

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2026-2028



Museo Storico della Fisica e Centro Studi e
Ricerche “Enrico Fermi”

Ultimo aggiornamento 19 Marzo 2026

Sommario

1. Premessa e finalità	2
2. Quadro normativo di riferimento	3
3. Comitato Unico di Garanzia (CUG) del CREF	5
4. Contesto Organizzativo del CREF	6
4.2 Assetto istituzionale e organizzativo	6
4.3 Struttura organizzativa	6
4.4 Considerazioni organizzative	7
5. Attività di monitoraggio e analisi pari opportunità	7
6. Aree di intervento e Azioni Positive 2026–2028	8

1. Premessa e finalità

Il presente Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) del Museo Storico della Fisica e Centro Studi e Ricerche “Enrico Fermi” (CREF) per il triennio 2026–2028 è lo strumento di programmazione dedicato alla promozione delle pari opportunità, alla valorizzazione del benessere di chi lavora e al contrasto di ogni forma di discriminazione. Il Piano individua misure specifiche per eliminare, in un determinato contesto, le forme di discriminazione eventualmente rilevate.

In linea con la propria missione istituzionale di promozione della ricerca scientifica e della diffusione della cultura scientifica, il CREF riconosce che la qualità della ricerca, l'innovazione e l'eccellenza organizzativa sono strettamente correlate alla capacità di garantire un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e orientato al merito. Il presente Piano si inserisce pertanto in una strategia più ampia di sviluppo organizzativo, che considera l'equità di genere, la valorizzazione delle differenze e il benessere lavorativo come fattori abilitanti per il pieno dispiegarsi delle competenze individuali e collettive.

Il Piano definisce obiettivi, azioni e strumenti finalizzati a:

- a) Promuovere le pari opportunità e la non discriminazione (di genere, età, disabilità, provenienza, lingua, orientamento, ecc.);
- b) Rafforzare il benessere organizzativo, il clima interno, la sicurezza psicologica e la qualità delle relazioni professionali;
- c) Sostenere la conciliazione vita–lavoro e genitorialità, garantendo l'assenza di penalizzazioni di carriera o di accesso a opportunità quando si utilizzano istituti di flessibilità;
- d) Assicurare la trasparenza e la tracciabilità dei processi chiave (selezioni, incarichi, formazione, opportunità);
- e) Prevenire e contrastare comportamenti discriminatori, molestie e situazioni di disagio lavorativo, definendo canali adeguati e procedure chiare e riservate.

Attraverso un approccio sistemico e misurabile, il CREF intende consolidare un modello organizzativo capace di integrare le politiche di pari opportunità nei processi decisionali, nei sistemi di valutazione e nelle pratiche di gestione del personale, assicurando il monitoraggio periodico, l'accountability e il miglioramento continuo.

Il PTAP si articola in due parti: la prima, costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e di analisi; la seconda, più operativa, con l'indicazione degli obiettivi specifici. Il monitoraggio e la verifica della sua attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (CUG).

2. Quadro normativo di riferimento

Il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP), quale strumento di programmazione per promuovere le pari opportunità, il benessere organizzativo e la prevenzione delle discriminazioni nei luoghi di lavoro trova il suo fondamento in diverse fonti normative che definiscono principi, obblighi e strumenti operativi.

Di seguito un'argomentazione dei principali riferimenti normativi su cui si fonda:

- **D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165** (principi generali del lavoro alle dipendenze delle PA; pari opportunità e organizzazione): il D.Lgs. 165/2001 costituisce la normativa quadro che disciplina il lavoro pubblico in Italia. Esso stabilisce i principi fondamentali di organizzazione e gestione del personale nelle pubbliche amministrazioni, tra cui l'efficienza, l'imparzialità e la valorizzazione delle risorse umane.

