

1. Premessa

Il presente Piano delle azioni positive (di seguito PAP) costituisce uno strumento di natura programmatica e strategica da ascrivere al novero delle iniziative promosse dall'Istituto, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, per dare attuazione agli obiettivi di parità e pari opportunità prodromici ad una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualsiasi forma di discriminazione.

La promozione delle pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni risponde, oltre che ad un preciso obbligo normativo, anche e soprattutto ai fondamentali obiettivi di equità e di riconoscimento del merito e costituisce la leva fondamentale per il potenziamento dell'efficienza organizzativa nonché della qualità delle prestazioni rese ai cittadini.

Come stabilito dal D.Lgs. n. 198/2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”, e dalla Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, le pubbliche amministrazioni predispongono PAP tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

La predisposizione del PAP è effettuata dalle amministrazioni in collaborazione con i rispettivi Comitati Unici di Garanzia (di seguito CUG), introdotti dalla Legge n. 183/2010. I CUG hanno competenze molto estese, che spaziano dalla promozione delle pari opportunità al contrasto del mobbing e delle discriminazioni di genere (ma non solo), dalla promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro alla tutela della salute e della sicurezza nonché alla promozione del benessere organizzativo.

Il presente PAP definisce pertanto, per il triennio 2022-2024, il programma degli interventi/azioni che l'Istituto intende attuare per garantire l'effettiva parità tra lavoratori e lavoratrici nonché ambienti di lavoro liberi da discriminazioni e rispettosi della dignità di ognuno.

In conclusione il piano si traduce in uno strumento legato alla programmazione triennale dell'Ente, finalizzato all'attuazione delle politiche di genere di tutela dei lavoratori e legato, in quanto tale, al generale processo di riforma della P.A. diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

2. Introduzione

2.1 Inquadramento normativo

Il presente PAP è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del D. Lgs. 11 Aprile 2006 n. 198 (Codice Pari Opportunità tra uomo e donna), a norma del quale le amministrazioni dello Stato predispongono PAP tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Ai sensi dell'art. 42 c. 2 lett. D) del medesimo Decreto, obiettivo del presente documento è quello di favorire l'equilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario di genere non inferiore a due terzi.

L'Istituto ritiene vitale, per la migliore gestione del sistema istituzionale, la predisposizione di un ventaglio di strumenti innovativi atti a tutelare e favorire le pari opportunità.

La medesima disposizione introduce quale sanzione, per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

I CUG devono pertanto presentare agli organi di indirizzo politico-amministrativo, entro il 30 marzo, una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza – riferita all'anno precedente – contenente un'apposita sezione sull'attuazione del suddetto Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. Tale relazione, che a decorrere dall'entrata in vigore della presente direttiva deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (di seguito 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 – così come disposto dalla Direttiva n. 2/2019 recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione – il PAP deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.

L'art. 42 del suddetto Codice definisce le azioni positive come “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”.

La Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità (che ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE) specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni. All'interno del documento in oggetto viene sottolineata, in particolare, l'importanza dell'impulso che le pubbliche amministrazioni possono fornire nello svolgimento di un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche lavorative interne. La Direttiva individua a tal fine precisi indicatori, quali l'aumento della presenza di donne nelle posizioni di vertice, lo sviluppo di buone pratiche finalizzate a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei

lavoratori nonché lo sviluppo di politiche di gestione delle risorse umane orientate al genere.

Ulteriore fondamento normativo rilevante va individuato nell'art. 21 della Legge n. 183/2010, di modifica del Testo unico del pubblico impiego in materia di pari opportunità. L'art. 7 del D.Lgs. n. 165/2001 prevede attualmente che “le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”.

Ciò posto, il presente documento illustra – in un'ottica di continuità sia programmatica che strategica con le finalità promosse dalla citata normativa – le azioni che l'Amministrazione intende intraprendere per il triennio 2022 – 2024, ai sensi della direttiva n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche” emanata dal Ministero della funzione pubblica.

2.2 Situazione del personale

Si riportano di seguito i principali dati relativi alla composizione del personale dell'Ente al 31 dicembre 2022 con specifico riferimento alle differenze di genere. (Tab.1, 2 e 3).

Tabella 1. Distribuzione percentuale di genere del personale dipendente – per incarico.

INCARICO	M	F	Totale	M	F
COMPARTO	87	144	231	38%	62%
DIRETTORI	3		3	100%	0%
PROFESSIONAL	32	25	57	56%	44%
STRUTTURA COMPLESSA	6	1	7	86%	14%
STRUTTURA SEMPLICE	15	14	29	52%	48%
TOTALE	143	184	327	44%	56%

Tabella 2. Distribuzione percentuale di genere del personale dipendente – per area.

AREA	M	F	Totale	M	F
AMMINISTRATIVI	21	49	70	30%	70%
TECNICO/SCIENTIFICO	122	135	257	47%	53%
TOTALE	143	184	327	44%	56%

Figura 1. Totale personale dipendente (n = 327) (Fonte: Istituto Zooprofilattico Sperimentale dell'Abruzzo e del Molise).

