

## AII.2 PROSPETTO TABELLARE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IFO 2020-2022

<b>1. Salute e sicurezza sul lavoro: una questione anche di genere</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Azioni</b>	<b>Attori</b>	<b>Tempi</b>	<b>Indicatori</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promuovere la cultura e la sensibilità alle differenze (di genere, età, ecc.).</li> <li>• Promuovere la salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori.</li> <li>• Promuovere e fornire adeguato apporto a tutte le iniziative e progetti di ricerca dell'Istituto volti a conoscere e approfondire i diversi effetti che l'esposizione al rischio può avere sulle lavoratrici e sui lavoratori.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrare i moduli formativi e di aggiornamento previsti dal d.lgs. 81/08 e s.m.i. rivolti a datori di lavoro, dirigenti, lavoratori, Rspg e Rls. L'integrazione riguarderà anche la divulgazione di informazioni su ruolo, compiti e attività del Cug.</li> <li>• Predisporre interventi volti a migliorare le condizioni e l'organizzazione del lavoro, che garantiscano un clima aziendale improntato al benessere di chi lavora e privo di comportamenti molestanti; realizzare iniziative che garantiscano un ambiente di lavoro sicuro e una gestione dei rapporti interpersonali improntati al rispetto della persona e in contrasto con ogni forma di discriminazione.</li> <li>• Favorire la divulgazione dei bandi di ricerca e supportare progetti di ricerca che consentano la valutazione del rischio in ottica di genere e che tengano conto di tutte le differenze (età, tipologia contrattuale, ecc).</li> <li>• Inserire nell'analisi dei rischi anche il "rischio emergente" della violenza fisica e psichica.</li> <li>• Predisporre interventi formativi rivolti a Dirigenti/ Responsabili di struttura e funzioni di coordinamento, sul tema della mediazione dei conflitti.</li> </ul>	Direzione Strategica, CUG, UOC Risorse Umane, UO Formazione, Gruppo aziendale IFO Salute di Genere, RSPP, RLS, DITRAR, Medicina del lavoro Comunicazione, stampa e relazioni esterne	Entro il 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Moduli formativi e di aggiornamento realizzati</li> <li>• Numero interventi formativi/informativi realizzati</li> <li>• Report periodici sull'andamento delle attività</li> <li>• Numero di Strutture coinvolte nelle iniziative</li> <li>• Numero di partecipanti</li> <li>• Numero progetti di ricerca proposti e/o realizzati</li> </ul>

## All.2 PROSPETTO TABELLARE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IFO 2020-2022

<b>2. Ottimizzazione degli strumenti di flessibilità lavorativa</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Azioni</b>	<b>Attori</b>	<b>Tempi</b>	<b>Indicatori</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevedere strumenti di flessibilità che rispondano alla necessità di conciliare vita familiare e vita lavorativa.</li> <li>• Sviluppare procedure informatiche funzionali alla gestione delle istanze di accesso da parte delle/i dipendenti.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attivazione e adozione del regolamento attuativo che disciplina le nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o smart-working) così come auspicato dall'art.14 della Legge 124/2015 e dalla Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile.</li> <li>• Attività di analisi e studio fattibilità delle implementazioni informatiche.</li> <li>• Monitoraggio dell'utilizzo di ulteriori strumenti di flessibilità (part time\ lavoro agile).</li> </ul>	Direzione Strategica, CUG, UOC Risorse Umane, UOSD Tecnologie e Sistemi Informatici, UOC Affari Generali	Entro il 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero accordi sottoscritti (variazioni % rispetto a periodi precedenti)</li> <li>• Rilevazioni statistiche sul numero e la tipologia dei progetti di smart-working attivati</li> <li>• Monitoraggio implementazione informatiche</li> </ul>

## All.2 PROSPETTO TABELLARE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IFO 2020-2022

<b>3. Pari Opportunità</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Azioni</b>	<b>Attori</b>	<b>Tempi</b>	<b>Indicatori</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilità di piani di reinserimento e/o coinvolgimento nella realtà lavorativa di personale con disabilità, permanenti o transitorie.</li> <li>• Presenza di tutor interni, Disability Manager, eventualmente supportati dal Nucleo di ascolto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proposta di progettazione delle strategie e individuazione delle figure di tutor interni (Disability Manager)</li> </ul>	Direzione Strategica, CUG, Risorse Umane, DITRAR, Direzione medica di Presidio, SPP	Entro il 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N. Procedure redatte</li> <li>• Report delle attività</li> <li>• Monitoraggio delle azioni</li> </ul>