In relazione al PTAP, il decreto assume particolare rilevanza perché:

- sancisce l'obbligo per le amministrazioni di garantire pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro e nel trattamento professionale;
- promuove la valorizzazione delle competenze e delle professionalità presenti nelle amministrazioni;
- richiede che l'organizzazione del lavoro sia orientata al benessere organizzativo e alla prevenzione di situazioni discriminatorie.

Il decreto rappresenta quindi la base normativa generale che impone alle amministrazioni pubbliche di adottare politiche attive per l'uguaglianza e la corretta gestione del personale, all'interno delle quali si colloca il PTAP.

- **D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198** – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (azioni positive e obblighi per le amministrazioni): raccoglie e coordina la normativa italiana in materia di uguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni.

Per quanto riguarda il PTAP:

- introduce esplicitamente il concetto di azioni positive, cioè misure temporanee e mirate finalizzate a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena parità tra uomini e donne nel lavoro;
- stabilisce che le pubbliche amministrazioni adottino piani di azioni positive, con l'obiettivo di riequilibrare eventuali situazioni di disparità di genere;
- promuove interventi su accesso al lavoro, formazione, carriera e condizioni lavorative.

Il PTAP nasce quindi dall'attuazione di queste disposizioni e rappresenta lo strumento attraverso cui le amministrazioni pianificano azioni concrete per promuovere l'uguaglianza sostanziale tra i generi.

- **Direttiva 4 marzo 2011** (Linee guida per i CUG: pari opportunità, benessere, contrasto discriminazioni): disciplina l'istituzione e il funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) nelle pubbliche amministrazioni.

I CUG hanno il compito di:

- promuovere pari opportunità tra uomini e donne;
- favorire il benessere organizzativo;
- prevenire e contrastare discriminazioni, molestie e mobbing nei luoghi di lavoro.

La direttiva definisce inoltre il ruolo dei CUG nella proposta e monitoraggio dei Piani di Azioni Positive. In questo senso il PTAP diventa uno strumento operativo attraverso il quale il CUG e l'amministrazione realizzano politiche di inclusione, rispetto della dignità della persona e miglioramento del clima lavorativo.

- **Direttiva 26 giugno 2019, n. 2** (rafforzamento ruolo CUG e integrazione di pari opportunità e benessere nell'azione amministrativa e, ove applicabile, nel ciclo della performance): aggiorna e rafforza le linee guida precedenti, sottolineando la necessità di integrare le politiche di pari opportunità nelle strategie organizzative delle amministrazioni pubbliche.

In particolare:

- rafforza il ruolo dei CUG come soggetto di promozione e monitoraggio delle politiche di inclusione;
- introduce il principio di integrazione tra pari opportunità, benessere organizzativo e performance amministrativa;
- invita le amministrazioni a collegare il PTAP con gli strumenti di programmazione strategica e gestionale (come il ciclo della performance).

In questa prospettiva il PTAP non è più solo un documento formale, ma diventa parte integrante della programmazione amministrativa, contribuendo al miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità del lavoro pubblico.

- **D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81** (salute e sicurezza sul lavoro; inclusi aspetti correlati al benessere e ai rischi psicosociali): disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Sebbene nasca principalmente per la prevenzione degli infortuni e dei rischi fisici, la normativa considera anche i fattori organizzativi e psicosociali che possono incidere sul benessere dei lavoratori.

Nel contesto del PTAP questa normativa è rilevante perché:

- introduce il concetto di valutazione dei rischi, che include anche lo stress lavoro-correlato;
- promuove ambienti di lavoro sicuri, inclusivi e rispettosi della dignità della persona;
- contribuisce alla prevenzione di fenomeni come mobbing, discriminazioni o condizioni lavorative che generano disagio organizzativo.

Pertanto, il PTAP può prevedere azioni mirate a migliorare il clima organizzativo e a prevenire rischi psicosociali, in coerenza con la normativa sulla sicurezza.

- **Normativa e strumenti su conciliazione vita-lavoro e flessibilità** (congedi, permessi, genitorialità, lavoro agile/smart working): un ulteriore pilastro del PTAP è rappresentato dalle norme e dalle politiche finalizzate alla conciliazione tra vita professionale e vita privata.

