



PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2017-2019



Indice

PREMESSA	2
QUADRO NORMATIVO	2
SITUAZIONE DEL PERSONALE	2
LINEE GENERALI DI INTERVENTO	6
OBIETTIVI	6
OBIETTIVO 1: FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI LAVORO PROFESSIONALE ED ESIGENZE DI VITA PRIVATA E FAMILIARE.	6
1.1. Azioni	6
OBIETTIVO 2: PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE	7
2.1. Azioni	7
OBIETTIVO 3: VALORIZZARE LE RISORSE UMANE, ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI	8
3.1. Azioni :	8
OBIETTIVO 4: PROMUOVERE SICUREZZA SUL LAVORO IN UN'OTTICA DI GENERE, ANCHE IN RELAZIONE ALLO STRESS LAVORO CORRELATO	9
4.1. Azioni	9
BILANCIO DI GENERE	9
SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI	9
STRUMENTI E VERIFICHE	10

PREMESSA

Il presente Piano delle azioni positive rientra tra le iniziative promosse dall'Istituto per dare attuazione agli obiettivi di parità e pari opportunità, ai fini della conciliazione tra vita privata e lavoro nonché per sostenere condizioni di benessere lavorativo e prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Lo stesso costituisce lo strumento, legato alla programmazione triennale dell'Ente, finalizzato ad attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e in quanto tale, legato 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.

QUADRO NORMATIVO

Si riporta sinteticamente il quadro normativo di riferimento del presente Piano, caratterizzato da una articolata evoluzione orientata al rafforzamento e all'estensione degli strumenti di tutela:

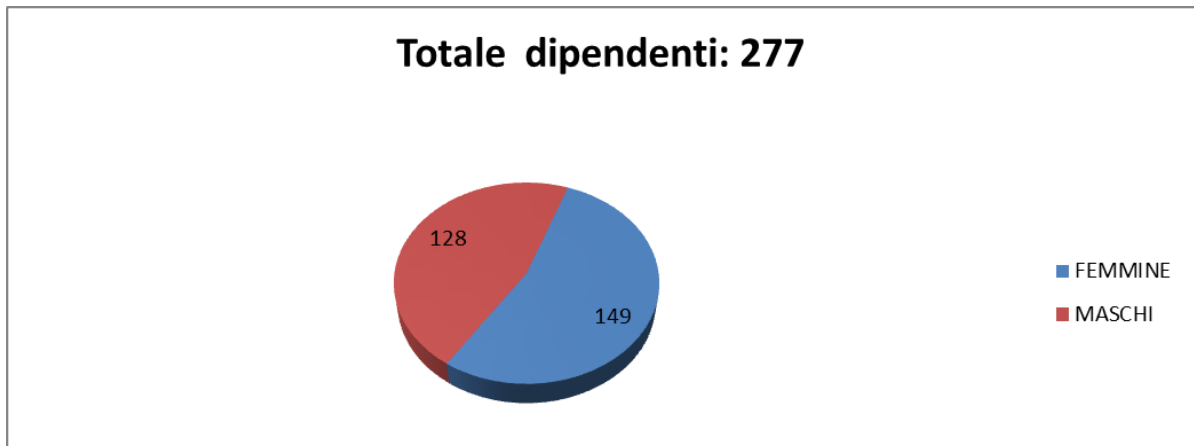
- artt. 6 e 7 D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i.
- artt. 42 e 48 D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e s.m.i.
- Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- art. 21 L. 4 novembre 2010, n. 183.

L'Istituto benché non espressamente obbligato, ritiene necessario ed opportuno dare seguito alle indicazioni fornite predisponendo un ventaglio di strumenti, spesso innovativi, atti a tutelare e favorire le pari opportunità.

