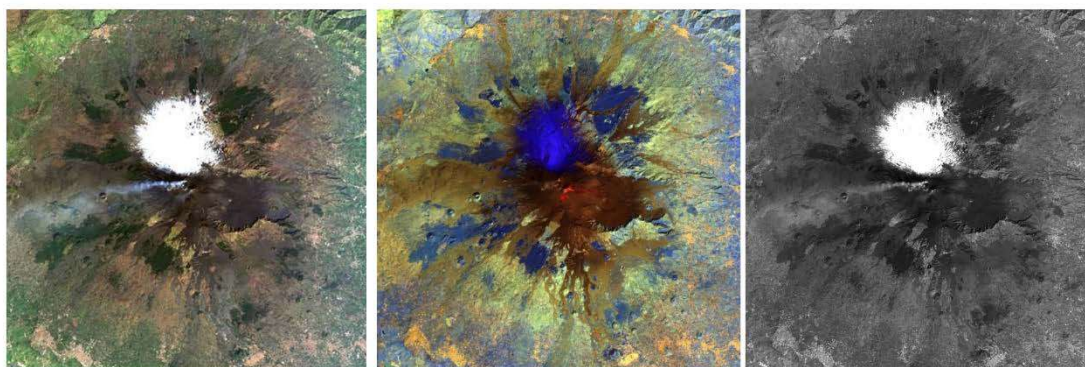




Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 (PN-UCG-2022-001)



Allegato 4
Piano triennale delle azioni positive 2022-2024

Tematica	Azioni	Risultati attesi	Progetti
A) Tematiche trasversali	1) Attuazione del Gender Equality Plan (GEP)	Miglioramento delle aree di interesse oggetto del GEP	Attivazione dei progetti in linea con il GEP con il coinvolgimento del CUG (laddove previsto e per quanto di competenza del Comitato)
B) Benessere organizzativo	2) Conduzione di un'indagine sul benessere organizzativo con il coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia e Direzione Risorse Umane	Miglioramento del benessere organizzativo e valorizzazione del personale. Utilizzo congiunto da parte del CUG e della Direzione Risorse Umane dei risultati delle indagini sul benessere organizzativo per quanto di loro competenza	Analisi dei risultati dell'indagine sul benessere organizzativo e Pianificazione di adeguati progetti per il miglioramento del benessere nell'ambito delle eventuali aree di criticità che dovessero emergere dall'indagine
C) Carriera e sviluppo professionale	3) Assicurare la partecipazione del personale ASI (ricercatori, tecnici, amministrativi) a programmi di mobilità temporanea in partnership con altre istituzioni di ricerca 4) Interventi volti a migliorare il progetto di mappatura delle competenze: individuazione dei criteri per assicurare la corretta compilazione e la conseguente rilevazione di informazioni che siano pertinenti e comparabili ai fini dello sviluppo professionale (ad es. assegnazione di incarichi, mobilità interne, distacchi) e delle progressioni di carriera 5) Definire criteri chiari e trasparenti per l'assegnazione degli incarichi relativi alla partecipazione ad eventi (congressi, conferenze, workshop, etc...) 6) Interventi per assicurare al personale scadenze certe per lo svolgimento delle procedure di avanzamento e di sviluppo di carriera, così come previsto dalla contrattazione nazionale Interventi mirati alla formulazione di bandi di selezione che prevedano criteri di valutazione dell'attività svolta dai dipendenti che diano valore effettivo alla professionalità, alla formazione e alle competenze sviluppate dai concorrenti e che	Favorire l'acquisizione di nuove conoscenze e competenze di livello internazionale per lo sviluppo professionale del personale ASI. Migliorare le capacità di networking con altre istituzioni scientifiche europee Sviluppo delle competenze e delle pari opportunità di progressioni di carriera Miglioramento della percezione di benessere organizzativo legata all'ambito "carriera e sviluppo professionale e valorizzazione del personale	Elaborazione di un progetto ASI per la partecipazione dei lavoratori ai programmi di mobilità finanziati dall'Unione Europea nell'ambito della ricerca (come, per esempio, le Marie Skłodowska-Curie Actions Staff Exchanges) Individuazione dei criteri per assicurare la corretta compilazione della mappa delle competenze e la conseguente rilevazione di informazioni che siano pertinenti e comparabili ai fini dello sviluppo professionale (Direzione Risorse Umane) Continuazione delle progressioni interne di carriera previste nel PTA 2021-2023 (Direzione Risorse Umane) per assicurare continuità e regolarità del processo di valorizzazione