Tra queste rientrano:

- congedi parentali e permessi per la genitorialità;
- misure di flessibilità dell'orario di lavoro;
- strumenti di lavoro agile;
- politiche di sostegno alla cura familiare.

Queste misure sono fondamentali per:

- favorire la partecipazione equilibrata di uomini e donne al lavoro;
- ridurre gli ostacoli che spesso penalizzano soprattutto le lavoratrici nei percorsi di carriera;
- migliorare il benessere organizzativo e la produttività.

Nel PTAP tali strumenti possono essere programmati e sviluppati come azioni concrete di supporto ai dipendenti, promuovendo un modello organizzativo più inclusivo e sostenibile.

3. Comitato Unico di Garanzia (CUG) del CREF

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) è l'organismo previsto dall'art. 21 della Legge n. 183/2010, che ha unificato le funzioni dei Comitati per le Pari Opportunità e dei Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, operante in conformità con quanto previsto dal D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) e dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011. Il CUG è un organismo paritetico, istituito all'interno delle amministrazioni pubbliche, con compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di promozione delle pari opportunità, valorizzazione del benessere organizzativo e prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro. In particolare, il CUG opera per favorire condizioni organizzative che garantiscano pari dignità e pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori, promuovendo un ambiente di lavoro improntato al rispetto delle differenze, alla valorizzazione delle competenze e al miglioramento del clima organizzativo. Tali attività contribuiscono altresì all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle prestazioni lavorative e al rafforzamento del senso di appartenenza del personale all'Ente. Il CUG svolge inoltre attività di monitoraggio e verifica delle condizioni di lavoro, con particolare attenzione alla prevenzione e contrasto a fenomeni di discriminazione, molestie e violenze sessuali e morali, assicurando la promozione di un contesto lavorativo inclusivo e rispettoso della dignità di tutte le persone. Il Comitato è composto da rappresentanti dell'Amministrazione e delle Organizzazioni sindacali, con la presenza di membri titolari e supplenti, nominati nel rispetto dei principi di pariteticità, pluralità delle rappresentanze ed equilibrio di genere.

Per il triennio di riferimento, la composizione del CUG del CREF è la seguente:

Membri titolari in rappresentanza dell'Amministrazione:

- Dott.ssa Giulia Festa, prima ricercatrice in servizio presso il CREF – Presidente
- Dott. Emanuele Giorgi, funzionario di amministrazione in servizio presso il CREF – Segretario

Membri supplenti in rappresentanza dell'Amministrazione

- Dott.ssa Anna Lo Piano, tecnologa in servizio presso il CREF
- Dott. Marco Garbini, ricercatore in servizio presso il CREF

Membro titolare in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali

- Ing. Giovanni De Angelis, tecnologo in servizio presso il CREF – Vicepresidente

Membro supplente in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali

- Dott. Alessandro Orlandi, collaboratore amministrativo in servizio presso il CREF

Il CUG collabora con l'Amministrazione nella definizione, attuazione e monitoraggio delle misure previste dal Piano Triennale delle Azioni Positive, promuovendo iniziative finalizzate alla diffusione di una cultura organizzativa orientata alla parità di genere, al rispetto delle differenze e alla tutela del benessere lavorativo.

4. Contesto Organizzativo del CREF

Il CREF è un Ente pubblico di ricerca istituito con Legge 15 marzo 1999, n. 62. Dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia statutaria, regolamentare, scientifica, amministrativa, organizzativa, finanziaria, patrimoniale e contabile è sottoposto alla vigilanza del Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR). Il CREF svolge attività di studio e ricerca nel campo della fisica e delle discipline correlate, promuovendo progetti scientifici di carattere interdisciplinare e contribuendo alla diffusione della cultura scientifica. Parallelamente, l'Ente svolge funzioni museali attraverso il Museo Enrico Fermi, con l'obiettivo di valorizzare e diffondere la memoria scientifica di Enrico Fermi e del gruppo di ricerca che operò nel complesso di via Panisperna.