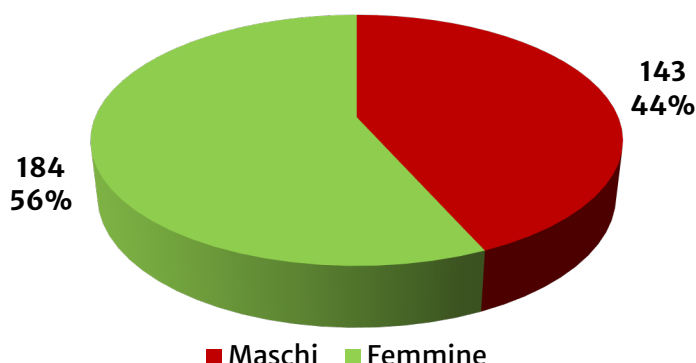
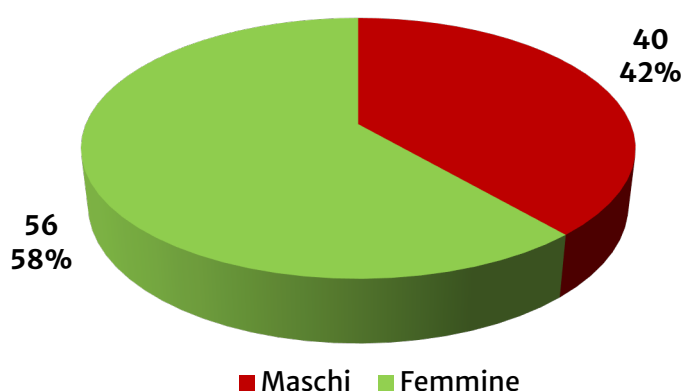


Tabella 3. Distribuzione percentuale di genere del personale con contratto di collaborazione dipendente – per area.

AREA	M	F	Totale	M	F
AMMINISTRATIVI	5	5	10	50%	50%
TECNICO/SCIENTIFICO	35	51	86	41%	59%
TOTALE	40	56	96	42%	58%

Figura 1. Totale personale con contratto di collaborazione (n = 96).



2.3 Linee generali di intervento

Come osservato nelle tabelle sopra riportate, le donne rappresentano ad oggi circa il 56% del personale dipendente e il 58% di quello con un contratto di collaborazione dell'Istituto. Tale percentuale rende piena ragione della necessità di promuovere politiche di organizzazione e gestione del personale compatibile con il quadro di sostegno sociale ed economico in cui si muovono i dipendenti e le loro famiglie.

Le misure contenute nel piano consistono pertanto in iniziative di welfare dirette a migliorare non solo la condizione del singolo all'interno dell'organizzazione, ma anche ed in particolare quelle della donna lavoratrice, su cui gravano in misura prevalente gli impegni relativi alla cura familiare.

Tale dichiarata attenzione alle politiche di genere è peraltro sottesa a tutti gli obiettivi del Piano, non solo a quelli di welfare specificamente dedicati alle donne. Per tale motivo anche i temi del lavoro agile e del sostegno ai dipendenti in condizione di fragilità si inseriscono nella complessiva azione di sostegno alla famiglia e tengono in considerazione la particolare situazione di emergenza sanitaria causata dal COVID-19.

Sulla base di tali premesse, sono dunque individuate le seguenti linee generali di intervento:

- garanzia di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa, nella formazione professionale ed in occasione delle procedure di mobilità;
- promozione di una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che favorisca l'equilibrio tra i tempi di lavoro e le esigenze di vita privata, ferma restando la prioritaria necessità di garantire la funzionalità degli uffici;
- promozione, in tutte le articolazioni dell'Amministrazione, di una cultura di genere nonché del rispetto del principio di non discriminazione, diretta o indiretta.

2.4 Soggetti e uffici coinvolti

Le strutture impegnate e/o coinvolte nella realizzazione delle azioni positive saranno individuate di volta in volta secondo la materia di riferimento.

2.5 Strumenti e verifiche

L'Istituto verificherà l'attuazione delle azioni sopra indicate in collaborazione con il CUG e proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente.

3. Ambiti di intervento di durata triennale

Nel PAP per il triennio 2022/2024 gli obiettivi primari di questa organizzazione sono:

1. Il benessere organizzativo;
2. La conciliazione vita-lavoro;
3. La formazione;
4. La cultura di genere.

Le proposte ivi indicate hanno ad oggetto, a ben vedere, iniziative mirate a migliorare la condizione del singolo all'interno dell'organizzazione nonché a favorire la conciliazione delle esigenze familiari con il lavoro, la formazione del personale (in un'ottica di crescita e avanzamento professionale) e la promozione di una cultura di genere e delle pari opportunità nell'Amministrazione, anche e soprattutto al fine di

ottenere un cambiamento nelle pratiche istituzionali e nei modelli organizzativi del lavoro e del tempo, in funzione di un cambiamento dell'intera società verso una migliore inclusività.

