uno strumento necessario e indispensabile da considerare in ogni ambito lavorativo è rappresentato dalla comunicazione interna. Per questo, quanto più un flusso comunicativo di notizie è efficace e accurato tanto più esso risulta funzionale sia all'attività produttiva, sia alla condivisione degli obiettivi all'interno dell'organizzazione.

Di fondamentale importanza, al pari della comunicazione, è l'attività di formazione. L'aggiornamento costante e la valorizzazione delle competenze assicurano all'Istituto la presenza di personale con uno standard professionale altamente qualificato e, nel contempo, garantiscono a ciascun dipendente la possibilità di un adeguato sviluppo professionale e un accrescimento delle proprie capacità.



Azione 3.1 – Realizzazione di percorsi di formazione e aggiornamento ai Dirigenti

Realizzazione di iniziative formative, quali seminari e corsi di formazione, rivolte a tutto il personale direttivo e idonee a fornire gli strumenti culturali necessari all'attuazione del principio di pari opportunità e dalla valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, sensibilizzazione sulle tematiche della conciliazione, valorizzazione delle differenze di genere, età, origini, cultura, orientamento sessuale e capacità fisiche come vantaggio anche ai fini del benessere organizzativo, valorizzazione delle competenze individuali)

Destinatari: Dirigenti Amministrativi, Direttori Centrali, Dirigenti il Servizio.

Tempi di realizzazione: triennio

Attori: CUG + Direzione Centrale Risorse Umane

Azione 3.2 – Predisposizione di percorsi per l'accompagnamento al rientro da lunghi periodi di assenza

Al rientro da lunghi periodi di assenza (ad esempio, la maternità, il congedo parentale, l'assenza per malattia, assistenza ai familiari), la/il dipendente deve essere messo in grado di recuperare pienamente le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità. In tal senso si propone la predisposizione di "percorsi di accompagnamento", promossi dal Dirigente/Responsabile/Coordinatore a cui la/il dipendente afferisce, con l'obiettivo di un proficuo aggiornamento e una eventuale ridefinizione del ruolo, al fine di rendere la persona e il team di lavoro partecipi delle variazioni intervenute durante l'assenza. Il percorso può prevedere, se richiesto, anche una fase di formazione.

Destinatari: personale che rientra da un periodo di lunga assenza

Tempi di realizzazione: triennio

Attori: CUG + Direzione Centrale Risorse Umane

Azione 3.3 – Sensibilizzazione, informazione e comunicazione sull'attività CUG svolta e da svolgere

Divulgazione di materiale informativo attraverso una **newsletter periodica**, sostenendo anche le iniziative promosse dal Dipartimento delle Pari opportunità (DPO) e dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) attraverso il portale della Rete nazionale dei CUG di cui viene attualmente data notizia nella sezione del sito web Istat dedicata al CUG.

Destinatari: Tutto il personale ISTAT

Tempi di realizzazione: triennio

Attori: CUG + Direzione Centrale per la Comunicazione

Azione 3.4 – Partecipazione a percorsi di formazione specialistica per tutti i componenti del CUG

Accrescere, attraverso percorsi formativi ad hoc e presenze a Convegni, le conoscenze delle/dei componenti del CUG in materie legislative, nazionali ed europee, funzionali al ruolo che ricoprono e acquisire gli strumenti

per l'esercizio delle funzioni loro assegnate, con riferimento alla programmazione e attuazione delle politiche nei seguenti ambiti: mercato del lavoro, conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro, sistema dell'istruzione e della formazione, mobilità sostenibile. Proseguire le attività sulla valorizzazione e inclusione della diversità. Incoraggiare la partecipazione dei membri del CUG ad eventi formativi tematici promossi dalla Rete nazionale dei CUG mediante un'adeguata diffusione delle informazioni.

Destinatari: Componenti del CUG.

Tempi di realizzazione: triennio

Attori: CUG + SNARete dei CUG

Azione 3.5 – Collaborazione per 'orientare' lo sviluppo professionale e le progressioni di carriera

La recente politica di reclutamento del personale e di progressione delle carriere impone nuove e più concrete riflessioni per innovare l'organizzazione del lavoro. Il CUG si prefigge, fornendo un proprio contributo al Piano del fabbisogno del personale, l'obiettivo di garantire pari opportunità di carriera e sviluppo professionale per tutti i dipendenti, prevedendo opportune iniziative affinché non si verifichino discriminazioni.