Le dimensioni contenute dell'Ente e la relativa recente strutturazione delle attività scientifiche e organizzative rendono talvolta complessa l'interpretazione dei dati statistici. Pertanto, eventuali indicatori di squilibrio devono essere valutati con cautela e monitorati nel tempo. Al contempo, tali caratteristiche rappresentano un'opportunità per introdurre con maggiore rapidità azioni di miglioramento organizzativo e interventi volti alla promozione delle pari opportunità.

4.1 Assetto istituzionale e organizzativo

Ai sensi dell'art. 5 dello Statuto, gli organi del CREF sono:

- Presidente, con funzioni di rappresentanza legale e indirizzo scientifico;
- Consiglio di Amministrazione, con funzioni di indirizzo e programmazione, composto da 3 membri;
- Consiglio Scientifico, organo consultivo in materia di pianificazione scientifica, composto da 6 membri;
- Comitato consultivo interno, organo consultivo in materia di strategie dell'Ente e attuazione del Piano triennale di attività, composto da 6 membri;
- Collegio dei Revisori dei Conti, organo di controllo della gestione economico-finanziaria dell'Ente.

Il CREF si avvale inoltre di un Comitato Interno di Valutazione (CIV), composto da esperti di riconosciuta qualificazione scientifica internazionale, con il compito di valutare i risultati scientifici conseguiti dall'Ente in relazione agli obiettivi del Piano Triennale.

4.2 Struttura organizzativa

L'organizzazione del CREF è articolata in due principali strutture operative:

- 1) Struttura Museale e di Ricerca,
- 2) Struttura Amministrativa.

La composizione del personale, sia strutturato che non strutturato, rappresenta un elemento rilevante ai fini del monitoraggio delle politiche di pari opportunità e della promozione dell'equilibrio di genere nelle attività di ricerca e nelle funzioni organizzative dell'Ente.

La Struttura Museale e di Ricerca, coordinata dal Direttore Scientifico, è responsabile dello sviluppo e del coordinamento delle attività scientifiche, museali e di divulgazione dell'Ente, nonché della realizzazione e valorizzazione dei progetti di ricerca e delle iniziative di diffusione della cultura scientifica. Il personale di ricerca e tecnologo a tempo indeterminato del CREF è composto

complessivamente da 23 unità. La distribuzione per livelli professionali risulta così articolata: 3 Dirigenti di ricerca, 5 Primi ricercatori e 15 Ricercatori. Accanto al personale strutturato, il CREF si avvale di personale non strutturato coinvolto nelle attività di ricerca e formazione avanzata. In particolare, risultano attivi ad oggi 13 assegni di ricerca, 3 borse di ricerca e 13 posizioni di dottorato finanziate dall'Ente.

Nell'ambito delle attività museali opera, inoltre, il Comitato tecnico del Museo, composto da 8 membri, con funzioni di supporto scientifico e consultivo alle attività di valorizzazione del patrimonio storico-scientifico.

La Struttura Amministrativa assicura lo svolgimento delle attività amministrative, contabili e gestionali necessarie al funzionamento dell'Ente e fornisce supporto alle attività di ricerca e alle iniziative museali e di divulgazione scientifica. Il personale amministrativo di ruolo è composto complessivamente da 11 unità, distribuite tra diverse qualifiche professionali: 7 funzionari di amministrazione, 1 operatore tecnico, 2 collaboratori tecnici e 1 tecnologo. La struttura è articolata in diversi uffici organizzativi, ciascuno dei quali è affidato a un responsabile incaricato di coordinare le attività di competenza: Ufficio Contabilità, Ufficio del Personale, Ufficio Affari Generali e Normativi, Ufficio Ricerca e Ufficio Comunicazione ed Eventi.

La funzione di Direttore Amministrativo garantisce il coordinamento complessivo delle attività amministrative e gestionali dell'Ente.