3.1 Il benessere organizzativo

SPORTELLO DI ASCOLTO

L'Istituto – in continuità con quanto promosso dal CUG – ha intenzione di istituire uno Sportello di Ascolto per rilevare eventuali situazioni di discriminazione, mobbing, violenza di genere nonché di disagio causato dalla carenza di personale, così da rafforzare il ruolo del CUG quale “sensore” di situazioni di malessere legate alla violenza o alla discriminazione, in attuazione di quanto previsto dalla Direttiva 2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica. A tale Servizio dovrà essere accostata la figura del Consigliere di fiducia, incaricata di svolgere una funzione di sostegno ai lavoratori/lavoratrici e all'organizzazione. Il Consigliere avrà il compito di formulare proposte utili alla risoluzione delle problematiche rappresentate sia dalle lavoratrici e dai lavoratori sia dall'Amministrazione stessa.

Tale Servizio è indirizzato a fornire:

- consulenze di livello “duty”, finalizzate al rispetto delle garanzie di base previste dalla legge, intervenendo nei casi di presunta molestia morale e psicologica nei luoghi di lavoro e nei casi di presunto stress lavoro correlato;
- consulenze di livello “need”, finalizzate al rispetto dei valori organizzativi, all'individuazione di strategie formative per i dirigenti e di programmi aziendali di benessere dei lavoratori/lavoratrici;
- consulenze di livello “benefit”, tese a favorire l'efficacia della prestazione individuale attraverso la valutazione dei problemi organizzativi, quindi di sostegno alla persona e agli uffici.

Per questo triennio l'amministrazione intende sostenere e implementare azioni utili per la rimozione di ogni forma di disagio, anche attraverso le attività di formazione, informazione e sensibilizzazione.

PROMOZIONE DI INIZIATIVE DI PREVENZIONE E SCREENING

Per salvaguardare la salute dei propri dipendenti l'Amministrazione si impegnerà, nel triennio 2022-2024, a promuovere iniziative di prevenzione mirate all'attivazione di convenzioni con enti e presidi medico-sanitari nonché all'organizzazione di campagne di sensibilizzazione volte ad incentivare corretti e sani stili di vita.

Saranno avviate, inoltre, eventuali giornate informative di sensibilizzazione sui temi della salute e della prevenzione.

RAFFORZAMENTO DEL RUOLO DEL CUG

I “CUG per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e il contrasto alle discriminazioni”, istituiti con la legge 183/2010, sono presenti in tutte le amministrazioni pubbliche italiane.

Tali Comitati hanno come obiettivo la realizzazione delle pari opportunità, la promozione di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e l'impegno a prevenire, rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psicologica all'interno delle organizzazioni di appartenenza.

Nell'attuale momento storico di rinnovo e rilancio della pubblica amministrazione, i Comitati svolgono una fondamentale funzione per la valorizzazione delle diversità, la promozione di azioni positive e l'introduzione di strumenti di flessibilità lavorativa a supporto della conciliazione vita e lavoro.

Essi favoriscono una politica di attenzione alla persona che, partendo dal benessere dei singoli e dell'organizzazione nel suo complesso, mira a mantenere alte la qualità del servizio erogato e la produttività, a vantaggio dell'intera collettività.

Ciò posto, l'Amministrazione si impegnerà a rafforzare ulteriormente il ruolo del CUG, agevolandone lo svolgimento delle funzioni e promuovendo sinergie anche con organismi esterni.

L'Amministrazione favorirà, altresì, la diffusione delle informazioni sull'attività del CUG tramite una migliore fruibilità dello spazio dedicato al Comitato nella rete intranet e sul sito istituzionale, nonché tramite l'organizzazione di giornate formative dedicate.

INDAGINI DI CLIMA ORGANIZZATIVO

Il clima organizzativo – definito come l'insieme delle percezioni da parte delle persone rispetto al loro ambiente di lavoro – rappresenta, se sviluppato in un'ottica di benessere, uno dei fattori chiave per il buon funzionamento dell'Amministrazione. Le indagini sul clima organizzativo, pertanto, rappresentano meccanismi di fondamentale coinvolgimento dei diversi attori protagonisti (dirigenti, lavoratori e collaboratori) volti all'individuazione delle tipologie relazionali costruite all'interno della struttura organizzativa di riferimento e delle correlate ripercussioni sul contesto lavorativo e sui comportamenti attesi.

Vista l'importanza e la centralità del tema in oggetto, il CUG, in collaborazione con l'Amministrazione, è in procinto di avviare un'indagine tra il personale, somministrando un apposito questionario volto ad approfondire e migliorare le problematiche connesse alla cultura del benessere della persona in rapporto al proprio contesto lavorativo, nonché a rafforzare le conoscenze di base e i progressi realizzati in materia di parità di genere.

