

3.5 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

PREMESSA

Il presente Piano triennale delle Azioni Positive (PAP) 2026–2028 dell'IRPET, predisposto in coerenza con il D.lgs. n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” e con la normativa vigente in materia di pari opportunità e non discriminazione nei luoghi di lavoro, costituisce lo strumento di programmazione finalizzato a promuovere l'uguaglianza sostanziale, il benessere organizzativo e la qualità del lavoro, nonché a prevenire e contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta e indiretta.

Il Piano rappresenta un riferimento organico per l'Ente, orientando le azioni e gli interventi in un'ottica di miglioramento continuo e di responsabilità istituzionale. Le misure qui previste contribuiscono inoltre alla produzione di valore pubblico interno, inteso come miglioramento della qualità delle relazioni lavorative, della trasparenza, della capacità amministrativa e della sostenibilità dei processi organizzativi.

Le azioni positive previste nel Piano sono integrate con gli strumenti di programmazione dell'Ente (cfr. § precedenti, Lavoro agile, Formazione) e, per questo, sono inserite all'interno del PIAO, al fine di garantire una unitaria strategia di sviluppo organizzativo e di gestione del capitale umano, in coerenza con le politiche di benessere lavorativo, conciliazione vita–lavoro e rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente. In tale prospettiva, l'IRPET si impegna a valorizzare le differenze individuali e professionali come risorsa organizzativa, promuovendo un contesto di lavoro inclusivo, rispettoso e sostenibile.

Inoltre, in coerenza con l'evoluzione delle politiche europee e nazionali in materia di parità di genere, IRPET al fine di razionalizzare gli adempimenti e garantire coerenza strategica, ha integrato il Gender Equality Plan (GEP⁷) nel Piano delle Azioni Positive (PAP) di cui all'articolo 48 del d.lgs. n. 198/2006. Gli obiettivi del GEP coincidono pertanto con quelli del presente Piano e si sviluppano secondo una visione unitaria, in linea con la strategia europea per la parità di genere e con le Linee guida del PIAO.

GOVERNANCE E RUOLO DEL CUG

L'attuazione del Piano è assicurata con il coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia (CUG), quale organismo deputato a promuovere e vigilare sull'attuazione dei principi di parità e non discriminazione, nonché a formulare proposte e pareri.

In particolare, il CUG di IRPET è stato oggetto di recente rinnovo con determinazione del Direttore n. 35 del 17.12.2025. Il CUG è formato da componenti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, nominati dal Direttore a seguito di apposito avviso esplorativo.

Il CUG contribuisce alla predisposizione e al monitoraggio delle azioni positive, promuove iniziative di sensibilizzazione e formazione e favorisce la diffusione di una cultura organizzativa orientata al rispetto e alla valorizzazione delle differenze.

IRPET assicura il monitoraggio periodico dell'attuazione delle misure previste nel Piano, anche attraverso il supporto del CUG, al fine di verificare lo stato di avanzamento e l'efficacia degli interventi. Ove necessario, le azioni potranno essere aggiornate o integrate in funzione di nuove esigenze organizzative o di modifiche normative.

Dati sul personale IRPET

L'aggiornamento del Piano 2026 si muove da una disamina sulla situazione del personale dell'Istituto in servizio effettivo al 31.12.2025. Di seguito nelle tabelle sono individuati alcuni degli elementi più rilevanti ai

⁷ 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.

fini dell'individuazione delle azioni positive, come numeri complessivi di personale, forme di rapporto di lavoro, età del personale e titoli di studio, tutti distinti per profilo e genere.

Personale in servizio al 31.12.2025 – Tipo di rapporto di lavoro

qualifica / profilo	Totale dipendenti in servizio al 31/12		full time		In part-time	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	3	1	3	1	0	0
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO	0	1	0	1	0	0
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE a tempo INDETERMINATO	9	12	9	11	0	1
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE a tempo DETERMINATO		1		1		
ISTRUTTORI		3		2	0	1
OPERATORI ESPERTI	1	0	1		0	0
OPERATORI						
TOTALE	13	18	13	16	0	2

Personale per età anagrafica

profilo	tra 25 e 29 anni		tra 30 e 34 anni		tra 35 e 39 anni		tra 40 e 44 anni		tra 45 e 49 anni		tra 50 e 54 anni		tra 55 e 59 anni		tra 60 e 64 anni		tra 65 e 67 anni		TOTALI
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	5
FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	1	1	0	0	0	3	4	0	3	2	1	3	2	0	2	0	0	22
ISTRUTTORI	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3
OPERATORI ESPERTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1
OPERATORI																			
TOTALE		1	1				3	6	1	3	3	3	4	2	1	4			31