4.3 Considerazioni organizzative

Il CREF conta complessivamente circa 35 dipendenti, ai quali si affiancano ulteriori figure non strutturate (assegnisti, borsisti, dottorandi, collaboratori e visiting researchers).

Le dimensioni contenute dell'Ente favoriscono una comunicazione interna diretta e la rapida introduzione di miglioramenti organizzativi. Al tempo stesso, richiedono particolare attenzione alla trasparenza dei processi decisionali, alla distribuzione degli incarichi e alla gestione dei carichi di lavoro. In tale contesto, il presente Piano prevede un monitoraggio periodico degli indicatori essenziali di pari opportunità, con particolare riferimento alla distribuzione delle responsabilità, alle opportunità di rappresentanza e ai carichi organizzativi. Per quanto riguarda le misure specifiche in materia di parità di genere, si rinvia anche alle disposizioni del Gender Equality Plan (GEP) dell'Ente.

5. Attività di monitoraggio e analisi pari opportunità

Al fine di garantire l'efficace attuazione delle azioni previste dal presente Piano e di promuovere il miglioramento del benessere organizzativo, il CREF assicura un'attività continuativa di monitoraggio e analisi delle condizioni del personale e delle politiche di pari opportunità. In particolare, l'Ente provvede a:

- monitorare la situazione del personale, al fine di individuare eventuali criticità o situazioni potenzialmente discriminatorie, attraverso l'analisi dei dati disaggregati per genere relativi, tra l'altro, ai percorsi di carriera, alla mobilità del personale e all'accesso alle opportunità formative;

- promuovere la diffusione e la trasparenza delle informazioni relative ai dati di genere, anche attraverso la rilevazione e l'analisi periodica dei relativi trend evolutivi;
- garantire l'equilibrata composizione delle commissioni esaminatrici nelle procedure concorsuali e nelle altre procedure selettive, nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 51 e 57, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001, nonché assicurare l'assenza di discriminazioni nei bandi e nelle modalità di svolgimento delle prove concorsuali;
- assicurare la piena parità di trattamento nelle procedure di mobilità interna, garantendo criteri trasparenti e non discriminatori.

L'attuazione delle azioni previste dal presente Piano richiede inoltre un costante aggiornamento degli obiettivi e delle misure individuate, anche in relazione all'evoluzione del contesto organizzativo e alla loro integrazione con il ciclo della performance dell'Ente. A tal fine, saranno predisposti strumenti di monitoraggio periodico volti a verificare lo stato di attuazione delle azioni previste e i risultati conseguiti. L'attività di verifica e monitoraggio delle iniziative previste dal presente Piano è svolta dal CUG, che opera in raccordo con l'Amministrazione e con le altre strutture competenti (Gender Equality Team – GET), ai sensi della normativa vigente in materia di pari opportunità e benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni.

6. Aree di intervento e Azioni Positive 2026–2028

Il presente Piano individua alcune aree strategiche di intervento finalizzate alla promozione delle pari opportunità, al miglioramento del benessere organizzativo e alla prevenzione di ogni forma di discriminazione all'interno dell'Ente. Le aree di intervento individuate si traducono in azioni specifiche, mirate a incidere sia sugli aspetti organizzativi e procedurali che sulle dimensioni culturali e formative dell'Ente. In particolare, esse riguardano l'adeguamento dei processi gestionali, la formazione e la comunicazione, la promozione delle pari opportunità nei percorsi di carriera e nei processi di reclutamento, il miglioramento dell'ambiente di lavoro e dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, nonché la prevenzione e il contrasto a comportamenti discriminatori, molestie e violenze.

Le aree di intervento sono di seguito descritte, ciascuna con le relative azioni specifiche previste nel triennio 2026–2028.