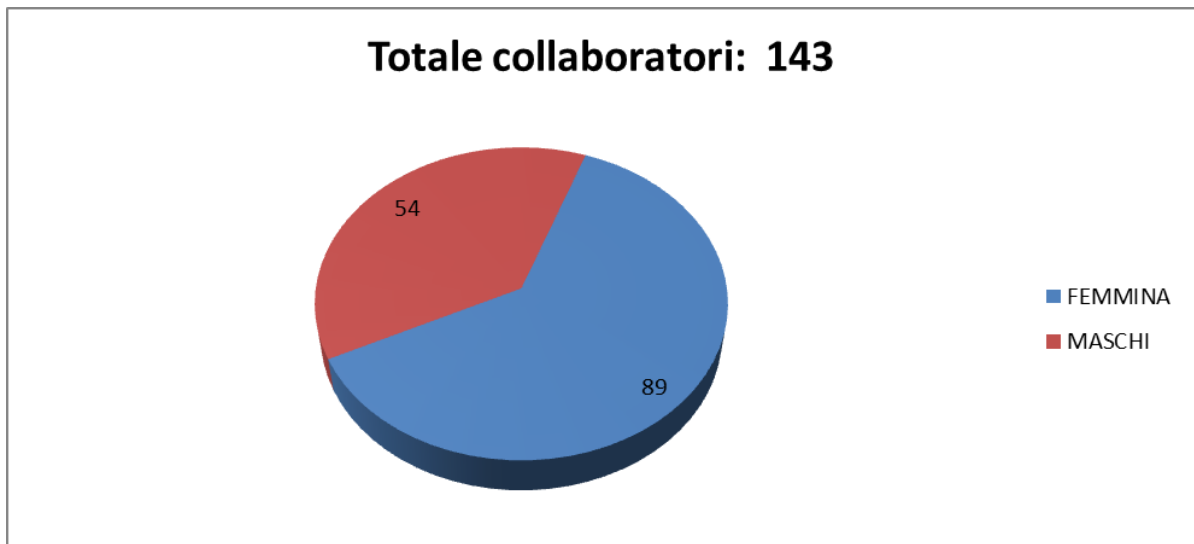
SITUAZIONE DEL PERSONALE

Di seguito si riportano alcuni elementi conoscitivi utili a fornire un quadro di riferimento relativamente al personale dell'Istituto interessato dagli interventi proposti dal presente Piano.

Distribuzione percentuale di genere per qualifica dell'Istituto - anno di riferimento 2017