A tal fine, si suggerisce l'urgenza che l'Istituto si doti di un apposito disciplinare/regolamento che possa nascere da un confronto tra Amministrazione e OO.SS. rappresentative che definisca ex ante i criteri generali per la valutazione delle esperienze lavorative e dei titoli di servizio (lavori e pubblicazioni), per la formulazione di bandi di concorso e per la selezione e il conferimento di incarichi (inserimento in GdL, Task force, responsabilità di iniziative, conferimento incarichi dirigenziali ex art. 19, comma 6, d.lgs. 165 del 2001).

Destinatari: Tutto il personale ISTAT

Tempi di realizzazione: triennio

Attori: CUG + Direzione Centrale Risorse Umane + OO.SS.

Azione 3.6 – Programmazione e divulgazione di best practices sul benessere

Programmazione di iniziative (seminari, workshop) per informare e sensibilizzare il personale sui temi del benessere, parità, pari opportunità, inclusione. Si tratta di interventi mirati alla divulgazione del Codice di condotta e alla prevenzione e alla tutela contro il mobbing, le discriminazioni, le molestie, per la promozione del benessere organizzativo. Nel corso di questi incontri ci si propone di far luce su alcuni dei possibili fattori di rischio e dei relativi strumenti di tutela.

Destinatari: Tutto il personale ISTAT

Tempi di realizzazione: triennio

Attori: CUG + Direzione Centrale Risorse Umane+ Direzione Centrale per la Comunicazione + Responsabile PID

IN SINTESI

<i>Azione 3.1 – Realizzazione di percorsi di formazione e aggiornamento ai Dirigenti</i>
<i>Azione 3.2 – Predisposizione di percorsi per l'accompagnamento al rientro da lunghi periodi di assenza</i>
<i>Azione 3.3 – Sensibilizzazione, informazione e comunicazione sull'attività CUG svolta e da svolgere</i>
<i>Azione 3.4 – Partecipazione a percorsi di formazione specialistica per tutti i componenti del CUG</i>
<i>Azione 3.5 – Collaborazione per 'orientare' lo sviluppo professionale e le progressioni di carriera</i>

Azione 3.6 – Programmazione e divulgazione di best practices sul benessere

3.4. Area di intervento 4: Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

La conciliazione dei tempi di vita familiare con i tempi di vita lavorativa è uno dei fattori che più incide sullo sviluppo di carriera in particolar modo delle lavoratrici secondo i dati a disposizione, che sono costrette a ricorrere a strumenti di riduzione della quantità o lavorativa con conseguente riduzione del trattamento economico (ad es., il part-time, congedo parentale) per far fronte ai carichi familiari, particolarmente gravosi soprattutto nei casi di mono genitorialità.



La flessibilità impatta sulla vita delle persone, e coinvolge il corpus lavorativo dell'Istituto costituito (a ottobre 2021) da **1.942 dipendenti**, di cui 65 comandati presso altre istituzioni nazionali/internazionali o assenti a vario titolo dall'Istat. Il **60% è rappresentato da donne e l'età media è di 51 anni**, in un range che va dai 23 ai 66 anni. Il personale è presente in tutto il territorio italiano: nelle 6 sedi della capitale si concentra l'85% del personale, mentre il restante occupa le 17 sedi regionali. I dipendenti sono distribuiti in varie strutture organizzative: Presidenza, Dipartimenti [3]; Direzioni [16], Servizi [51] ed operativamente sono assegnati a diverse Iniziative [656].

Azione 4.1 – Monitoraggio POLA

Valutare le prospettive del lavoro agile, anche alla luce del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), assorbito dal Piano integrato della pubblica amministrazione (PIAO), rappresenta la cornice di riferimento per pianificare una mobilità sostenibile che tenga conto degli spostamenti casa-lavoro e del processo di miglioramento del benessere organizzativo, riducendo e rimodulando i trasferimenti dall'abitazione alla sede di lavoro, rendendoli più efficienti, veloci ed economici, salutari e sicuri.

La sfida più significativa è l'introduzione di una nuova forma gestionale che consenta di raggiungere migliori livelli di produttività a beneficio sia dell'amministrazione che degli utenti, attraverso una maggiore autonomia e responsabilizzazione del dipendente e l'accrescimento del benessere lavorativo, in una logica "Win-Win": l'amministrazione consegue i propri obiettivi e i lavoratori migliorano il proprio "Work-life balance".