## All.2 PROSPETTO TABELLARE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IFO 2020-2022

<b>4. Qualità dell'ambiente lavorativo</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Azioni</b>	<b>Attori</b>	<b>Tempi</b>	<b>Indicatori</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Miglioramento dell'ambiente di lavoro, per renderlo più aderente alle esigenze di chi vi trascorre buona parte della giornata</li> <li>• Riduzione dell'utilizzo della plastica all'interno degli IFO, in linea con gli obiettivi di sviluppo sostenibile identificati dalle Nazioni Unite nei Sustainable Development goals dell'agenda 2030.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Messa a disposizione di angoli/locali, resi conformi alla normativa sulla sicurezza, con spazi dotati di attrezzature per refrigerare/riscaldare il pranzo e/o il cibo in generale.</li> <li>• Installazione di erogatori di acqua potabile all'interno dei singoli reparti.</li> </ul>	Direzione Strategica, CUG, RSPP, Ufficio Tecnico	Entro il 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero di realizzazioni di spazi idonei alla consumazione del cibo</li> <li>• Numero di erogatori installati / numero totale reparti.</li> </ul>

## AII.2 PROSPETTO TABELLARE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IFO 2020-2022

<b>5. Benessere Organizzativo</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Azioni</b>	<b>Attori</b>	<b>Tempi</b>	<b>Indicatori</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offrire servizi orientati al time saving per i dipendenti e le famiglie, così favorendo l'evoluzione del rapporto Azienda – collaboratori come scambio di reciproca attenzione.</li> <li>• Riconoscere il valore della persona nel contesto lavorativo.</li> <li>• Prevedere nel Piano performance dell'Istituto obiettivi in materia di pari opportunità e benessere organizzativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Predisporre focus group e questionari per analizzare dal punto di vista qualitativo e quantitativo i bisogni e le esigenze del personale.</li> <li>• Predisporre indagini quali-quantitative in materia di benessere organizzativo e di condivisione del sistema attuale di valutazione della performance organizzativa e individuale, con particolare attenzione alla valutazione dei servizi e/o alla segnalazione di ostacoli ad una serena vita lavorativa</li> <li>• Verificare il sistema di valutazione, il sistema premiante, i bandi di concorso e il regolamento della mobilità, al fine di evidenziare la presenza dei presupposti di oggettività e misurabilità dei criteri e dei livelli di valutazione e di valorizzazione e l'assenza di elementi fonte di discriminazione o di conflitto di interessi ancorché potenziali.</li> <li>• Inserire nel sistema di valutazione dell'OIV, tra gli indicatori del controllo di gestione, la verifica dei risultati delle buone prassi di promozione della pari opportunità e di benessere organizzativo.</li> <li>• Inserire nel sistema di valutazione dei Direttori/Responsabili di Struttura, l'indicatore relativo alla capacità organizzativa orientata al principio di pari opportunità, valorizzazione delle differenze, gestione dei conflitti e benessere organizzativo.</li> </ul>	<p>Direzione Strategica, CUG, OIV, UOC Risorse Umane RSPP, Servizio di Psicologia</p>	<p>Entro il 2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero questionari somministrati</li> <li>• Statistiche sui risultati</li> <li>• Numero riunioni con le Strutture interessate in materia di pari opportunità, gestione dei conflitti e benessere organizzativo</li> <li>• Numero indicatori aggiornati</li> </ul>

## AII.2 PROSPETTO TABELLARE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IFO 2020-2022

<b>6. Diffusione della cultura di genere</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Azioni</b>	<b>Attori</b>	<b>Tempi</b>	<b>Indicatori</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sviluppare nella gestione delle risorse umane la cultura di genere e della valorizzazione della diversità, prevenzione e contrasto contro ogni forma di discriminazione.</li> <li>• Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione legata al genere.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inserire la normativa in materia di pari opportunità e benessere organizzativo nei corsi di aggiornamento, nei programmi formativi, a qualsiasi livello di responsabilità.</li> <li>• Analisi di una proposta di formazione in materia di “bilancio di genere”.</li> </ul>	Direzione Strategica, CUG, UO Formazione	Entro il 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero delle riunioni/dei corsi di aggiornamento e/o programmi info-formativi realizzati.</li> <li>• Numero dei partecipanti.</li> </ul>