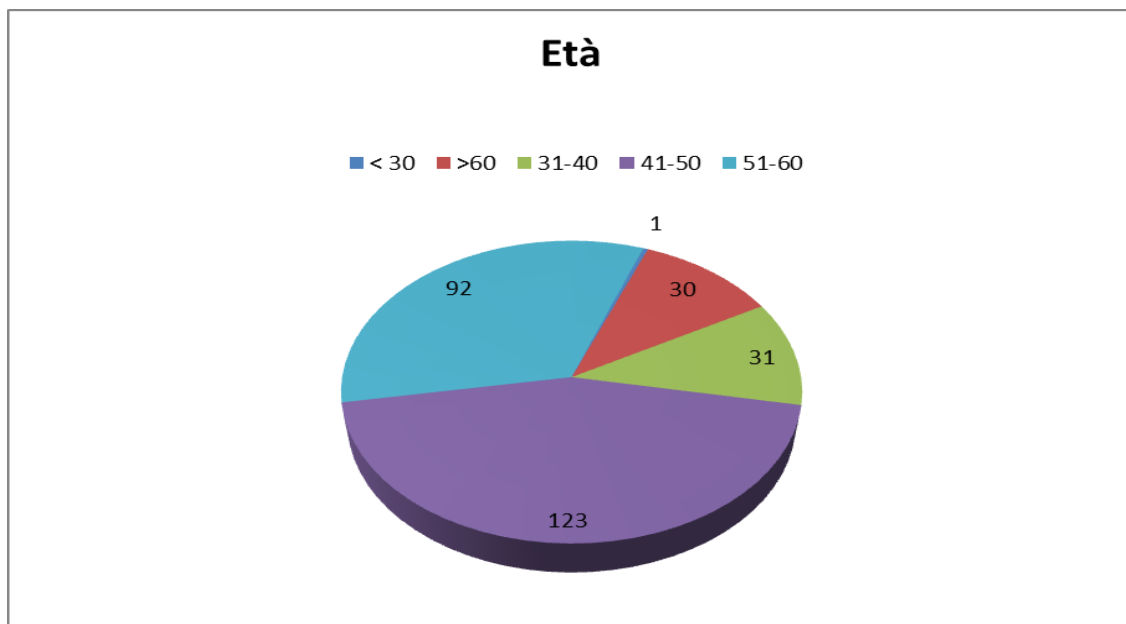


Fonte - Istituto Zooprofilattico Sperimentale Abruzzo e Molise



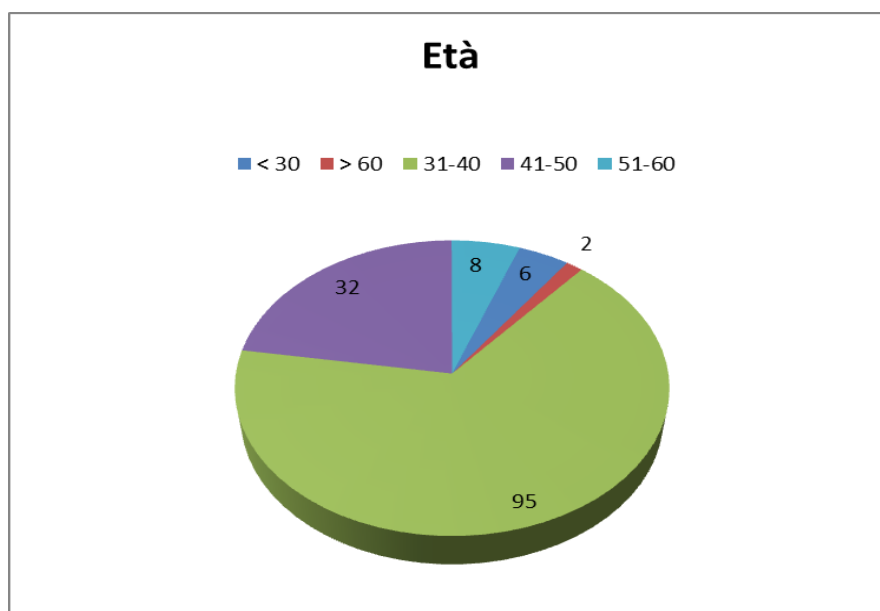
Fonte - Istituto Zooprofilattico Sperimentale Abruzzo e Molise

Distribuzione percentuale per fascia d'età dell'Istituto (dipendenti) - anno di riferimento 2017



Fonte - Istituto Zooprofilattico Sperimentale Abruzzo e Molise

Distribuzione percentuale per fascia d'età dell'Istituto (collaboratori) - anno di riferimento 2017



Fonte – Istituto Zooprofilattico Sperimentale Abruzzo e Molise

Distribuzione percentuale di titoli di studio dell'Istituto (dipendenti) - anno di riferimento 2017



Fonte – Istituto Zooprofilattico Sperimentale Abruzzo e Molise

Distribuzione percentuale di titoli di studio dell'Istituto (collaboratori) - anno di riferimento 2017



Fonte – Istituto Zooprofilattico Sperimentale Abruzzo e Molise

LINEE GENERALI DI INTERVENTO

Gli obiettivi generali del Piano sono i seguenti:

- a) garantire la valorizzazione delle risorse umane, l'accrescimento professionale dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale.
- b) promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.
- c) garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

OBIETTIVI

OBIETTIVO 1

Favorire politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare

1.1. Azioni

Asilo nido aziendale

L'emergenza legata agli eventi sismici e climatici che hanno interessato il territorio della provincia di Teramo dallo scorso ottobre, ha messo in luce le fragilità del sistema legato alla salute e sicurezza alla discontinuità di servizi offerti dalle Amministrazioni preposte che vanno a sovrapporsi ad una situazione di disagio determinata dagli orari limitati dei servizi all'infanzia diffusi sul territorio provinciale.

Tali aspetti hanno stimolato la direzione dell'Istituto a valutare l'opportunità di dotarsi di un nido aziendale nonché di istituire forme di sostegno alle famiglie interessate.

A tal fine sono stati attivati processi finalizzati, attraverso un monitoraggio del vigente quadro normativo nonché delle fonti di finanziamento nazionali ed internazionali, alla individuazione di possibili modalità di finanziamento di proposte progettuali al riguardo anche attraverso il coinvolgimento di diversi attori istituzionali operanti sul territorio di riferimento.