Ciò posto il CUG e l'Amministrazione procederà alla raccolta, elaborazione e valutazione dei dati i cui esiti saranno finalizzati ad approfondire e migliorare le problematiche connesse alla cultura del benessere della persona in rapporto al proprio contesto lavorativo, a rafforzare le conoscenze di base e i progressi realizzati in materia di parità di genere nonché a disegnare efficaci strategie atte a perseguire il benessere organizzativo e orientare iniziative mirate per sostenere l'equilibrio tra il lavoro e la vita privata di tutto il personale dell'IZS.

La stessa si propone, altresì, di avviare azioni positive che pongano il dipendente al centro dell'organizzazione, tramite la somministrazione di ulteriori questionari per procedere ad indagini e analisi sul clima organizzativo, al cui esito sarà possibile proporre eventuali azioni di miglioramento.

MISURE PER FAVORIRE L'INCLUSIONE DEL PERSONALE CON DISABILITÀ

Per quanto riguarda le iniziative inclusive volte alla rimozione di ogni forma di discriminazione, va segnalato che l'Istituto, in un'ottica di costante aggiornamento, intende prevedere interventi specifici per la supervisione delle dinamiche presenti nei contesti lavorativi, al fine di favorire il coinvolgimento del personale con disabilità oltre che dare sostegno al team che dovrà farsi carico delle problematiche poste dai colleghi portatori di disagio.

Anche negli anni scorsi è stata posta particolare attenzione alle situazioni di fragilità, anche in ragione delle nuove misure organizzative poste in essere per fronteggiare l'evento pandemico. I soggetti interessati sono stati infatti dotati di tutti gli strumenti tecnologici in grado di ridurre il divario tra le attività svolte in presenza e quelle svolte da remoto.

Per il triennio 2022-2024 verrà posta particolare attenzione anche alle attività del "Disability manager" che, in linea con gli obiettivi dell'amministrazione, promuoverà azioni tese a tutelare i bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori portatori di disabilità fisiche e psichiche.

In tale ambito è intenzione di questo Ente promuovere iniziative finalizzate allo sviluppo della cultura dell'inclusione, avvalendosi anche della collaborazione delle associazioni delle varie categorie di riferimento (Associazioni non vedenti, non udenti, ecc.) per implementare l'utilizzo di ogni utile supporto volto alla rimozione degli ostacoli e a garantire la parità di accesso alla vita lavorativa per ogni singolo lavoratore/lavoratrice. Ciò anche alla luce delle nuove modalità di lavoro potenzialmente indispensabili per eventuali e future circostanze emergenziali. In merito a ciò, l'eventuale responsabile del Servizio di ascolto e il Disability manager potranno avviare un dialogo con le suddette associazioni e con i competenti uffici preposti alle attività di informazione e di comunicazione istituzionali, al fine di progettare nuove e più idonee modalità di accesso al Portale istituzionale per i non vedenti e i non udenti.

3.2 La conciliazione vita-lavoro

ADOTTARE MISURE VOLTE ALLA RIDUZIONE DELL'IMPATTO E AL MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ AMBIENTALE DELL'ISTITUTO

L'Istituto riconosce il carattere imperativo e prioritario della transizione ecologia nell'ottica delle imprescindibili esigenze di salvaguardia, tutela e rispetto dell'ambiente. La previsione di specifiche misure volte all'attuazione degli obiettivi di riferimento (diventata ormai indispensabile per ogni ente pubblico) ha innescato infatti un processo di cambiamento volto a determinare ricadute di primaria importanza a livello energetico, con una consistente limitazione del ricorso alle fonti fossili ed un conseguente rafforzamento del diritto alla salute di tutti i cittadini.

Verranno in tal senso adottati interventi volti ad enfatizzare l'attenzione dell'Ente per le tematiche ambientali, riducendo notevolmente l'impatto delle fonti nocive. In particolare verranno predisposti:

- interventi legati alla diffusione dell'approccio plastic-free (tra questi si segnalano l'installazione di altri distributori di acqua liscia e gassata anche nelle sedi periferiche, nonché la creazione di spazi polifunzionali da adibire ad aree attrezzate per il consumo dei pasti come bar plastic-free);

- attività divulgative a tema (seminari, proiezione di film e interventi nelle scuole) aperte anche alle famiglie del personale;
- interventi di efficientamento energetico;
- iniziative che incentivino la mobilità sostenibile;
- iniziative di tipo educativo/formativo sull'alimentazione in collaborazione con medici specialisti di settore;
- iniziative legate alla transizione ecologica per il miglioramento della qualità della vita, anche lavorativa, del personale.

MOBILITY MANAGER

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, del decreto del ministro dell'ambiente 27 marzo 1998, è prevista presso il Ministero della Salute la figura del Mobility manager, con il compito di verificare soluzioni per il miglioramento dei servizi di trasporto locale, su gomma e su ferro (con il supporto delle aziende che li gestiscono) e l'integrazione degli stessi con sistemi di complementari ed innovativi, sì da garantire l'intermodalità e l'interscambio nonché l'utilizzo di biciclette e/o di servizi di noleggio di veicoli elettrici e/o a basso impatto ambientale.

