

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
PARI OPPORTUNITA' TRA
UOMO E DONNA
2021/2023**

**(ADOTTATO CON DELIBERA DEL C.D.A. N. 40 DEL
20/07/2021)**

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023

Indice

Indice	2
1.1 Contenuti del Piano Triennale delle Azioni Positive dell'IRES Piemonte.....	3
1.2 Esiti del monitoraggio sull'attuazione degli interventi previsti dal Piano precedente.....	4
1.3 Principali aggiornamenti contenuti nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023.....	6
2. ANALISI DEL PERSONALE DIPENDENTE	7
I dati evidenziati denotano una situazione complessivamente equilibrata nella distribuzione del personale appartenente ai generi.....	8
3. OBIETTIVI ED AZIONI.....	8
4. Durata del Piano.....	11
4.1 Aggiornamento, monitoraggio e verifica del Piano.....	11

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023

1. Premessa

Le azioni positive sono misure **temporanee e speciali** che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono **misure temporanee** in quanto necessarie fintanto che si rilevi una disparità di trattamento tra uomini e donne. Sono **misure speciali** in quanto non generali ma specifiche e ben definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

La normativa in materia di pari opportunità è sistematizzata nel decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro". Secondo quanto disposto da tale normativa le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 emanata dal Ministro delle Riforme e Innovazioni nella pubblica amministrazione congiuntamente con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche," richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un'azione propositiva e propulsiva ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

La legge 4 novembre 2010 n. 183 ha innovato e ampliato la materia delle pari opportunità nel senso di una sempre maggiore riduzione delle discriminazioni e di una sempre maggiore valorizzazione del benessere di chi lavora. La legge n. 183, infatti, modificando l'art. 1, comma 1, lettera c) e l'art. 7, comma 1, del d.lgs. 165/2001 richiede che le pubbliche amministrazioni garantiscano 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.

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006), ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2021-2023

1.1 Contenuti del Piano Triennale delle Azioni Positive dell'IRES Piemonte

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive, l'IRES prosegue nel favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale dei dipendenti avvalendosi, anche del CUG dell'Istituto, che è stato istituito già dal 2011. Il presente Piano tiene conto del monitoraggio del Piano delle Azioni Positive 2020-2022, compiuto a marzo 2021. I documenti di aggiornamento sono stati consegnati al Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, per le considerazioni di pertinenza.

Le misure del presente Piano dovranno essere adottate con riferimento ai seguenti punti:

1. partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento
2. flessibilità degli orari di lavoro
3. individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche mediante l'attribuzione di incentivi e progressioni economiche
4. organizzazione di iniziative informative per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro che tengono conto della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

Il presente Piano si sviluppa nelle seguenti sezioni:

1. analisi del personale dipendente

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023

2. obiettivi ed azioni

3. durata

1.2 Esiti del monitoraggio sull'attuazione degli interventi previsti dal Piano precedente

Di seguito vengono sintetizzati gli esiti del monitoraggio degli interventi adottati nell'attuazione del Piano delle Azioni Positive e i principali aggiornamenti contenuti nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022.

Relativamente all'intervento – Formazione Nel corso del 2020, anche se le condizioni organizzative imposte dalla pandemia non hanno permesso la stesura di un piano programmatico di formazione agli stessi livelli degli anni precedenti, le iniziative seguite dal personale Ires sono state molteplici ed hanno coinvolto quasi tutti i dirigenti e dipendenti del comparto, compresi i dipendenti a tempo determinato.

Metà del personale ha seguito più di una iniziativa a carattere tematico/specifico privilegiando le modalità di fruizione a distanza, molti, grazie alle continue offerte formative, che più produttori/venditori hanno proposto in questo particolare periodo, hanno svolto attività di autoformazione seguendo webinar online di diverso livello e durata. Tutte le attività formative vengono documentate in un Report annuale, dove viene altresì evidenziato il ruolo del personale Ires come relatore o uditore.