Mobilità

L'Istituto valuterà la possibilità di attivare apposite convenzioni con le aziende che gestiscono i servizi di trasporto locale, su gomma e su ferro, per il miglioramento dei servizi e l'integrazione degli stessi, con sistemi di trasporto complementari ed innovativi, per garantire l'intermodalità e l'interscambio, e l'utilizzo anche della bicicletta e/o di servizi di noleggio di veicoli elettrici e/o a basso impatto ambientale.

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

Parcheggi per dipendenti con particolari esigenze e parcheggi "rosa"

In continuità con quanto già effettuato nell'individuazione di parcheggi dedicati e riservati al personale con disabilità, si intende predisporre stalli riservati alle lavoratrici in gravidanza. Verrà inoltre ampliato il numero delle rastrelliere per il parcheggio delle biciclette dedicate a chi sceglie di usare questo mezzo per recarsi al lavoro.

Lavoro agile e telelavoro

Conciliare, innovare e competere: sono questi i tre diversi obiettivi dello *smart working* che si configura come un nuovo approccio all'organizzazione aziendale, in cui le esigenze individuali del lavoratore si contemperano, in maniera complementare, con quelle dell'impresa.

Il concetto di *smart working* ricomprende molteplici aspetti: dalla flessibilità nella prestazione lavorativa di tipo orario oppure di tipo spaziale, fino a forme di welfare aziendale per facilitare i lavoratori genitori o impegnati in forme di assistenza parentale.

Tale modus operandi, oltre a determinare un miglioramento del benessere lavorativo delle persona interessate, consentirà anche di liberare spazi fisici all'interno delle strutture dell'Ente.

Anche in questo ambito si cercheranno collaborazioni interistituzionali atte a garantire, attraverso l'impiego massivo delle suddette modalità operative a distanza, la riduzione dei costi, il miglioramento della qualità della vita e dell'ambiente cittadino.

Le modalità proprie del telelavoro e del lavoro agile saranno orientate a favorire i lavoratori in condizioni di disagio attraverso appositi criteri preferenziali. La possibilità di lavorare a domicilio o in altra sede inoltre consentirà al lavoratore di salvaguardare il sistema di relazioni personali e collettive, espressive delle sue legittime aspettative in termini di formazione e crescita professionale, senso di appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo.

Tale materia formerà oggetto di apposito e dettagliato regolamento in corso di adozione.

Implementazione dell'utilizzo di sistemi informatici finalizzati a rilasciare servizi al personale

Al fine di conciliare tempi di vita e di lavoro e favorire la partecipazione alle attività dell'amministrazione verranno attivati strumenti interattivi (online anche tramite app) finalizzati al rilascio di automatico di informazioni, documenti e altri servizi al personale nonché all'aggiornamento della relativa posizione.

OBIETTIVO 2

Promuovere il benessere organizzativo e individuale

2.1. Azioni

Indagine di clima

In linea con quanto hanno dimostrato gli studi e le ricerche nell'ambito delle modalità di funzionamento delle organizzazioni, l'Istituto ha inteso dare particolare rilievo ad ogni iniziativa in favore del benessere organizzativo. Ciò in considerazione del fatto che esistono ormai evidenze scientifiche in grado di attestare che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo. La presenza di benessere organizzativo all'interno di un'organizzazione consente, infatti, di prevenire, ridurre e identificare lo stress correlato al lavoro.

La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori e, in via finale, ad aumentare la produttività. Sulla base di tale presupposto, nel 2016, l'Istituto, per il tramite del suo CUG, ha avviato un'indagine di clima per acquisire ogni utile informazione sullo stato di salute dell'organizzazione, al fine di individuare possibili soluzioni per la rimozione delle criticità emerse.

L'indagine verrà ripetuta periodicamente sia per consolidare i dati disponibili ma anche e soprattutto per attivare iniziative ed interventi mirati in un ambito di particolare delicatezza.

