

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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