È stata dedicata nel 2020 particolare attenzione alla formazione sul tema della trasparenza ed anticorruzione, con la proposta di un percorso formativo interno articolato in 3 moduli: il primo dei quali si è svolto a dicembre 2020, i due successivi a gennaio 2021.

Relativamente all'intervento Sviluppo di Carriera e Professionalità, nel corso del 2020 sono state effettuate, in conformità a quanto previsto dall'art. 16 del CCNL Comparto Funzioni Locali Triennio 2016/2018 e dall'art. 4 del contratto decentrato integrativo anno 2020, 8 progressioni economiche, precisamente 1 in categoria C e 7 in categoria D (5 donne e 3 uomini).

Sempre nel 2020, per adeguarsi ai cambiamenti del contesto esterno, nel quale l'Istituto è chiamato ad operare e per fronteggiare i mutamenti del quadro interno, è stato approvato un nuovo assetto organizzativo.

Questo nuovo assetto organizzativo, prevede 6 strutture di ricerca, che corrispondono alle aree di attività previste dalla legge istitutiva dell'istituto e 2 strutture di coordinamento

A seguito del richiamato assetto organizzativo, si è proceduto a graduare le indennità di posizione. e sono state assegnate le responsabilità ai dirigenti in servizio.

La graduazione ha tenuto conto delle caratteristiche delle Strutture, dell'omogeneità per responsabilità e del personale gestito.

Orario di lavoro: l'alta percentuale di adesione allo smart working da parte dei dipendenti non ha richiesto di analizzare ulteriori forme di flessibilità oraria per la conciliazione familiare e professionale. È confermato un part-time al 75%, mentre è rientrata a tempo pieno la dipendente che era in part-time al 50%.

Reclutamento e gestione del personale: A fine 2020 sono state attivate procedure di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 comm1 del Dlgs 75/2017 e s..m.i che hanno portato all'assunzione, con decorrenza 1° gennaio 2021, di 8 dipendenti a tempo indeterminato. L'assunzione ha interessato 5 donne e 3 uomini.

Benessere organizzativo: Nel corso del 2019 è stata effettuata una rilevazione del benessere organizzativo all'interno dell'Istituto, il cui rapporto di analisi completo è stato presentato a tutti i dipendenti a fine 2019, si è ritenuto opportuno collocare la nuova indagine nel 2021, al fine di analizzare gli effetti dell'introduzione e consolidamento dello smart working in modalità ordinaria nell'Istituto.

Informazioni sul benessere organizzativo sono pervenute attraverso il lavoro di analisi partecipata sul lavoro agile all'IRES, conclusa a settembre 2020, che ha coinvolto il complesso dei dipendenti e la gran maggioranza dei collaboratori, fornendo utili informazioni sulla fase transitoria.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023

Implementazione e consolidamento dello smart working:

Il 100% del personale IRES ha fatto ricorso al lavoro in modalità remota almeno per una parte del tempo durante il 2020. In media il 65% del tempo complessivo disponibile (escluse ferie e altre assenze) si è svolto in questa modalità, con un valore minimo del 13% e un massimo del 79%.

Complessivamente su un monte giornate complessivo di 11.503 giorni lavorativi (al netto delle ferie), quelle lavorate in remoto sono state 7481, pari al 65% del totale. Non si riscontrano significative differenze fra maschi e femmine: i due generi rappresentano rispettivamente il 54 e il 46% del personale totale. Nessuna significativa differenza neppure nella fruizione delle ferie. Va invece sottolineato che il personale (6%) che ha dichiarato difficoltà nel lavoro da casa per condizioni legate all'ambiente e al benessere lavorativo era al 100% femminile.

Diversa invece la situazione osservata sotto il profilo delle funzioni svolte dalle diverse strutture: quelle più legate a servizi di carattere trasversale, come i servizi alla ricerca o l'amministrazione hanno fatto ricorso al lavoro da remoto meno della media (specie la seconda: 38% del totale del monte giornate).

