



Piano triennale di azioni positive 2022 – 2024

CUG/10 del 26.11.2021

Premessa

L'Istituto Superiore di Sanità (ISS), con Decreto del Direttore Generale n.129/2019 del 29.10.2019, ha provveduto al rinnovo del COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. In questo Decreto, il Direttore Generale, in seguito al compimento del precedente mandato, ha designato le/i nuovi Componenti e la Presidente del CUG per il periodo 2019 – 2023, ai sensi di quanto previsto dall'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della L. n. 183/2010, e regolamentato dalle "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia", emanate con Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 e successivamente aggiornate in data 26.06.2019.

Il nuovo CUG si è insediato il 9 dicembre 2019. La Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, conferma l'obbligo di pianificare iniziative per promuovere le pari opportunità di lavoro e nel lavoro e per assicurare la rimozione degli ostacoli che ne impediscono la piena realizzazione. La detta Direttiva è stata aggiornata dalla successiva Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, alla luce degli indirizzi definiti dall'Unione Europea. Tale Direttiva indica che il CUG, che ha sostituito i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (art. 57, comma 01, del D. Lgs. 165/2001) all'interno della sua funzione propositiva deve predisporre un **Piano di Azioni Positive (PAP) volte a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire e rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica.**

Tra le azioni messe in atto dall'insediamento del CUG possiamo elencare:

- Presentazione del CUG al personale ISS nel corso dell'evento in streaming "**Parliamo di Smart Working**" che si è tenuto il 17 Dicembre 2020. Scopo del Webinar è stato quello di presentare ed affrontare le problematiche del lavoro agile emerse durante il *lockdown* per provare a ragionare su una nuova cultura del lavoro orientata alla tutela e al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori. Al webinar è seguita la pubblicazione di un articolo nel Notiziario ISS (Vol. 34 (3) 2021, pp. 15-16).
- Attivazione della casella di posta elettronica dedicata (cug@iss.it).
- Predisposizione di pagine web Intranet e pubbliche dedicate al CUG.
- Predisposizione del Piano di Azioni Positive (2020-2022).
- Proposta di attivazione della funzione di garante indipendente (Consigliera/e di fiducia) da parte dell'Amministrazione e monitoraggio sul suo esito (positivo).
- In seguito all'emergenza COVID-19, il CUG è stato un interlocutore privilegiato per l'identificazione delle criticità e opportunità offerte dal lavoro agile nella fase emergenziale e ha predisposto un'indagine sul soddisfacimento del personale relativamente all'esperienza di lavoro agile durante il lockdown. I risultati dell'indagine sono stati di supporto per la

predisposizione del Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA) dal parte dell'Amministrazione.

- Formulazione di un parere in merito alla bozza di regolamento proposto dall'amministrazione sul lavoro agile in modalità ordinaria.
- Incontro del CUG con la segreteria del Forum dei CUG della Pubblica Amministrazione al fine dell'ingresso del CUG nella rete.
- Partecipazione ad Assemblee organizzate dal Forum dei CUG della Pubblica Amministrazione e partecipazione a un evento formativo dal titolo "Dopo la ratifica della Convenzione OIL, strumenti e Strategie nella PA". Relatrice la Professoressa Laura Calafà (Università di Verona) con la partecipazione della Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia, Elena Bonetti. Azioni di sensibilizzazione del personale nei confronti di problematiche di genere. Condivisione del messaggio di solidarietà da parte della rete dei CUG nei confronti delle donne e ragazze afgane.
- Partecipazione all'indagine di monitoraggio sul lavoro agile emergenziale svolto nelle amministrazioni pubbliche dal marzo 2020. L'indagine è stata promossa per conoscere le modalità attuate dalle PA aderenti alla rete Nazionale dei CUG e destinata a fornire spunti di riflessione e azione utili all'aggiornamento delle politiche nazionali sul lavoro relativamente a tre dimensioni: tecnologica, innovazione e effettiva attuazione.
- Proposta all'amministrazione di adesione alla campagna Nastro Rosa dell'ottobre 2021 promossa dall'AIRC per richiamare l'attenzione sull'importanza della ricerca oncologica e sulla prevenzione.