Sono stati altresì avviati i contatti necessari alla stipula di una convenzione con i servizi di trasporto, onde consentire ai dipendenti di accedere alla scontistica riservata alle Amministrazioni dotate di Mobility manager per l'acquisto o il rinnovo degli abbonamenti di trasporto pubblico.

Si intende altresì effettuare un costante aggiornamento del personale sulle iniziative in materia, dando impulso anche alla cultura del rispetto dell'ambiente.

Al fine di rispondere alle criticità del trasporto urbano e di ridurre il disagio dei dipendenti, è in analisi anche l'utilizzo di un servizio di navetta aziendale.

In continuità con quanto già effettuato, è intenzione di questo Istituto operare nell'ottica del mantenimento e dell'implementazione dei parcheggi dedicati e riservati al personale con disabilità anche temporanee e alle lavoratrici in gravidanza. Lo stesso dicasi per le rastrelliere destinate al parcheggio delle biciclette.

SMART WORKING

Durante le fasi più acute dell'emergenza pandemica, il lavoro agile ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa in virtù dell'articolo 87, comma 1, del D. L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito con la L. 24 aprile 2020, n. 27.

La disciplina del lavoro agile durante la fase emergenziale è stata affidata ad una serie di provvedimenti normativi che, anche in relazione alla prevedibile evoluzione della pandemia, hanno fissato le percentuali di dipendenti pubblici incaricati di svolgere le proprie prestazioni lavorative da remoto, disciplinato le modalità operative del lavoro agile e, più in generale, quelle relative alla organizzazione degli uffici in modo da assicurare adeguati livelli di performance.

Il Ministro della pubblica amministrazione ha definito, attraverso l'adozione di circolari e direttive, indicazioni per tutte le amministrazioni pubbliche volte alla promozione e alla diffusione del lavoro agile, nonché strumenti operativi per monitorarne l'applicazione.

A tal riguardo l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni (Aran) ha siglato con le OO.SS., in data 5 gennaio 2022, l'Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Funzioni Centrali, nella quale si dispone la regolamentazione del lavoro a distanza, che si articola in lavoro agile (di cui alla Legge 81/2017) e lavoro da remoto. Trattasi di un importante riconoscimento di tale tipologia lavorativa, che supera il momento emergenziale e che può realmente trasformarsi quale modalità ordinaria ed efficace per l'articolazione dell'attività di servizio.

Di conseguenza, nelle more dell'entrata in vigore del richiamato CCNL - Comparto Funzioni Centrali 2019/2021, l'Amministrazione ha proceduto a regolamentare il rientro in presenza del personale, in base a quanto previsto dal Decreto dell'8 ottobre 2021 del Ministro della pubblica amministrazione, in attuazione delle disposizioni impartite con decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021 e delle relative linee guida rivolte alle PP.AA. e agli altri enti ad esse assimilati, tenuti a prevedere misure in materia di lavoro agile, nonché della Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, recante "Lavoro agile", pubblicata sul sito istituzionale del Dipartimento della Funzione pubblica il 5 gennaio 2022.

Le linee guida pubblicate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 16 dicembre 2021 in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, hanno l'obiettivo di fornire indicazioni per la definizione di una disciplina che garantisca provvisoriamente condizioni di lavoro trasparenti, favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo nel contempo il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata.

Tanto premesso, l'Amministrazione si riserva di condurre i necessari approfondimenti concernenti l'evoluzione normativa ed applicativa delle forme di lavoro flessibile presso la Pubblica Amministrazione, anche a fronte dell'esperienza finora maturata presso gli istituti centrali e periferici dell'Amministrazione.

Mediante tale attività di studio l'Amministrazione procederà poi all'aggiornamento delle procedure di attuazione e regolamentazione dello smart working, con particolare attenzione alla mappatura delle attività nonché alle modalità di monitoraggio del personale coinvolto.

L'Amministrazione ha infine redatto nel 2021 – in adempimento a quanto previsto dall'art. 263 del D.L. n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla L. n. 77 del 2020, sentite le Organizzazioni sindacali – il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance.

A tal riguardo l'articolo 14 della legge n. 124 del 2015 – aggiornato in base a quanto previsto dall'articolo 263, comma 4 bis, del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, così come modificato dall'articolo 11 bis del decreto legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito dalla legge 17 giugno 2021, n. 87 – ha disposto che le amministrazioni pubbliche, entro il 31 gennaio di ciascun anno, redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), in modo che almeno il 15% dei dipendenti che svolgono attività delocalizzabili possa avvalersi del lavoro agile. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15% dei dipendenti, ove lo richiedano.

Il POLA, in particolare, definisce le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale anche dirigenziale e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti all'interno dell'Amministrazione.