Minori differenze, invece, fra le aree di ricerca dove si va da un massimo di lavoro in remoto dell'area del 78% ad un minimo del 70%. In generale si può concludere che l'utilizzo della modalità agile è stata massiccia e ha coinvolto tutto il personale senza differenze di genere, ma con significative differenze settoriali, in particolare fra attività di ricerca (molto vocata al lavoro in remoto) e servizi trasversali (logistica e amministrazione).

Si evidenziano, inoltre, alcune misure che sono state prese per favorire il lavoro agile. Fra queste:

- l'acquisto di alcuni personal computer portatili nella fase emergenziale, seguito da un piano volto ad estendere la dotazione di pc portatili a tutto il personale, concluso a gennaio 2021;
- la dotazione di alcune (ulteriori) connessioni a distanza per l'utilizzo di basi che transitano sulle reti –fisiche - interne;
- la dotazione per tutto il personale di telefoni cellulari che consentano anche l'utilizzo di traffico internet per il lavoro a domicilio;
- lavori di adeguamento delle sale riunioni con dotazione di connessioni interne e con l'esterno per favorirne l'utilizzo misto (in presenza a distanza);

È stato costituito un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione, con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS (come previsto dal protocollo Imprese-Sindacati-Governo del 24 aprile 2020).

E' stato, altresì, istituito un Gruppo di progettazione con il compito di fornire supporto alla Direzione nel disegnare un progetto di lavoro agile, adatto alle funzioni svolte dall'Istituto, per raccogliere tutti i punti di vista, anche divergenti, e restituire una riflessione articolata, da cui la Direzione potesse attingere per dare forma al disegno definitivo. Tale riflessione ha consentito il coinvolgimento di tutto il personale e di gran parte dei collaboratori.

Coloro che hanno responsabilità organizzative e competenze specialistiche sono stati coinvolti nel processo, tramite la costruzione di occasioni semi-strutturate di discussione nella forma di focus group o interviste.

Le ricercatrici e i ricercatori del gruppo di progettazione hanno svolto la funzione della conduzione dei focus group e sono stati coadiuvati da un'altra ricercatrice o un altro ricercatore per la funzione dell'osservazione e trascrizione. I risultati di questo lavoro sono stati pubblicati sul sito dell'Ires.

Il gruppo di lavoro sopra indicato ha prodotto una prima bozza di regolamento.

Tale bozza è in corso di revisione per una messa a punto definitiva, tenendo conto che il lavoro agile continua ad essere svolto secondo le regole emergenziali.

E' stata predisposta una bozza del POLA e del PILA che dovrebbe essere perfezionata a breve.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023

Welfare aziendale: Anche per il 2021 il C.d.A ha deliberato il rinnovo dell'adesione dell'Istituto al Circolo Ricreativo Assistenziale dei Lavoratori della Regione Piemonte (CRAL Piemonte) per il personale del comparto e della dirigenza.

Valutazione della performance: Il nuovo sistema di valutazione è stato oggetto di discussione tra il CUG e l'OIV, la situazione emergenziale non ha permesso un ulteriore confronto per superare alcune criticità.

1.3 Principali aggiornamenti contenuti nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023

Di seguito si propongono i principali aggiornamenti contenuti nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023.

Orario di lavoro

Si darà la possibilità di concordare con il Dirigente di riferimento, nei limiti di compatibilità con le esigenze di servizio e organizzazione della struttura di appartenenza, forme particolari di flessibilità oraria, nell'ambito dell'orario di servizio e nel rispetto dell'obbligo orario contrattuale.

Si favoriranno modalità organizzative, definite del "buon rientro", per i dipendenti che sono stati assenti per un lungo periodo dal lavoro. Ad esempio il coinvolgimento in molti gruppi di lavoro, anche non strettamente attinenti alla propria professionalità, in modo da consentire nel più breve tempo possibile un coinvolgimento nella vita dell'Istituto.