Personale in servizio distribuito per profili, genere e titoli di studio

Qualifica/profilo	SCUOLA DELL'OBBLIGO		LIC. MEDIA SUPERIORE		LAUREA BREVE		LAUREA		SPECIALIZZAZIONE POST LAUREA/ DOTTORATO DI RICERCA		ALTRI TITOLI POST LAUREA		TOTALE	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
DIRIGENTE	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1	0	0	3	2
FUNZIONARI E.Q.	0	0	0	0	1	2	3	6	4	3	1	2	9	13
ISTRUTTORI	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0		3
OPERATORI ESPERTI	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
OPERATORI														
TOTALE			1	3	1	2	4	7	6	4	1	2	13	18

AZIONI PROGRAMMATE TRIENNIO 2026/2028

L'aggiornamento del Piano si sviluppa in continuità con i Piani precedenti. Le azioni positive 2026–2028 sono orientate non solo alla realizzazione di singoli interventi, ma alla produzione di impatti organizzativi e di valore pubblico coerenti con gli obiettivi generali e la mission dell'Istituto. In tale prospettiva, il Piano assume una funzione di raccordo tra programmazione strategica e miglioramento continuo dell'organizzazione.

In particolare, per l'anno 2026, si confermano gli obiettivi del precedente piano e se ne definiscono di nuovi, con le dovute integrazioni nelle azioni positive previste, al fine di favorire la diffusione di un modello culturale rispettoso delle differenze che sia:

- 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, con particolare attenzione al confronto costante con il CUG, la Consiglieria di Parità e le organizzazioni sindacali.

La programmazione delle Azioni positive per l'anno 2026 è ripartita in gruppi omogenei di attività suddivisi per macro-obiettivi, ciascuno dei quali contiene le singole azioni specifiche che si intendono realizzare nell'ottica di miglioramento ed incremento delle azioni di cui alla precedente edizione:

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

Gli interventi sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

OBIETTIVO I – Comunicazione, informazione e trasparenza

All'interno di tale obiettivo si intende con il presente Piano perseguire due risultati:

a. In linea con il PAP 2025, IRPET promuove un'informazione chiara, costante e accessibile sulle politiche di pari opportunità, sul ruolo del CUG e sulle misure attivate per prevenire discriminazioni e favorire un ambiente di lavoro rispettoso. La comunicazione costituisce un presidio essenziale per rafforzare la consapevolezza organizzativa e la partecipazione del personale. La garanzia di un'ampia informazione e massima conoscibilità della normativa e degli strumenti attuativi in materia di pari opportunità, di conciliazione, di lotta alla discriminazione, offre al personale la possibilità di prevenire e/o denunciare eventuali disagi interni.

A tal fine si prevedono le seguenti azioni per il prossimo triennio 2026/2028:

- Ascolto dei dipendenti, con l'attivazione di apposita casella mail del CUG: attraverso la stessa sarà possibile per ogni dipendente rivolgere richieste o chiedere chiarimenti ovvero palesare situazioni di disagio o contribuire con consigli su iniziative da attivare;
- Predisposizione di iniziative informative periodiche dedicate ai temi delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni, attraverso l'attivazione di apposita newsletter curata dal CUG o in raccordo con esso, con aggiornamenti normativi, campagne istituzionali, iniziative formative e strumenti utili, anche condividendo articoli di giornale e risultati di indagini statistiche.

b) IRPET riconosce l'esigenza di rafforzare la conoscenza del personale sui rischi legati alla cyber security ed alle best practice di comportamento del dipendente pubblico nell'uso dei dispositivi informatici, al fine di

garantire un corretto utilizzo degli strumenti di lavoro e di evitare situazioni potenzialmente di rischio o truffe sia per l'ente che per il dipendente stesso.

L'azione specifica 2026 consiste nel garantire una formazione specifica per tutto il personale sulla tematica, individuando i potenziali rischi e la consapevolezza diffusa sui rischi cyber, riducendo le criticità dovute a una non corretta informazione sui pericoli in rete. Dal punto di vista tecnologico, il potenziamento delle infrastrutture e delle soluzioni di sicurezza (backup sicuri, sistemi di monitoraggio e controllo degli accessi) rafforzerà la capacità tecnica e la resilienza operativa migliorando la prevenzione, il rilevamento e la gestione degli incidenti e garantendo la continuità dei servizi istituzionali.

OBIETTIVO II – Formazione, salute e benessere organizzativo

IRPET riconosce la centralità della formazione continua e della promozione del benessere organizzativo per sostenere un contesto di lavoro efficace e inclusivo. La formazione ha un ruolo rilevante nell'ambito dello sviluppo professionale del personale dell'IRPET. Per questo occorre assicurare un pari accesso ai percorsi formativi nei confronti di tutti i dipendenti, senza alcuna forma di discriminazione. Inoltre, è necessario intraprendere azioni volte a favorire il "benessere organizzativo", inteso come capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora, mantenendo e migliorando il grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa.