Il lavoro da remoto sperimentato nel periodo della pandemia ha insegnato a rafforzare i modelli lavorativi incentrati sul conseguimento dei risultati. La prima parte della rilevazione sul benessere organizzativo e sul fenomeno del mobbing condotta dal CUG, come detto, tra l'8 febbraio e il 15 marzo 2021, a cui hanno partecipato 1.315 dipendenti con un tasso di risposta del 65,9%, è dedicata all'analisi delle informazioni raccolte nella sezione "lavoro agile" e indaga anche sulla propensione a proseguire il lavoro agile a fine emergenza. Per la gran parte dei rispondenti (94,5%) si rileva l'interesse a proseguire il lavoro agile in futuro. La sperimentazione ha generato dei risultati positivi, ma è migliorabile. Occorre investire in reingegnerizzazione dei processi, semplificazione delle regole e digitalizzazione delle procedure.

In Istat è stata istituita una "task force" con delibera DOP465/2021 del 4 giugno 2021 per dare attuazione a quanto già esplicitato nel Piano triennale di attività e Performance 2021-2023 in merito alla realizzazione di una sperimentazione "matura" del "Piano organizzativo del lavoro agile- POLA".

Come già evidenziato in precedenza, la ricognizione della domanda di flessibilità ha mostrato non soltanto un forte interesse dei dipendenti per proseguire il lavoro agile, ma la netta preferenza (per il 71% del personale rispondente) per uno dei tre profili proposti dall'amministrazione come di seguito specificato:

1. alta flessibilità, scelta dal 42% del personale, che riconosce fino a 17 giorni di lavoro agile mese;
2. media flessibilità, optata dal 16%, fino ad un massimo di 11 giorni di lavoro agile mese;
3. bassa flessibilità, indicata dal 13% del personale, che si traduce in non più di 4 giorni di lavoro agile mese.

Stima dei benefici che possono scaturire dal POLA e individuabili su più livelli:

- il **primo** riguarda il comportamento del singolo **dipendente** e della unità organizzativa di cui fa parte, con una maggiore attitudine allo svolgimento dei carichi di lavoro assegnati ed al conseguimento degli obiettivi,

destinati a procedere di pari passo con il raggiungimento di un maggior benessere organizzativo derivante dalla migliore conciliazione tra vita personale e vita lavorativa;

- il **secondo** concerne i benefici per l'**amministrazione** (in termini di riduzione degli spazi di lavoro e delle spese di funzionamento) e per l'utenza (in termini di raggiungimento di tempi amministrativi più celeri) come conseguenza di un inevitabile maggior ricorso alla digitalizzazione e ad altre procedure innovative capaci di rendere tale nuovo assetto organizzativo maggiormente performante rispetto a quello precedente;

- il **terzo** è relativo alla **socialità** nel suo ambito più esteso, considerati i benefici in termini di riduzione del traffico e dell'inquinamento (CO2 e PM10) e le conseguenze sul cambiamento climatico.

Destinatari: tutto il personale Istat

Tempi di realizzazione: triennio

Attori: CUG + DCRU + OIV + Organi di vertice + OO.SS.

Azione 4.2 – Monitoraggio delle forme di lavoro flessibile già attive: telelavoro e part-time

Forme di flessibilità per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro sono state già riconosciute in passato, come il part-time, che in Istat riguarda 38 dipendenti (tale numero si è dimezzato nel corso dell'ultimo anno e mezzo), o il telelavoro, che coinvolge 160 dipendenti (l'8% della forza lavoro).

I risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni da tempo pieno a tempo parziale costituiscono per il 30 per cento economie di bilancio. Una quota pari al 70 per cento dei risparmi è destinata, secondo le modalità ed i criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa, ad incentivare la mobilità del personale esclusivamente per le amministrazioni che dimostrino di aver provveduto ad attivare piani di mobilità e di riallocazione mediante trasferimento di personale da una sede all'altra dell'amministrazione stessa. I risparmi eventualmente non utilizzati per le già menzionate finalità costituiscono ulteriori economie di bilancio.

Il CUG si impegna a favorire l'utilizzo di forme di lavoro flessibili.

Destinatari: tutto il personale Istat

Tempi di realizzazione: triennio

Attori: CUG + Direzione Centrale Risorse Umane

Azione 4.3 – Proposta per la rateizzazione delle riduzioni stipendiali

Al fine di ridurre i disagi economici causati dalla fruizione degli istituti contrattuali e normativi che prevedono la riduzione del trattamento stipendiale (ad esempio, congedo parentale, malattia del bambino), si propone che l'Istat metta in atto, previa richiesta del/della dipendente, una procedura di rateizzazione dell'importo (senza interessi) da detrarre sugli stipendi maturati dei mesi successivi a quello di richiesta.