Si specifica a riguardo che il POLA non va inteso come programmazione degli obiettivi delle singole strutture e degli individui in lavoro agile, bensì quale Sezione del Piano della Performance e vero e proprio atto di programmazione, che deve definire obiettivi coerenti con la strategia generale e con le risorse umane e finanziarie disponibili, individuando specifici obiettivi tra i quali anche gli obiettivi di innovazione organizzativa, con correlati indicatori e target, di breve, medio e lungo periodo.

Tali obiettivi organizzativi devono essere legati alla revisione dei modelli di organizzazione del lavoro e devono essere misurabili – mediante integrazione del sistema di misurazione degli indicatori previsti per la performance – in termini di risultati attesi e risultati raggiunti, anche in termini di impatto all'esterno.

L'Amministrazione ha inoltre optato, nella redazione del POLA, per la creazione di un sistema integrato composto da tutte le strutture organizzative presenti presso la medesima Amministrazione, che abbiano competenza non soltanto in materia di lavoro agile, ma soprattutto nella programmazione degli obiettivi strategici dell'azione amministrativa e misurazione della performance.

Di conseguenza, considerato quanto previsto dell'art. 263 del D.L. n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla L. n. 77 del 2020, l'Amministrazione si impegna alla redazione del POLA anche per il triennio 2022-2024 nei termini previsti dalla legge.

Ciò posto, considerato che il lavoro agile è in grado di influire sulla produttività e sul livello di benessere organizzativo dei dipendenti, con un generale miglioramento della qualità della vita, anche in termini di conciliazione vita/lavoro, l'Amministrazione nel triennio 2022-2024 intende intraprendere iniziative volte ad implementare la conoscenza di tale modalità lavorativa, mediante l'organizzazione di incontri che potranno interessare sia i dirigenti che i dipendenti.

COWORKING

L'Amministrazione avrà intenzione di promuovere, mediante il citato decreto direttoriale n. 2173 del 12 novembre 2020, la possibilità per i dipendenti di svolgere l'attività lavorativa in coworking, presso un ufficio diverso da quello di appartenenza, più vicino alla propria residenza e/o dimora abituale.

CAMPUS ESTIVI, ASILI NIDO E SPAZI A SUPPORTO DELLA CONCILIAZIONE CASA-LAVORO

L'Amministrazione si propone nel triennio di riferimento di monitorare la richiesta di asili nido, centri estivi e spazi a supporto della conciliazione vita-lavoro tra il personale, così da comprendere quali siano i principali bisogni per valutare la destinazione degli spazi a servizi di conciliazione, potenzialmente attivabili presso il Ministero.

L'Istituto intende, nel costante perseguimento del benessere dell'ambiente lavorativo sotteso a tutti gli obiettivi contenuti nel presente Piano, collaborare all'attivazione di un campus estivo dedicato ai figli dei dipendenti, onde consentire agli stessi una migliore armonizzazione del tempo-lavoro con gli impegni correlati alla cura degli interessi familiari, anche e soprattutto durante i periodi di chiusura degli istituti scolastici, come noto particolarmente impegnativi per i genitori.

POTENZIARE IL LAVORO AGILE

Il lavoro agile è uno strumento manageriale di miglioramento organizzativo che incide sul lavoratore e sulle relative dimensioni (soggettiva, oggettiva e sociale) interessando tanto le esigenze individuali quanto le condizioni lavorative, economiche e ambientali (rapporto tra bisogni del lavoratore e l'Ente) nonché gli aspetti di natura sociale legati all'attività lavorativa (rapporto tra lavoro e vita). Introduce una modalità operativa evoluta basata su paradigmi quali l'assegnazione di obiettivi operativi, la flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare, la responsabilizzazione e il controllo sui risultati. L'Istituto ha adottato il lavoro agile in maniera diffusa a marzo 2020, all'esordio della pandemia COVID – 19. Il lavoro agile è stato svolto con percentuali inferiori in questi ultimi due anni, a seconda dell'andamento della pandemia. La percentuale femminile è stata costantemente superiore a quella maschile. Tale circostanza è da ricondurre inevitabilmente al diverso e più gravoso ruolo svolto dalla donna nella organizzazione familiare e accentuato dalla chiusura delle scuole in presenza e dall'introduzione della didattica a distanza.

Sfruttando l'esperienza maturata nei due anni trascorsi da un punto di vista organizzativo-gestionale (che ha portato anche ad un adeguamento e ad un'innovazione delle infrastrutture tecnologiche-digitali) l'IZS ha stabilito alcuni obiettivi che intende perseguire attraverso il lavoro agile:

- rendere operative in modo diffuso modalità sganciate dall'orario di lavoro ed orientate al risultato nonché ad una maggiore autonomia e responsabilità personale;
- potenziare e sviluppare la cultura e gli strumenti di misurazione quanti-qualitativa delle attività ordinarie e straordinarie agganciando ai relativi esiti l'assegnazione dei trattamenti accessori e lo sviluppo delle carriere;
- rendere più efficiente il lavoro attraverso l'utilizzo diffuso di strumenti di condivisione dell'attività e dei prodotti realizzati;
- migliorare il benessere organizzativo promuovendo la conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
- contribuire alla transizione ecologica attraverso il miglioramento della qualità della vita della collettività e la sostenibilità ambientale;
- promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità.