Tematica	Azioni	Risultati attesi	Progetti
D) <i>Diversity e inclusiveness</i> , diritti della persona e pari opportunità	tengano conto del raggiungimento di obiettivi annuali oggettivamente misurabili (performance)		Definizione di una procedura che individui i requisiti professionali e il profilo per l'assegnazione di incarichi (delegazioni, gruppi di lavoro, commissioni, partecipazione eventi, etc..)
	7) Interventi mirati a garantire ai ricercatori dell'ASI la valutazione delle progressioni di carriera mediante criteri che riflettano gli indicatori di <i>performance</i> tipici della figura del ricercatore.		Valorizzazione della professionalità femminile attraverso il canale di comunicazione ASI (Direzione Comunicazione Istituzionale).
	9) Azione rivolta all'utilizzo dei canali di comunicazione (sito, canale web tv, social network) per la realizzazione di interviste, servizi e video finalizzati alla valorizzazione della professionalità femminile 10) Partecipazione a bandi europei, nazionali e regionali per finanziare e realizzare progetti legati alle questioni di genere, con particolare riguardo alla valorizzazione delle competenze professionali delle donne 11) Realizzazione del Bilancio di Genere in ASI 12) Organizzazione di corsi di formazione obbligatori rivolti ai Responsabili di Unità, da effettuarsi nel triennio, focalizzati sulla valorizzazione delle risorse umane e sul rispetto delle pari opportunità di genere 13) Organizzazione di eventi legati alle problematiche di genere, pari opportunità, prevenzione della violenza e sul benessere organizzativo	Orientare la produzione e la gestione dell'informazione in chiave di genere, dando equo risalto alla componente lavorativa femminile. Realizzare strumenti di comunicazione e reportistica volti a rendere trasparenti e noti gli effetti prodotti sulle pari opportunità dalle politiche dell'Agenzia Realizzazioni di piani formativi sulle tematiche delle pari opportunità di genere e del benessere organizzativo	Monitoraggio di bandi europei, nazionali e regionali sulle questioni di genere (Direzione Scienza e Ricerca) e pianificazione proposte da parte delle unità di competenza. Indagine, realizzazione e pubblicazione del Bilancio di Genere (Direzione Risorse Umane, Direzione Amministrazione e Finanza). Organizzazione di corsi di formazione ed eventi di cui ai punti (Direzione Risorse Umane).
E) <i>Conciliazione vita-lavoro</i>	14) Proseguire con il telelavoro e con lo smart working.	Migliorare la gestione e la conciliazione vita-lavoro	Emissione bandi telelavoro e regolamentazione dello smart working prevedendo strumenti adeguati per la sua realizzazione. Proseguire con il telelavoro e con lo smart working con una percentuale non inferiore al 49% previsto dalla normativa anche al termine dell'emergenza sanitaria.

Tematica	Azioni	Risultati attesi	Progetti
F) Produttività, organizzazione e performance, Benessere organizzativo	15) Organizzazione di eventi in ASI, con il coinvolgimento del CUG e del personale dell'ASI, volti alla valorizzazione e allo scambio e condivisione di informazioni ed esperienze professionali tra colleghi (e.g. colleghi che presentano ad altri colleghi un progetto, una esperienza professionale o la mission delle loro attività) 16) Interventi di supporto al personale (sia per dirigenti/responsabili di UO sia per dipendenti non dirigenti/responsabili di UO) quali il <i>counseling</i>, finalizzati: a) a favorire la conciliazione e la risoluzione di criticità relazionali tra colleghi e/o per mettere a disposizione dei colleghi uno spazio per un confronto (con una persona terza e specializzata per esperienza e per preparazione professionale/accademica) sulle situazioni di conflitto che possono incidere sul loro benessere organizzativo o sul loro contributo professionale alle attività dell'Ente; b) ad agevolare il rientro nell'ente di colleghi che hanno difficoltà nel processo reinserimento dopo un periodo lungo di assenza dovuto a motivi di salute c) a supportare colleghi con stati di disagio dovuto a scelte organizzative e/o gestionali dell'Ente.		Prevedere e rendere noti gli strumenti per i casi di assenza dal lavoro dovuti a provvedimenti delle autorità in materia di salute pubblica (quarantene per il contenimento del contagio da COVID per figli minori di 14 anni) Organizzazione di eventi in ASI finalizzati alla condivisione delle esperienze professionali del personale e dei risultati dei programmi istituzionali dell'ente (Direzione Comunicazione Istituzionale).
G) Clima organizzativo		Aumentare il senso di appartenenza e di coinvolgimento nella <i>missione</i> dell'Ente per valorizzare il personale con significativo riflesso sulle <i>performance</i>. Migliorare il clima organizzativo. Diminuire o prevenire l'eventuale contenzioso interno o la tensione organizzativa e favorire il benessere e un buon clima organizzativo	Azioni atte a migliorare l'attività di <i>counseling</i> (Direzione Risorse Umane).