Destinatari: tutto il personale Istat

Tempi di realizzazione: triennio

Attori: CUG + Organi di vertice + Direzione Centrale Risorse Umane + Servizio Ragioneria e Bilancio

Azione 4.4 – Monitoraggio flessibilità oraria

In Istat, le articolazioni dell'orario di lavoro presenti all'interno del "Regolamento dell'orario di lavoro" prevedono che il personale inquadrato nei livelli professionali I-III sia responsabile dell'autonoma determinazione del proprio tempo di lavoro e in relazione con l'attività svolta, mentre le articolazioni dell'orario di lavoro del personale inquadrato nei livelli professionali IV-VIII sono le seguenti:

- 07:45 – 09:30 Flessibilità in entrata;
- 09:30 – 12:45 Fascia obbligatoria di presenza;
- 12,45– 15:00 Arco orario in cui va effettuata la pausa pranzo di almeno 30 minuti;
- 13:15– 19:00 Arco orario in cui va effettuata la prestazione pomeridiana - flessibilità in uscita (dalle 12.45 alle 19.00).

Con l'Ordine di Servizio n.159 del 31 luglio 2020, al fine di assicurare il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, nell'ambito della continuità dell'azione

amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti alle esigenze della progressiva riapertura di tutti gli uffici pubblici, ai sensi dell'art. 263 del Decreto Legge n. 34/2020, a decorrere dal 1° agosto e fino al 31 dicembre 2020, per i dipendenti inquadrati nei livelli professionali IV-VIII, la fascia obbligatoria di compresenza, prevista dall'art. 4 del Regolamento dell'orario di lavoro, è stata ridotta a un minuto e collocata fra le ore 12.44 e le ore 12.45.

Con Ordine di Servizio n. 179 del 2 novembre 2021 le disposizioni dell'Ordine di Servizio n. 159 del 31 luglio 2020 e dell'Ordine di Servizio n. 193 dell'8 settembre 2020 **vengono prorogate fino al 31 dicembre 2021.**

Dalla Tavola B4 relativa all'analisi della sezione "Conciliazione lavoro/vita privata" della Rilevazione sul benessere organizzativo e sul fenomeno del mobbing è emerso che, indipendentemente dalla sede lavorativa di appartenenza, il 42,4% dei rispondenti è favorevole ad anticipare l'orario di apertura delle sedi di lavoro alle ore 7:30, un 47,3% è indifferente e soltanto un 10,3% è contrario.

Una maggiore flessibilità degli orari di entrata e di uscita, con un ampliamento delle fasce orarie in cui effettuare le timbrature, comporterebbe vantaggi per il fatto che nelle fasce orarie in ingresso si ridurrebbero i tempi di percorrenza nel tragitto casa-lavoro e si viaggerebbe su mezzi pubblici meno affollati, ne deriverebbe una conseguente fascia oraria di uscita pomeridiana anticipata che agevolerebbe il ritiro dei figli presso gli istituti scolastici con evidenti benefici sulla conciliazione vita privata lavoro del personale dipendente.

Destinatari: tutto il personale Istat

Tempi di realizzazione: triennio

Attori: CUG + Organi di vertice + Direzione Centrale Risorse Umane

Azione 4.5 – Welfare d'Istituto

In considerazione della generale insufficienza del welfare alle famiglie, inteso come risorse statali strutturali di sostegno alla famiglia, il CUG propone all'Istituto, sentite le OO.SS., di supportare i dipendenti attraverso la stipula di convenzioni a favore dei lavoratori e dei propri familiari, eventualmente anche attraverso un contributo del lavoratore, in materia di trasporti, assistenza sanitaria, asilo nido, centri estivi e invernali che possano accogliere i figli minori durante i periodi di chiusura delle scuole, ludoteche, palestre, centri sportivi anche universitari, servizi di baby sitting e di assistenza a persone non autosufficienti. In tal senso la realizzazione di una **polizza sanitaria** in convenzione garantirebbe maggiori servizi complementari.

Destinatari: tutto il personale Istat

Tempi di realizzazione: triennio

Attori: CUG + Organi di vertice + Direzione Centrale Risorse Umane + OO.SS.

IN SINTESI

Azione 4.1 – Monitoraggio POLA

Azione 4.2 – Monitoraggio delle forme di lavoro flessibile già attive: telelavoro e part-time

Azione 4.3 – Proposta per la rateizzazione delle riduzioni stipendiali

Azione 4.4 – Monitoraggio flessibilità oraria

Azione 4.5 – Welfare d'Istituto