3.3 La formazione

DIFFUSIONE DELLA FORMAZIONE E ACCESSO ALLA FORMAZIONE NEL RISPETTO DEI PRINCIPI DI PARI OPPORTUNITÀ E DI NON DISCRIMINAZIONE

Al fine di consentire una maggiore partecipazione alla formazione di tutto il personale, l'Amministrazione intende ampliarne l'offerta formativa, dando articolare risalto all'implementazione e al monitoraggio di tutti gli strumenti tecnologici innovativi nonché tutelando il principio delle pari opportunità di accesso alla formazione.

Per diffondere la cultura delle pari opportunità, della non discriminazione e del benessere organizzativo, inoltre, l'Amministrazione si propone di attivare percorsi

formativi sul tema della disabilità, sulle dinamiche relazionali e sulla conciliazione delle esigenze lavorative e familiari come strumento di sviluppo economico e sociale all'interno dell'Amministrazione medesima, nonché sullo smart working.

L'Amministrazione si impegnerà a promuovere corsi finalizzati alla sensibilizzazione di temi fondamentali quali l'inclusione lavorativa del personale con disabilità, la conciliazione dei tempi vita-lavoro (smart working), le pari opportunità e il contrasto alla violenza di genere. Sul tema specifico della parità di genere, in particolare, è intendimento dell'Amministrazione inserire – nell'ambito delle iniziative dedicate alla formazione del personale – un modulo di approfondimento sul ruolo e le funzioni delle Consigliere di Parità che, in qualità di pubblici ufficiali, svolgono funzioni conciliative e giudiziali in materia di discriminazione di genere sul lavoro.

ADOZIONE DI MISURE PER FACILITARE IL RIENTRO AL LAVORO DEL PERSONALE CHE SI È ASSENTATO DAL SERVIZIO PER LUNGHI PERIODI

Al fine di non disperdere le competenze dei dipendenti costretti a lunghi periodi di assenza dal lavoro per motivi personali (es. rientro dalla maternità, malattia o aspettativa per motivi di cura e assistenza familiare) l'Amministrazione si impegnerà, in collaborazione con il CUG, a porre in essere specifici interventi di supporto e tutoraggio operativo al rientro in servizio, anche tramite l'organizzazione di percorsi di aggiornamento per il personale.

L'intervento sarà mirato all'aggiornamento relativo alle procedure e modalità operative di competenza, in modo da mettere a proprio agio il dipendente che riprende il lavoro, rendendolo autonomo ed integrato nel più breve tempo possibile anche tramite l'affiancamento interno predisposto dal responsabile dell'ufficio di appartenenza.

Nei casi in cui il personale, dopo accertamenti sanitari del Medico competente, sia dichiarato inidoneo allo svolgimento della propria mansione e venga quindi destinato ad altra funzione, l'Ufficio competente prevede e programma percorsi di aggiornamento/riqualificazione professionale che permettano a quest'ultimo, in tale situazione, di dedicarsi con serenità e preparazione alle nuove mansioni, in modo da reintegrarsi senza disagi e senso di emarginazione alle diverse attività lavorative.

ADOTTARE LE MISURE DI WELFARE INTEGRATIVO A FAVORE DEL PERSONALE

A norma dell'art. 89 del CCNL comparto Sanità, dell'art. 80 bis del CCNL relativo alla Dirigenza dell'area Sanità e dell'art. 32 del CCNL relativo alla Dirigenza Funzioni Locali – Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale, rubricati “Welfare integrativo”, le Aziende e gli Enti disciplinano – in sede di contrattazione integrativa – la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- contributi a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Gli oneri per la concessione di tali benefici sono sostenuti mediante l'utilizzo di quota parte del Fondo premialità e condizioni di lavoro.

L'istituto intende impegnarsi, ai fini dell'attuazione di tali disposizioni, nei limiti delle disponibilità economiche di anno in anno accertate sul Fondo di riferimento e nel rispetto dei principi di buona amministrazione sottesi all'agire amministrativo.

Verrà inoltre verificata la possibilità di ricorrere ad eventuali modalità e strumenti alternativi di finanziamento che non incidano sulla disponibilità del Fondo richiamato. Tale condizione sarà presupposto indispensabile per la realizzazione delle relative misure.

3.4 La Cultura Generale

CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE E ALLE SITUAZIONI DI DISAGIO CAUSATE DA MOLESTIE MORALI E PSICO-FISCHE CORRELATE ALL'AMBIENTE LAVORATIVO

Obiettivo importante per l'Amministrazione sarà la realizzazione di un Progetto antimobbing volto a sostenere le lavoratrici/lavoratori in difficoltà a causa di situazioni di disagio e/o di molestie morali e psico-fisiche perpetrate in ambiente lavorativo.