Obiettivo 2.1: Garantire a tutti i dipendenti la possibilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, di accedere a corsi di formazione volti ad un aggiornamento professionale ovvero ad assolvere ai doveri posti dalla normativa (sicurezza; trasparenza e prevenzione della corruzione).

Azioni positive:

- Attivazione di corsi di formazione trasversali che possano essere d'interesse per tutto il personale o per il personale di più aree di ricerca/servizi
- Promuovere azioni di rotazione nel personale per l'accesso a percorsi di qualificazione/aggiornamento professionali individuali
- Promozione della formazione e dell'aggiornamento di tutto il personale in merito ai temi della sicurezza sul lavoro e sullo stress lavoro correlato al servizio di appartenenza.
- Accompagnamento e monitoraggio all'inserimento di eventuale personale neo assunto all'interno dell'organizzazione, attraverso il supporto di personale con consolidata esperienza professionale, al fine della miglior efficienza e al tempo stesso del raggiungimento del maggior benessere lavorativo.

Obiettivo 2.2: È obiettivo dell'ente assicurare una formazione specifica sui temi legati alla cultura di genere, all'eliminazione di ogni forma diretta o indiretta di disuguaglianza ed alla risoluzione dei conflitti al fine di garantire un contesto lavorativo sereno e motivante per ogni dipendente.

Azioni positive:

- Promozione di azioni di sensibilizzazione ed informazione del personale sui vari strumenti di conciliazione dei conflitti, sulla violenza di genere, sul riconoscimento e superamento degli stereotipi di genere. Anche attraverso appositi corsi online o approfondimenti mirati, si mira a riconoscere le diverse forme di violenza e molestie sul lavoro, fornire strumenti pratici per prevenire e contrastare comportamenti inappropriati ed informare sulle tutele legali e sui servizi di supporto disponibili, promuovendo una cultura del rispetto e dell'inclusione.

Nello specifico IRPET nel 2025 ha già attivato per tutti i dipendenti il corso sulla piattaforma Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica, dal titolo "La cultura del rispetto". Nel 2026 verrà rinnovato l'invito a tutto il personale all'effettuazione del medesimo, data la sua rilevanza.

Il corso infatti 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 affrontando le tematiche dalla comunicazione all'ascolto, dal valore della diversità fino a una panoramica sulla normativa nonché 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.

Come azione specifica per il 2026 l'IRPET, con la collaborazione del CUG, promuoverà l'adesione dei propri dipendenti al nuovo corso: "In prima linea contro ogni discriminazione", disponibile sulla piattaforma

Syllabus. Il corso offre una panoramica completa sull'evoluzione delle politiche di pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, con particolare riferimento alla costituzione e al rafforzamento del ruolo dei Comitati Unici di Garanzia, quali organismi centrali per la promozione del benessere organizzativo e la prevenzione di ogni forma di discriminazione, molestia o violenza nei luoghi di lavoro. Il corso presenta una sintesi del quadro normativo di riferimento, sia a livello internazionale che nazionale, e fa una panoramica delle principali disposizioni legislative in materia di tutela dei diritti, parità di genere e valorizzazione delle diversità.

-Formazione specifica per i membri del CUG e per i dirigenti sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo. Saranno programmati percorsi formativi rivolti ai componenti del Comitato Unico di Garanzia sulle seguenti tematiche: accoglienza ed ascolto; contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere; gestione aggressività e mediazione dei conflitti.

Obiettivo 2.3: Obiettivo prioritario è la creazione di un ambiente lavorativo improntato alla qualità del lavoro, all'assenza di discriminazioni e all'effettiva realizzazione del lavoratore e della lavoratrice nella sua dimensione personale e professionale, diventando così il PAP strumento che contempla misure non solo volte a rimuovere possibili discriminazioni tra e nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici, ma anche positivamente a migliorare e qualificare il benessere lavorativo.

Azioni positive:

-Realizzazione di una indagine conoscitiva che coinvolga tutto il personale sul benessere organizzativo, consentendogli di esprimere la propria percezione del contesto lavorativo, in termini di malessere e benessere, per rilevare clima interno, criticità, carichi di lavoro e bisogni emergenti.

- Sperimentazione di interventi per favorire comportamenti virtuosi e cura degli spazi condivisi (es. raccolta differenziata, uso consapevole risorse). Partecipazione, in collaborazione con AR, ente con cui l'Istituto condivide l'immobile, all'iniziativa "Non buttarmi a caso; dopo la pausa, non sbagliare!", per la corretta raccolta differenziata dei rifiuti, di grande importanza per l'ambiente e il clima, con nuovi cartelli che attireranno l'attenzione sull'argomento. L'obiettivo mira a far cambiare mentalità ed è basato sul fatto che ogni singolo dipendente può fare la differenza.