Di seguito la lista sintetica delle aree di intervento:

AREA 1 - Adeguamento dei processi gestionali e organizzativi

AREA 2 - Formazione e comunicazione

AREA 3 - Pari opportunità nel reclutamento, nella carriera e nella governance dell'Ente

AREA 4 - Miglioramento dell'ambiente di lavoro e dell'equilibrio vita-lavoro

AREA 5 - Prevenzione e contrasto alle molestie, discriminazioni e comportamenti lesivi della dignità

AREA 1 – Adeguamento dei processi gestionali e organizzativi

Questa area di intervento è finalizzata a integrare stabilmente la prospettiva delle pari opportunità nei processi organizzativi e gestionali dell'Ente, promuovendo un approccio sistemico volto a favorire cambiamenti strutturali e una maggiore consapevolezza sui temi dell'equità e dell'inclusione.

Azioni previste:

AREA DI INTERVENTO SPECIFICO	AZIONI POSITIVE	INDICATORI
1.1 Monitoraggio delle pari opportunità	Realizzare attività periodiche di monitoraggio della situazione del personale e dell'organizzazione del lavoro, attraverso analisi specifiche e raccolta di dati utili a individuare eventuali criticità e a valutare i progressi nelle politiche di pari opportunità	Predisposizione report annuale all'interno della relazione annuale del CUG
1.2 Integrazione della prospettiva delle pari opportunità nei processi organizzativi	Promuovere l'integrazione della prospettiva delle pari opportunità nella gestione delle attività di ricerca e nell'organizzazione del lavoro	Predisposizione di un indice di integrazione dei criteri di equità nei processi decisionali e di ricerca per la valutazione

AREA 2 – Formazione e comunicazione

Questa area mira a rafforzare la consapevolezza del personale sui temi delle pari opportunità, dell'inclusione e dell'etica della ricerca, promuovendo attività formative e migliorando la comunicazione interna ed esterna dell'Ente.

Azioni previste:

AREA DI INTERVENTO SPECIFICO	AZIONI POSITIVE	INDICATORI
2.1 Promozione della cultura delle pari opportunità	Favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità all'interno dell'Ente attraverso momenti di confronto, iniziative informative e attività di sensibilizzazione rivolte a tutto il personale	Prevedere almeno 1 seminario l'anno di sensibilizzazione sul tema delle pari opportunità
2.2 Formazione in materia di pari opportunità e lotta alle discriminazioni delle figure con responsabilità organizzative e di coordinamento	Favorire specifiche attività formative rivolte alle figure con responsabilità organizzative e di coordinamento, con particolare attenzione alle politiche di cambiamento strutturale nelle istituzioni di ricerca	Mappatura del fabbisogno di competenza delle figure con responsabilità organizzative e di coordinamento, con focus specifico sulla gestione del cambiamento strutturale e l'innovazione organizzativa
2.3 Comunicazione inclusiva	Rafforzare l'utilizzo di modalità di comunicazione inclusive e rispettose delle diversità nelle attività istituzionali e nelle iniziative di divulgazione scientifica	Predisposizione di linee guida interne per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo

AREA 3 – Pari opportunità nel reclutamento, nella carriera e nella governance

Questa area è finalizzata a garantire condizioni di equità e trasparenza nei processi di reclutamento, nelle progressioni di carriera e nella partecipazione agli organi e alle attività di governance dell'Ente.

Azioni previste:

AREA DI INTERVENTO SPECIFICO	AZIONI POSITIVE	INDICATORI
3.1 Promozione delle carriere scientifiche	Rafforzare le azioni e le iniziative di comunicazione finalizzate a incentivare l'interesse verso le carriere scientifiche, con particolare attenzione alle attività rivolte alle scuole, agli studenti e al pubblico	Raccolta dati e analisi dei visitatori del Museo Fermi in termini di flussi scolastici, tracking dell'interesse tramite un breve sondaggio digitale (pre e post visita) per misurare la variazione dell'interesse verso le materie STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics)
3.2 Reclutamento e progressioni di carriera equi e trasparenti	Promuovere una cultura dell'organizzazione inclusiva e combattere gli stereotipi	Organizzazione di almeno un seminario riguardo a stereotipi di genere nel mondo della ricerca scientifica rivolto a tutto il personale
3.3 Tutela dei diritti di cura e genitorialità	Favorire il pieno godimento dei diritti connessi alla maternità, alla paternità e alla cura familiare, nel rispetto della normativa vigente e delle esigenze organizzative dell'Ente	Verifica della semplicità dell'iter burocratico interno per la richiesta dei permessi e monitoraggio dei tempi di risposta dell'Amministrazione alle istanze dei lavoratori (tempestività nell'accoglimento)