## AII.2 PROSPETTO TABELLARE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IFO 2020-2022

<b>7. Strumenti di prevenzione</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Azioni</b>	<b>Attori</b>	<b>Tempi</b>	<b>Indicatori</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promozione della diffusione di una cultura improntata al rispetto delle lavoratrici e dei lavoratori e al contrasto delle discriminazioni per età, stato di salute, disabilità, genere, aspetto fisico, lingua, etnia, religione, grado di istruzione o condizione sociale, nazionalità, opinione politica, sindacale, tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa.</li> <li>• Sperimentazione di strumenti di conciliazione e di gestione dei conflitti e di mediazione come previsto dal Codice contro le molestie sessuali, attualmente in vigore, e dal Codice etico e/o di Condotta.</li> <li>• Promozione della divulgazione dei principi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attivazione del/i <i>Nucleo/i di ascolto</i> organizzato/i con finalità di ascolto assistenza e tutela di chi all'interno degli IFO si ritenga vittima di una condotta discriminatoria o lesiva.</li> <li>• Monitoraggio di eventuali situazioni di rischio, anche potenziale, attraverso attività di rilevazione del disagio</li> <li>• Proposta di incontri dedicati alla diffusione del Codice di Comportamento, che diano spunto alla revisione e/o aggiornamento mediante una partecipazione attiva e consapevole.</li> </ul>	<p>Direzione Strategica, CUG, UO Formazione Comunicazione, stampa e relazioni esterne</p>	<p>Entro il 2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definizione della bozza di regolamento per l'attivazione dei Nuclei di ascolto organizzato</li> <li>• Report delle segnalazioni di criticità (tracciabilità degli eventi)</li> <li>• Numero partecipanti agli eventi organizzati</li> </ul>

**AII.2 PROSPETTO TABELLARE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IFO 2020-2022**

propri del Codice di Comportamento IFO				
---	--	--	--	--

## All.2 PROSPETTO TABELLARE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IFO 2020-2022

<b>8. Formazione</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Azioni</b>	<b>Attori</b>	<b>Tempi</b>	<b>Indicatori</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promuovere fra il personale la conoscenza del CUG, quale organismo che propone iniziative a favore del benessere organizzativo, pari opportunità e contrasto alle discriminazioni delle lavoratrici e dei lavoratori.</li> <li>• Valorizzare il ruolo del Cug e l'attività svolta dai propri componenti.</li> <li>• Incrementare e promuovere percorsi formativi e di crescita professionale rivolti a tutto il personale amministrativo.</li> <li>• Analizzare l'omogeneità di accesso alla formazione all'interno di ogni singola struttura e la ricaduta dei percorsi formativi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diffondere la conoscenza della normativa in materia, in particolare:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <i>La Direttiva PMC 4 marzo 2001 che disciplina le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"</i></li> <li>➤ <i>La Direttiva n. 2/2019 della Funzione Pubblica</i></li> </ul> </li> <li>• Progettare eventi formativi/seminari su ruolo e funzione dei Cug.</li> <li>• Sensibilizzare i Dirigenti/Responsabili ad individuare percorsi formativi per il personale della propria struttura.</li> <li>• Prevedere un monitoraggio semestrale circa la fruizione dei percorsi formativi.</li> <li>• Promuovere un unico canale informativo riguardante la formazione ed ottimizzare la pubblicizzazione mirata (specifica).</li> </ul>	Direzione Strategica, CUG, UO Formazione, Comunicazione, stampa e relazioni esterne	Entro 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pubblicazione informative in merito alla normativa di riferimento da pubblicare su intranet aziendale</li> <li>• Numero iniziative info/comunicative intraprese.</li> <li>• Numero partecipanti</li> <li>• Questionari da sottoporre la personale</li> </ul>

## All.2 PROSPETTO TABELLARE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IFO 2020-2022

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ottimizzare la pubblicizzazione dei percorsi formativi interni.</li> </ul>			
<b>9. Diffusione della conoscenza del CUG e sviluppo dell'attività della Rete nazionale dei Cug</b>			
<b>Obiettivi</b>	<b>Azioni</b>	<b>Attori</b>	<b>Indicatori</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promuovere il CUG come collegamento tra i diversi ambiti lavorativi e come facilitatore per la realizzazione di percorsi comuni</li> <li>• Valorizzare il ruolo del CUG e l'attività svolta dai propri componenti.</li> <li>• Valorizzare e attuare i principi della "Carta della Rete dei CUG" sottoscritta dalle Amministrazioni che aderiscono alla Rete Nazionale dei CUG.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diffondere la conoscenza della normativa in materia, in particolare:               <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ la Direttiva PCM 4 marzo 2011 che disciplina le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";</li> <li>➤ la Direttiva n. 2/2019 della Funzione Pubblica.</li> </ul> </li> <li>• Progettare eventi formativi/seminari su ruolo e funzione dei CUG.</li> </ul>	Direzione Strategica, CUG, UO Formazione Comunicazione, stampa e relazioni esterne	Entro il 2022 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pubblicazione informative in merito alla normativa di riferimento da pubblicare su intranet aziendale.</li> <li>• Numero iniziative informative/formative e comunicative intraprese.</li> <li>• Numero partecipanti.</li> </ul>