Sviluppo di Carriera e Professionalità

Dar vita al progetto "staffetta", cioè un intervento che coinvolga i lavoratori più anziani" (anche nell'ottica di "sostenere" e valorizzare il ruolo all'interno dell'organizzazione delle/dei lavoratrici/lavoratori ai quali è stata posticipata l'uscita dal lavoro) per favorire il passaggio di consegne, ai dipendenti più giovani, del patrimonio di conoscenze acquisite nel tempo che spesso rischia di essere disperso; si propone, a tal proposito, la messa a punto di una indagine specifica sul target lavoratrici/lavoratori nella fase finale della carriera lavorativa, fascia di età 61-65 anni, per evidenziare eventuali criticità/esigenze.

Si dovrà proseguire nell'attività di miglioramento dei sistemi valutazione del merito, quali sistemi da utilizzare per lo sviluppo delle progressioni di carriera. Da questo punto di vista aiuterà l'attivazione di un nuovo sistema di valutazione delle performance organizzative.

Si procederà ad una mappatura delle competenze/conoscenze dei dipendenti e dei loro carichi di lavoro, al fine di poter meglio utilizzare le professionalità presenti in Istituto, evidenziando, quindi, quelle non presenti per stabilire, di conseguenza, percorsi formativi mirati ovvero per avviare procedure selettive di reclutamento dall'esterno.

Informazione

Saranno sviluppate azioni per assicurare una corretta e costante informazione sulla prevenzione in materia di mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro, anche attraverso la divulgazione ai dipendenti di guide e dispense che trattino l'argomento nei suoi diversi aspetti.

Si svolgerà un monitoraggio di eventuali casi di mobbing all'interno dell'Istituto, a cura del CUG, a questo proposito sarà somministrato a tutti i dipendenti un questionario per individuare probabili condizioni di rischio mobbing.

Benessere organizzativo

La proposta è proseguire con la conduzione di un'indagine annuale sul benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico.

Valorizzare le buone pratiche e le soluzioni organizzative innovative individuate dalle singole strutture per migliorare il clima interno e il benessere organizzativo.

Per "benessere organizzativo" si intende lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. L'indagine sul benessere organizzativo, in particolare, mira alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard.

Per "grado di condivisione del sistema di valutazione" si intende la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023

Per “valutazione del superiore gerarchico” si intende la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

Welfare aziendale

Si definisce Welfare Aziendale l’insieme delle iniziative volte ad incrementare il benessere e la salute del lavoratore e della sua famiglia.

Nel 2018 è stata condotta un’indagine conoscitiva per raccogliere le manifestazioni di interesse per la convenzione dell’Istituto al Cral della Regione Piemonte. L’indagine è stata ripetuta nel 2019, nel 2020 e il Consiglio d’Amministrazione dell’IRES Piemonte si è già espresso in favore del pagamento della quota prevista per la conferma delle iscrizioni nel 2021.

2. ANALISI DEL PERSONALE DIPENDENTE

Al 1° luglio 2021 la situazione del personale dipendente a tempo indeterminato e determinato dell’Istituto è la seguente:

DIPENDENTI N. 46 (di cui 14 a tempo determinato)

DONNE N. 27

UOMINI N. 19

Il personale del comparto è suddiviso nel modo seguente.

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
B	0	1	1
C	0	2	2
D	16	23	39
TOTALE	16	26	42

Di cui a tempo parziale

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
D	0	1	1

Posizioni Organizzative e Alte Professionalità

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
D	7	8	15

A tempo determinato

D	6	8	14
----------	----------	----------	-----------

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023

Posizioni dirigenziali

DIRIGENTI	UOMINI	DONNE	TOTALE
	3*	1	4
TOTALE			4

* Dirigente con funzioni da Direttore

I dati evidenziati denotano una situazione complessivamente equilibrata nella distribuzione del personale appartenente ai generi.

3. OBIETTIVI ED AZIONI

AZIONE 1 - PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE

MACRO-OBIETTIVO 1

AZIONI DI CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

- tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- evitare atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

L'Istituto si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- favorire l'ascolto per ogni forma di disagio, in modo che i dipendenti possa liberamente rivolgersi a diversi soggetti
- coordinare, nel rispetto della riservatezza delle situazioni, eventuali azioni per risolvere le situazioni di disagio segnalate.