Misure per favorire l'inclusione del personale con disabilità

L'Istituto adotterà iniziative sempre più permeanti finalizzate a favorire l'inclusione e a rimuovere ogni tipo di discriminazione, rivolte particolarmente al personale con disabilità. Al fine di adottare soluzioni sempre più all'avanguardia, ipo-vedente e non-vedente presente presso l'Ente continueranno ad essere messe a disposizione del personale interessato le dotazioni hardware e software più evolute (video appositi, software specifici di sintesi vocale per la lettura di quanto presente sullo schermo).

Relativamente alle attività per l'inclusione dei portatori di disagio psicofisico, presenti nell'amministrazione, accanto al sostegno psicologico e alle iniziative di volta in volta realizzate per individuare azioni in grado di ridurre possibili rischi di discriminazione, è stata formulata una proposta di progetto formativo rivolto a tutti i dirigenti, per fornire loro adeguate conoscenze oltre che strumenti psicologici utili per l'inclusione di tali soggetti.

Si 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.

Si provvederà inoltre a stretto giro alla nomina del responsabile interno dei processi di inserimento delle persone con disabilità al quale saranno assegnati i seguenti compiti:

- a) curare i rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo dei disabili, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato;
- b) predisporre gli accorgimenti organizzativi e proporre, ove necessario, le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro;
- c) verificare l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.

OBIETTIVO 3

Valorizzare le risorse umane, accrescimento professionale dei dipendenti

3.1. Azioni

Accesso alla formazione nel rispetto del principio delle pari opportunità: implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza.

Al fine di consentire una maggiore partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici alle iniziative svolte presso la sede centrale, l'Amministrazione ha dato e darà, nel corso del triennio, particolare risalto alla implementazione e al monitoraggio di tutti gli strumenti tecnologici innovativi per sostenere il principio delle pari opportunità. Ad esempio in tema di formazione/informazione ha utilizzato ed implementerà i sistemi di videoconferenza, consentendo, così, una maggiore partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alle iniziative svolte presso la sede centrale, tutelando il principio delle pari opportunità di

accesso alla formazione.

Modalità di redazione del piano di formazione

Verrà dedicata particolare attenzione alla formazione aziendale attraverso il perfezionamento e lo sviluppo del piano di formazione aziendale (PFA) partendo dall'analisi dei fabbisogni formativi e tenendo conto anche dei risultati della valutazione delle performance individuali, oltre che dei piani di miglioramento e dell'analisi delle competenze possedute dal personale. Ciò al fine di indirizzare la progettazione formativa verso obiettivi in grado di rafforzare le conoscenze e le capacità individuali che maggiormente incidono sul conseguimento degli obiettivi organizzativi e strategici previsti dal Piano della performance.

L'analisi scientifica delle competenze del personale costituirà lo strumento principale sul quale investire in chiave organizzativa e di ottimale distribuzione delle risorse umane nonché un vettore di sviluppo e crescita mirata delle professionalità interne.

Nell'ambito delle iniziative formative volte alla tutela della salute nei luoghi di lavoro, è stato predisposto il progetto formativo "Istituto inForma". Si intende realizzare tale progetto, rivolto a tutto il personale dell'Istituto, per diffondere la cultura e la promozione di uno stile di vita attivo e salubre.

OBIETTIVO 4

Promuovere la sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro correlato.

4.1. Azioni

Sicurezza

L'Istituto promuoverà la cultura della tutela della salute e la diffusione del principio di protezione della salute individuale e collettiva anche sui luoghi di lavoro attraverso iniziative di formazione, rivolte ai dipendenti, su tecniche di rianimazione cardiopolmonare e uso del defibrillatore, tenuto conto che l'Istituto già ha formato il proprio personale ottemperando agli obblighi di legge.

BILANCIO DI GENERE

Si intende prestare particolare attenzione alla riclassificazione del bilancio di genere secondo criteri che permettano di riaggregare le voci di bilancio in tematiche di rilevanza di genere.

- aree direttamente inerenti il genere (attività e risorse rivolte alle pari opportunità).
- aree indirettamente inerenti il genere (attività destinate ad avere un impatto sulle differenze di genere, come per esempio i finanziamenti destinati ai servizi per l'infanzia, sicurezza, formazione).

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.

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.