OBIETTIVO III – Conciliazione e armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro

IRPET promuove misure che favoriscano l'equilibrio tra vita privata e lavoro. È ormai obiettivo condiviso che un ambiente professionale attento anche alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. A tal fine, IRPET ha messo in atto varie soluzioni organizzative e relazionali che vanno in tale direzione e che si articolano con le seguenti modalità.

a) orario flessibile sia in entrata ed in uscita

b) part-time/congedi parentali ad ore: l'Istituto 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;

c) smart working: IRPET ha avviato la sperimentazione del lavoro agile, regolamentandola con il "Disciplinare per lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working", quale strumento in grado di garantire una miglior conciliazione dei tempi vita-lavoro. Si rimanda al paragrafo relativo al Lavoro agile.

Un ruolo rilevante è attribuito alle azioni di conciliazione tra carichi di cura familiare e carico lavorativo. Tale obiettivo intende perseguire politiche di condivisione tra responsabilità familiare e professionale e di conciliazione tra i tempi correlati al lavoro ed i tempi per la dimensione personale e familiare.

Obiettivo 3.1: Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da assenza prolungata dovuta a motivi personali/familiari e sensibilizzazione sulla condivisione della cura dei figli: le difficoltà di conciliazione tra lavoro e dimensione familiare spesso sono accentuate dalle sensibili asimmetrie di coinvolgimento tra i generi nella vita quotidiana e nella cura dei figli.

Azioni positive:

-sviluppare modalità di informazione a distanza durante l'assenza del dipendente, con continuo aggiornamento dello stesso attraverso e-mail periodiche;

-facilitazione al reinserimento dei dipendenti al rientro dalla maternità, così come da lunghi periodi di assenza, ponendo il personale in questione in condizione di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia, pur salvaguardando gli istituti a tutela della maternità

-promuovere una campagna interna di informazione dei diritti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva sulle facoltà per il lavoratore, e nello specifico, per i padri: fruizione del congedo obbligatorio del padre; fruizione del congedo parentale;

-garantire e mantenere azioni a sostegno dell'equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro, mediante ad esempio la fruizione di congedi parentali ovvero di altri permessi/aspettative;

-favorire incontri dipendenti - dirigenti per la rilevazione dei bisogni di flessibilità.

Obiettivo 3.2: Verificare l'efficienza e l'efficacia delle condizioni previste all'interno della regolamentazione dell'IRPET in materia di orario di lavoro e smart working a favore dei dipendenti in condizioni svantaggiate o in situazioni di maggior difficoltà nella conciliazione tra lavoro e famiglia, compatibilmente con le esigenze organizzative di lavoro.

Azioni positive:

1. Prosecuzione e aggiornamento delle misure di flessibilità organizzativa e lavoro agile, con attenzione a equità di accesso e trasparenza. Valutazione di aggiornamenti regolativi prevedendo attenzioni specifiche per condizioni di salute certificate, fragilità temporanee e situazioni familiari documentate.
2. Monitoraggio degli effetti del lavoro agile su benessere, carichi e produttività, individuando eventuali correttivi, prevenendo stereotipi e penalizzazioni indirette delle carriere.
5. Promozione della compatibilità tra formazione/aggiornamento professionale e responsabilità di cura, anche tramite modalità flessibili.

OBIETTIVO IV – Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni

IRPET assicura condizioni di lavoro improntate al rispetto della persona, al contrasto agli stereotipi legati all'età, all'origine etnica e al genere, al fine di facilitare la creazione di un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze e alla tutela contro discriminazioni e molestie. Particolare attenzione è posta alla prevenzione e al contrasto della violenza di genere e dei comportamenti lesivi della dignità.

Azioni Positive:

- osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35 comma 3, lett. c) del d.lgs. n.165 del 2001) per personale a tempo determinato e indeterminato e pari opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale femminile che al personale maschile, in tema di incentivi e progressioni economiche;
- rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;
- 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;
- 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.

Raggiungimento degli obiettivi e monitoraggio

IRPET assicura il monitoraggio dell'attuazione del presente Piano quale strumento di verifica dell'efficacia delle azioni positive e del perseguimento degli obiettivi di parità di genere. I dati relativi alle pari opportunità e all'equilibrio di genere sono integrati nel PIAO.

Il monitoraggio è svolto con il supporto del Comitato Unico di Garanzia. Il CUG redige annualmente, entro il 30 marzo, una relazione sullo stato di attuazione del Piano e promuove strumenti di ascolto interno a supporto del benessere organizzativo.

CONCLUSIONI

Il Piano triennale delle Azioni Positive 2026–2028 rappresenta un impegno concreto di IRPET per la promozione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e orientato al benessere. La piena attuazione delle azioni previste richiede la partecipazione attiva dell'organizzazione, il presidio del CUG e un monitoraggio costante dei risultati, nell'ottica di un miglioramento continuo.