MACRO –OBIETTIVO 2

AZIONI DI PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA':

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- promuovere le pari opportunità nell'ambito della formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale.

L'Istituto si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- prevedere nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Il caso di assenza di parità di genere deve essere adeguatamente motivato;
- porre particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (ad es. congedo di maternità o di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, malattia ecc.), realizzando speciali forme di graduale aggiornamento o di affiancamento al momento del rientro in servizio, per colmare le eventuali lacune sulle competenze relative alla posizione lavorativa.

AZIONE 2 – ORARIO DI LAVORO

MACRO- OBIETTIVO 1

- mantenere e sviluppare strumenti di organizzazione del lavoro flessibili tesi anche a tutelare le esigenze familiari; promuovere occasioni e strumenti di consultazione del personale dipendente su forme di ulteriore flessibilità che si potrebbero introdurre;
- garantire il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità" a tutela delle lavoratrici madri, dei lavoratori padri e comunque dei dipendenti in difficoltà per vari motivi familiari o personali.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023

L'Istituto si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.
- Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.
- Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali. Si darà la possibilità di concordare con il Dirigente di riferimento, nei limiti di compatibilità con le esigenze di servizio e organizzazione della struttura di appartenenza, forme particolari di flessibilità oraria, nell'ambito dell'orario di servizio e nel rispetto dell'obbligo orario contrattuale.
- Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate anche per poter permettere rientri anticipati.

Finalità strategiche

Favorire in una transizione significativa dal punto di vista organizzativo (l'introduzione dello smart working ordinario) le pari opportunità e la conciliazione tra lavoro ed impegni personali.

MACRO- OBIETTIVO 2

IMPLEMENTAZIONE E CONSOLIDAMENTO DELLO SMART-WORKING

- Durante il periodo di emergenza epidemiologica da Covid-19, che ha caratterizzato diversi mesi dell'anno 2020, la normativa nazionale ha notevolmente esteso l'impiego del lavoro agile quale modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative nella pubblica amministrazione. Nel triennio di riferimento, nel rispetto delle normative nazionali che saranno emesse, verranno valutate e disciplinate le modalità di svolgimento del lavoro agile, che si configura come uno strumento adeguato per poter realizzare un migliore equilibrio tra vita lavorativa ed esigenze familiari.

Sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- acquisire ed implementare le strumentazioni tecnologiche che consentano lo svolgimento della tipologia di lavoro a distanza ed offrire al personale momenti di formazione mirata all'utilizzo proficuo e sicuro di tali nuovi strumenti e tecnologie;
- ridefinire le forme organizzative e dei processi, mantenendo comunque la possibilità di interconnessione tra i lavoratori ed aumentando la responsabilizzazione dei singoli e dei gruppi di lavoro coinvolti;
- adeguare i propri sistemi di controllo interno in modo che siano compatibili con le innovative modalità spatio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa;
- definire l'obiettivo di garantire, a regime, ad una certa percentuale del proprio personale, ove lo richieda, la possibilità di avvalersi di tali modalità lavorativa, tenuto conto ed individuando le attività ed i servizi che, per loro natura, non sono compatibili con lo smart-working.

AZIONE 3 - POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

1) Approvazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2022 3 e piano assunzioni 2021.

Adozione dei provvedimenti di pianificazione del fabbisogno, adozione dei provvedimenti propedeutici al reclutamento di personale dipendente a tempo indeterminato.

Dare avvio al piano occupazionale con l'attivazione delle procedure di stabilizzazione dei tempi determinati, in subordine indizione di concorsi pubblici (per titoli ed esami).