I principi che informano il Piano triennale di Azioni Positive 2022 – 2024 si fondano sulla necessità di dare un contributo concreto all'attuazione delle pari opportunità nel lavoro, di migliorare il clima lavorativo e di favorire la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale nell'ambito dell'Ente, nonché di ottimizzare l'organizzazione del lavoro, favorendo la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro.

Per il triennio a venire, il CUG mantiene come prioritarie le "Aree di intervento" precedentemente identificate, ai fini della definizione del Piano triennale di Azioni Positive 2022 – 2024:

1. Ruolo del CUG all'interno e all'esterno dell'Ente
2. Comunicazione e informazione
3. Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro
4. Benessere lavorativo e pari opportunità
5. Rappresentatività e dignità di genere

L'attuazione del Piano richiede la disponibilità di specifiche risorse economiche, umane e logistiche (ad esempio risorse informatiche) da concordare con l'amministrazione.

1. Ruolo del CUG all'interno e all'esterno dell'Ente

Criticità	Accesso del personale a un garante indipendente Necessità di un maggiore coinvolgimento del CUG nella definizione delle politiche per il personale Necessità di un maggiore collegamento con organismi esterni
Obiettivi	Garantire il diritto del personale all'accesso ad un garante indipendente (Consigliera/e di fiducia) Garantire il coinvolgimento del CUG nei momenti strategici e decisionali di definizione delle politiche per il personale Garantire la diffusione al personale e la conoscenza dei documenti elaborati dal CUG e/o condivisi con l'Amministrazione

	Stabilire rapporti formali con gli organismi esterni di rilievo (Consigliere di parità, altri CUG, Forum dei CUG della PA)
Azioni	Attivare lo sportello di ascolto Promuovere presso l'Amministrazione l'acquisizione del parere preventivo del CUG in merito a tutte le politiche relative al personale Accelerare la raccolta dei documenti relativi a / rilevanti per l'attività del CUG Promuovere incontri con i rappresentanti dei CUG di altri Enti Pubblici di Ricerca (EPR) Formalizzare la relazione tra CUG ISS e organismi esterni di rilievo (Forum dei CUG della PA) Partecipare al FORUM dei CUG della pubblica amministrazione attraverso la partecipazione alle Commissioni e alle Assemblee
Attori	Direzione Generale, CUG
Tempistica	2022 – 2024

2. Comunicazione e informazione

Criticità	Scarsa conoscenza del CUG e del suo ruolo da parte del personale ISS Scarsa conoscenza del CUG-ISS e delle sue attività all'esterno Scarsa conoscenza all'interno dell'Ente dei documenti elaborati dal precedente CUG (relazioni, bilanci di genere) Scarsa conoscenza del personale rispetto alle materie di pari opportunità
Obiettivi	Promuovere la conoscenza del CUG e delle sue azioni Promuovere la conoscenza della normativa a riguardo Garantire percorsi di aggiornamento delle conoscenze e competenze del CUG
Azioni	<ul style="list-style-type: none"> • Organizzare almeno un evento/anno ISS destinato a illustrare al personale ISS l'attività del CUG • Gestire la casella di posta elettronica dedicata (cug@iss.it) • Gestire le pagine web Intranet e pubbliche dedicate al CUG • Elaborare articoli divulgativi sulle attività del CUG • Organizzare eventi divulgativi e di formazione per il personale (webinar, seminari, etc.) • Diffondere al personale ISS il notiziario "La voce dei CUG" e altre informazioni ricevute dalla rete dei CUG • Diffondere al personale ISS eventuali opportunità di formazione sui temi della valorizzazione del personale, lotta alle discriminazioni e parità di genere. • Partecipare attivamente a iniziative formative e progettuali di sensibilizzazione alle tematiche inerenti i compiti del CUG • Promuovere l'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio (ad esempio nei documenti dell'ente)
Attori	Direzione Generale, CUG
Tempistica	2022 – 2024

3. Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro

Criticità	Necessità di favorire una specifica politica dell'Ente volta a promuovere ed attuare le disposizioni esistenti e a definire strumenti idonei
Obiettivi	Garantire adeguato supporto alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro Garantire il sostegno alla genitorialità tenendo in considerazione entrambi i genitori e il sostegno alle categorie fragili
Azioni	<ul style="list-style-type: none"> • Valutare il regolamento sul lavoro agile • Supportare l'amministrazione nell'integrazione delle misure già previste dal POLA nel nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'ISS (PIAO) • Monitorare le modalità di applicazione del lavoro agile • Partecipare alla strutturazione di un modello per definire indicatori/criticità di applicazione e valutazione del lavoro agile • Sostenere la genitorialità, attraverso la promozione e il monitoraggio delle relative politiche dell'Ente • Proporre l'attuazione di politiche per il re-inserimento del personale dopo periodi di assenza dal lavoro • Promuovere, anche sulla base di azioni pilota già intraprese, la fruizione di asili nido in prossimità del luogo di lavoro
Attori	Direzione Generale, CUG
Tempistica:	2022 – 2024

4. Pari opportunità e benessere lavorativo

Criticità	Scarsa conoscenza dei fattori che concorrono a promuovere il benessere lavorativo e a prevenire fenomeni di discriminazione
Obiettivi:	<ul style="list-style-type: none"> • Prevenzione di eventuali situazioni di mobbing, di fenomeni di sopruso, di discriminazioni arbitrarie, di condotte prevaricanti, di molestie o di emarginazione • Miglioramento del benessere organizzativo anche alla luce delle esperienze maturate durante la pandemia di COVID-19 • Promozione della consapevolezza sullo stress lavoro-correlato • Acquisizione e diffusione della conoscenza sulle problematiche in merito alle pari opportunità
Azioni	<ul style="list-style-type: none"> • Monitorare l'attività dello sportello di ascolto nella prevenzione di eventuali situazioni di mobbing, di fenomeni di sopruso, di discriminazioni arbitrarie, di condotte prevaricanti, di molestie o di emarginazione • Collaborare con il Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e con il Medico competente (MC) per la stesura del Documento di Valutazione del rischio (DVR) stress lavoro correlato • Avviare un'indagine sul benessere lavorativo del personale • Promuovere presso l'amministrazione la definizione dei bisogni formativi tra cui: educazione alla salute; educazione alla leadership (assertività); educazione all'uso delle nuove tecnologie • Verificare che il personale abbia facile accesso ad informazioni relative a iniziative che possano avere un impatto sul benessere (ad esempio benefici assistenziali, mobilità interna o esterna, ecc.)

	<ul style="list-style-type: none"> • Valutare le politiche dell'ENTE in merito alla formazione professionale continua (ad esempio, accesso a Master o specializzazioni)
Attori	Direzione Generale, CUG, RSPP, MC
Tempistica	2022 – 2024

5. Rappresentatività e dignità di genere

Criticità	<p>Scarsa sensibilizzazione in merito alle tematiche di genere Diversa prevalenza di genere nelle posizioni apicali Diversa rappresentatività di genere all'interno e all'esterno dell'Ente</p>
Obiettivi	<p>Promuovere la cultura del rispetto e delle pari opportunità Promuovere un'equa rappresentatività di genere nelle attività dell'ENTE</p>
Azioni	<ul style="list-style-type: none"> • Promuovere iniziative di sensibilizzazione del personale e dei soggetti in formazione sugli stereotipi di genere • Promuovere presso l'Amministrazione la stesura del "Bilancio di genere" e l'attivazione del "Gender equality plan" • Promuovere la presenza di entrambi i generi negli eventi pubblici, ad es. corsi, convegni e webinar organizzati dall'Ente • Promuovere un'iniziativa pilota relativa al tutoraggio del personale in merito al raggiungimento degli obiettivi lavorativi e professionali
Attori	Direzione Generale, CUG
Tempistica	2022 – 2024

CUG ISS, 26 novembre 2021

Scorza 2/10/21