Con questo progetto, in collaborazione con il CUG, l'Amministrazione prevede attività di prevenzione e sensibilizzazione presso gli uffici dislocati sul territorio, attraverso l'organizzazione di percorsi formativi/informativi aventi i seguenti obiettivi:

1. sensibilizzazione sul fenomeno del disagio lavorativo e delle vessazioni nei contesti di lavoro, utile a riconoscere le molestie morali e psicofisiche;
2. individuazione delle forme di malessere che possono colpire il lavoratore;
3. informazioni sulle opportunità offerte dagli Sportelli di Ascolto;
4. informazioni sui percorsi da intraprendere per chi vive una situazione di disagio a causa di vessazioni in ambito lavorativo.

GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

La Commissione Europea ha previsto – in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE e con l'obiettivo di definire i percorsi per garantire l'uguaglianza di genere – che le Istituzioni pubbliche che vogliono accedere ai finanziamenti del prossimo programma Horizon Europe debbano dotarsi del Gender Equality Plan (GEP).

I GEP sono un requisito obbligatorio per gli enti pubblici, le organizzazioni di ricerca e gli istituti di istruzione superiore degli Stati membri dell'UE e dei Paesi associati.

Il documento è dunque pensato per aiutare le organizzazioni a soddisfare il nuovo criterio di ammissibilità e si basa su materiali esistenti, buone pratiche e risorse che sostengono la parità di genere nella ricerca e nell'innovazione, quale valore fondamentale riconosciuto a livello sovranazionale e capace di apportare benefici nel campo, migliorando la qualità e la pertinenza della ricerca e dell'innovazione, attirando e trattenendo più talenti e garantendo che tutti possano massimizzare il loro potenziale.

Nella formulazione del GEP le istituzioni devono rispettare, secondo le indicazioni fornite dalla Commissione Europea, i seguenti requisiti:

1. formale pubblicazione sul sito web dell'istituzione;
2. precisa indicazione delle risorse dedicate, quali ad esempio le risorse umane ed esperti di genere necessari alla sua stesura;
3. formale previsione di raccolta e monitoraggio dei dati disaggregati per sesso/genere relativamente al personale e la redazione di rapporti annuali basati su indicatori;
4. previsione di un programma relativo alla formazione del personale e dei dirigenti mirato alla sensibilizzazione sull'uguaglianza di genere e sui pregiudizi di genere.

Il Piano è poi suddiviso in Aree strategiche che di solito si focalizzano sui seguenti temi:

1. equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione (Benessere organizzativo);
2. equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali;
3. uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera;
4. integrazione della prospettiva di genere nella didattica e nella formazione;
5. misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione legata al genere e ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali (violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità).

Nello specifico, per ogni area strategica è necessario individuare:

1. un obiettivo generale che l'Amministrazione intende promuovere e realizzare in termini di sviluppo di politiche sulla parità di genere;
2. una o più singole azioni, intendendosi una o più misure specifiche individuate come strategie operative per raggiungere ciascun obiettivo indicato;
3. il target diretto, cioè i principali Destinatari/Beneficiari della misura prevista (interni all'Amministrazione);
4. il target indiretto e dunque i destinatari/Referenti Secondari della misura prevista (anche esterni all'Amministrazione) popolazione;
5. i responsabili istituzionali e operativi, con ciò intendendo le figure/ruoli apicali nell'organigramma dell'Amministrazione cui spetta la competenza decisionale rispetto all'indirizzo politico adottato attraverso ciascuna misura, nonché i soggetti responsabili del processo di stesura della misura enunciata e del monitoraggio della sua effettiva operatività;
6. gli output, in termini di prodotti tangibili derivanti dall'implementazione di ciascuna misura enunciata;
7. gli outcome, cioè i risultati misurabili delle politiche adottate come ratio di ciascuna misura sulla base dei nodi critici identificati come target persistenti di disuguaglianza da contrastare;
8. la timeline, il periodo previsto per il conseguimento dei risultati prefissati;
9. gli indicatori e dunque le soglie di performance/i parametri di tendenza per misurare gli outcome conseguiti nei tempi indicati.

10. le risorse umane e finanziarie, laddove la realizzazione della singola misura lo richieda, anche in connessione con il Piano Integrato per la gestione del ciclo della Performance e il Piano delle Azioni Positive.

Ciò posto, l'Amministrazione – vista l'importanza e centralità del tema in oggetto – ha nominato con DPR. n. 1035/2021 i componenti del Tavolo tecnico per la predisposizione del Piano di parità di genere.

Le attività del Tavolo sono mirate alla redazione annuale del GEP dell'Istituto, il quale dovrà ricomprendere sia misure concrete finalizzate a promuovere la cultura della parità e dell'inclusione (nel profondo rispetto delle diversità all'interno dell'Amministrazione) SIA i requisiti minimi richiesti dalla Commissione europea per la partecipazione al Programma di ricerca e innovazione di Horizon Europe.