AREA 4 – Miglioramento dell'ambiente di lavoro e dell'equilibrio vita-lavoro

Questa area è volta a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo e rispettoso delle diversità, favorendo al contempo un adeguato equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.

Azioni previste:

AREA DI INTERVENTO SPECIFICO	AZIONI POSITIVE	INDICATORI
4.1 Miglioramento dell'organizzazione del lavoro e della comunicazione interna	Favorire la circolazione delle informazioni e il coinvolgimento del personale nei processi di cambiamento organizzativo	Monitoraggio del grado di diffusione delle informazioni e del livello di partecipazione attiva del personale (tempestività dei flussi comunicativi e efficacia dei canali di ascolto nelle fasi di mutamento gestionale)
4.2 Inclusione delle persone con disabilità	Promuovere iniziative volte a migliorare l'accessibilità e l'inclusione delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro	Somministrazione di questionari anonimi relativi all'accessibilità
4.3 Promozione dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata	Favorire soluzioni organizzative che consentano una migliore conciliazione tra esigenze lavorative e personali	Somministrazione di questionari anonimi relativi alla percezione del benessere nell'ambiente lavorativo
4.4 Prevenzione dello stress lavoro-correlato	Promuovere iniziative volte alla prevenzione e alla riduzione dello stress lavoro-correlato e al miglioramento del benessere organizzativo	Monitoraggio della frequenza e dell'efficacia delle iniziative di prevenzione (formazione, analisi del clima, sportelli di ascolto) e della loro capacità di incidere sulla riduzione dei fattori di rischio psicosociale e sul miglioramento del benessere percepito
4.5 Promozione di misure di welfare e tutela della salute del personale	Promuovere iniziative per la tutela della salute del personale, anche attraverso strumenti di welfare integrativo	Monitoraggio del tasso di adesione alla copertura sanitarie integrative e realizzazione di linee guida semplificate, per garantire la piena accessibilità agli strumenti di tutela della salute e il miglioramento del benessere del personale

AREA 5 – Prevenzione e contrasto alle molestie e discriminazioni

Questa area è finalizzata a garantire un ambiente di lavoro fondato sul rispetto della dignità della persona e a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, molestia o comportamento lesivo.

Azioni previste:

AREA DI INTERVENTO SPECIFICO	AZIONI POSITIVE	INDICATORI
5.1 Prevenzione e contrasto alle molestie e discriminazioni	Promuovere strumenti e iniziative finalizzati alla prevenzione e al contrasto alle molestie e violenze, anche attraverso la definizione di specifiche procedure di segnalazione e gestione dei casi	Monitoraggio dello stato di adozione delle misure di contrasto alla violenza, misurato attraverso l'avvenuta stesura, l'entrata in vigore della Policy per la tutela della persona e del benessere organizzativo e l'attivazione dei relativi canali di segnalazione protetti, al fine di garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso
5.2 Sensibilizzazione e informazione del personale	Rafforzare il livello di consapevolezza del personale rispetto ai comportamenti discriminatori, alle molestie sessuali o morali e a ogni forma di comportamento non rispettoso della dignità della persona	Monitoraggio della partecipazione e dell'efficacia di un seminario dedicato alla cultura del rispetto, volto a verificare l'accrescimento della consapevolezza del personale nel contrasto a molestie e discriminazioni