Il CUG propone procedure concorsuali - come previsto dalla normativa - che possano offrire opportunità anche ai collaboratori.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023

2. Sviluppo di Carriera e Professionalità:

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche nello specifico:

- a. Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile;
- b. sviluppare ed accelerare il progetto "staffetta": cioè il progetto che coinvolga i lavoratori più "anziani" (anche nell'ottica di "sostenere" e valorizzare il ruolo all'interno dell'organizzazione delle/dei lavoratrici/lavoratori ai quali è stata posticipata l'uscita dal lavoro) per favorire il passaggio di consegne ai dipendenti più giovani, del patrimonio di conoscenze acquisite nel tempo che spesso rischia di essere disperso; si propone, a tal proposito, la messa a punto di una indagine specifica sul target lavoratrici/lavoratori nella fase finale della carriera lavorativa, fascia di età 61-65 anni, per evidenziare eventuali criticità/esigenze; nella cronologia da adottare per l'attuazione di tale progetto sarà opportuno tenere conto dei tempi legati ai pensionamenti imminenti e alla prevista procedura di stabilizzazione;
- c. proseguire nell'attività di miglioramento dei sistemi valutazione del merito, quali sistemi da utilizzare per lo sviluppo delle progressioni di carriera;
- d. realizzare una mappatura delle competenze/conoscenze dei dipendenti e dei loro carichi di lavoro, al fine di poter meglio utilizzare le professionalità presenti in Istituto, evidenziando, quindi, quelle non presenti per stabilire, di conseguenza, percorsi formativi mirati ovvero per avviare procedure selettive di reclutamento dall'esterno. Tale mappatura potrebbe essere opportunamente realizzata quando la situazione organizzativa sarà più stabile dopo il superamento dell'emergenza pandemica.

Finalità strategica: creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

3. Informazione:

- a) assicurare una corretta e costante informazione sulla prevenzione in materia di mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro, anche attraverso la divulgazione ai dipendenti di guide e dispense che trattino l'argomento nei suoi diversi aspetti;
- b) effettuare monitoraggi di eventuali casi di mobbing all'interno dell'Istituto, a cura del CUG.

4. Benessere organizzativo:

Proseguire con la conduzione di un'indagine periodica sul benessere organizzativo. Si ritiene utile collocare la nuova indagine nel 2021 (facendo seguito a quelle del 2013 e del 2019) per analizzare gli effetti dell'introduzione e consolidamento dello smart working in modalità ordinaria nell'Istituto. Peraltro l'indagine sul lavoro agile all'IRES appena conclusa (settembre 2020) fornisce utili informazioni sulla fase transitoria.

Valorizzare le buone pratiche e le soluzioni organizzative innovative individuate dalle singole strutture per migliorare il clima interno e il benessere organizzativo.

5. Comunicazione interna

Migliorare sul piano della comunicazione interna per quanto riguarda processi e decisioni rilevanti sul piano organizzativo, anche traendo esempio, ove utile, dai processi partecipativi utilizzati per la Conferenza di Ricerca e per l'indagine interna sul lavoro agile.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023

6. Valutazione della performance

Il nuovo sistema si presenta molto articolato e organizzativamente complesso e potrebbe essere rivisto ed eventualmente semplificato sulla base dell'esperienza del primo anno di applicazione. Inoltre si ritiene che debba essere affrontata una criticità che si è costantemente manifestata negli ultimi anni, cioè la tardiva assegnazione degli obiettivi al personale.

4. Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale (2021 – 2023) e sarà pubblicato per tutta la sua vigenza sul sito istituzionale dell'Ente, sezione "Amministrazione Trasparente".

4.1 Aggiornamento, monitoraggio e verifica del Piano

La necessità di curare un costante aggiornamento degli obiettivi suindicati, se del caso modificandoli o integrandoli, e la ancor più rilevante esigenza, strettamente connessa alla interrelazione del presente Piano con il ciclo della performance, di eseguire monitoraggi periodici circa lo stato di avanzamento degli obiettivi medesimi, richiedono la predisposizione di idonei strumenti di verifica dell'attività posta in essere dall'Amministrazione in adempimento del Piano.

In particolare, sulla base di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante "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", competerà primariamente al CUG l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano.