

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE  
PARI OPPORTUNITA' TRA  
UOMO E DONNA  
2019/2021**

**(ADOTTATO CON DELIBERA DEL C.D.A. N. 49 DEL 9  
DICEMBRE 2019)**

## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019-2021

### Indice

<b>1. Premessa .....</b>	<b>3</b>
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 2019-2021.....	5
<b>2. Analisi del personale dipendente .....</b>	<b>7</b>
<b>3. Obiettivi ed azioni positive .....</b>	<b>8</b>
3.1 Descrizione intervento: formazione .....	8
3.2 Descrizione intervento: orario di lavoro.....	8
3.3 Descrizione intervento: sviluppo carriera e professionalità.....	9
3.4 Descrizione intervento: informazione .....	10
<b>4. Durata del Piano.....</b>	<b>11</b>
4.1 Aggiornamento, monitoraggio e verifica del Piano.....	11

# **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019-2021**

## **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 2019-2021.

### **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 2017-2019, compiuto a gennaio 2018 e a dicembre 2019. 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
2. obiettivi ed azioni
3. durata

## **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019-2021**

### **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 2019-2021.

**Formazione.** Oltre alla stesura del piano programmatico di formazione anno 2017, volto a rispondere alle esigenze formative e di aggiornamento di ogni singolo dipendente, l'art. 13 del contratto decentrato del comparto triennio 2017/2019, sottoscritto in data 19 dicembre 2017, ha previsto, in applicazione dell'art. 26 del D.lgs n.150/2009 e s.m.i., tra le premialità, l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, l'IRES Piemonte si è impegnato a promuovere e finanziare annualmente percorsi di alta formazione presso istituzioni universitarie o alte istituzioni educative nazionali ed internazionali.

Le risorse stanziare per i percorsi di alta formazione ammontavano a 10.000,00. I dipendenti potevano presentare la propria candidatura entro il 15 febbraio e per ciascun dipendente lo stanziamento economico non poteva essere superiore a 5.000,00, rispetto alle richieste pervenute veniva garantita la parità uomo/donna. Di questa misura specifica si è avvalsa una dipendente (ricercatrice) per la partecipazione al Corso di Perfezionamento in Management delle Amministrazioni Pubbliche - MAP 2019 organizzato dalla SDA Bocconi di Milano.

Si sottolinea però come i dipendenti hanno comunque avuto accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale erogati da centri universitari e istituzioni di livello nazionale. Si menziona a questo proposito e solo a titolo esemplificativo, la partecipazione di vari ricercatori e ricercatrici alla Winter School dell'ASVAPP di Torino nelle annate 2017 e 2018, di una ricercatrice al Master in progettazione europea organizzato a Roma dall'AICCRE e di due ricercatrici al Corso di perfezionamento in economia del farmaco, della salute e delle tecnologie sanitarie organizzato dall'Università di Genova.

Tutta la formazione svolta dal personale è oggetto di un'attività di monitoraggio annuale, condotta dal Responsabile della Formazione del Personale in collaborazione con la Direzione dell'Istituto.

**Sviluppo di Carriera e Professionalità.** Nel corso del 2017 sono state effettuate, in base a criteri selettivi di valutazione del merito, in conformità a quanto previsto dal Dlgs. n. 150/2009, e recepiti nel contratto decentrato triennio 2017/2019, 6 progressioni economiche, e precisamente 2 in categoria C e 4 in categoria D. Nel corso del 2018 sono state effettuate 6 progressioni economiche: 1 in categoria B, 1 in categoria C e 4 in categoria D e per il 2019 i dipendenti interessati alla progressione economica sono 5: 4 categoria D e 1 in categoria C.

Sempre nell'ambito dell'intervento sviluppo di Carriera e Professionalità, si evidenzia nel 2017 l'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2017-2019 (adottato con delibera n. 27 del C.d.A. del 13/11/2017) e l'avvio delle prime procedure selettive a tempo determinato conclusesi nel 2018 con l'assunzione di 23 Ricercatori. Si evidenzia, altresì, l'aggiornamento del Piano triennale avvenuto nel corso del 2018 e l'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019-2021 (adottato con delibera n. 32 del C.d.A del 20 giugno 2019).

Nel corso del 2019 si è svolto il concorso per le progressioni verticali e due persone (un uomo e una donna) sono risultate idonee alla progressione dalla categoria C a alla categoria D.

Infine si è svolta la calibrazione e il disegno delle nuove posizioni organizzative e alte professionalità con l'attribuzione degli incarichi al personale. Le 15 posizioni sono state assegnate a 7 uomini e 8 donne. Dopo le dimissioni di due persone (un uomo e una donna) a novembre 2019, come riportato nelle tavole successive, le posizioni organizzative assegnate sono scese a 13. Due posizioni dovranno essere riassegnate.

Per quanto riguarda l'azione relativa ai **concorsi e selezioni** si è stabilita, con determina del direttore, la presenza di almeno un terzo di donne nella composizione delle Commissioni interne sia per la scelta del contraente a seguito di manifestazione di interesse sia per la valutazione dei curricula nelle procedure comparative, ex art. 7 del D.lgs n. 165/2001.

Occorre sottolineare, con riferimento al tema sviluppo di carriera e professionalità, che l'Istituto dà grande attenzione nell'organizzazione di convegni e seminari ad un equilibrio di genere e di età nelle persone che presentano i risultati degli studi. A riprova di questo il gruppo di persone che ha relazionato nel corso del principale evento organizzato dall'IRES Piemonte – la presentazione della relazione annuale che avviene a giugno 2019 – ha visto negli ultimi tre anni la partecipazione di numerosi

## **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019-2021**

ricercatori e ricercatrici. Nel 2017 hanno presentato una relazione 3 donne e 3 uomini; nel 2018 4 uomini e 3 donne; nel 2019 4 uomini e 3 donne.

**Orario di lavoro.** Si è sottoscritto, il primo contratto individuale di telelavoro, a distanza, (cioè c/o altra pubblica amministrazione) per la durata, in via sperimentale di 12 mesi. Contratto che è stato rinnovato per ulteriori 12 mesi. È stato sottoscritto, inoltre un nuovo contratto di lavoro part-time al 50% portando così a 2 unità i dipendenti con rapporto orario a tempo parziale.

A ciò si aggiunge che in attuazione delle proposte di aggiornamento del Piano predisposte dalla Direzione nel 2018, nel corso del 2019, si è svolta un'indagine sul **benessere organizzativo**. Gli esiti dell'indagine saranno presentati entro la fine del mese di dicembre 2019.

### **1.3 Principali aggiornamenti contenuti nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-2021**

Di seguito si propongono i principali aggiornamenti contenuti nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-2021.

#### **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

## **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019-2021**

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.

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. Successivamente si è proceduto al pagamento della quota prevista (2019). L'indagine è stata ripetuta nel 2019 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 2020.

Nel 2019 si è svolta un'indagine conoscitiva per raccogliere le manifestazioni di interesse al contributo dell'Istituto alla spesa dei dipendenti per utilizzo dei mezzi per raggiungere la sede di lavoro.

Nel 2020 sarà svolto uno studio sul welfare aziendale al fine di giungere alla redazione di un Piano per il welfare aziendale, che faccia anche riferimento all'introduzione di misure innovative per facilitare la conciliazione tra il lavoro e la vita privata.

## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019-2021

### 2. Analisi del personale dipendente

Al 1° dicembre 2019 la situazione del personale dipendente a tempo indeterminato e determinato dell'Istituto è la seguente:

DIPENDENTI	N. 54 (di cui 23 a tempo determinato, compreso il direttore)
DONNE	N. 30
UOMINI	N. 24

Il personale del comparto è suddiviso nel modo seguente.

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
B	0	1	1
C	1	2	3
D	14	25	39
<b>TOTALE</b>	<b>15</b>	<b>28</b>	<b>43</b>

Di cui a tempo parziale

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
D	0	2	2

Posizioni Organizzative e Alte Professionalità

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
D	6	7	13

Posizioni dirigenziali

DIRIGENTI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Responsabili di strutture stabili	5	-	5
Responsabili di strutture di progetto	3	2	5
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>

I dati evidenziati denotano una situazione complessivamente equilibrata nella distribuzione del personale appartenente ai generi. Relativamente all'età la situazione del personale dipendente a tempo indeterminato è la seguente:

CATEGORIA	UOMINI	Fascia d'età
Dirigenti	9	49-63
Comparto	15	40-58

  

CATEGORIA	DONNE	Fascia d'età
Dirigenti	2	55-64
Comparto	28	42-62

### **3. Obiettivi ed azioni positive**

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi.

#### **3.1 Descrizione intervento: formazione**

##### **Obiettivo**

Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera (compatibilmente con le limitazioni di spesa previste dalla legge).

##### **Finalità strategiche**

Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

##### **Azione positiva 1**

I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap.

##### **Azione positiva 2**

Predisporre riunioni con ciascun Dirigente responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze. Gli attestati dei corsi frequentati verranno conservati nel fascicolo personale individuale di ciascun dipendente presso l'Ufficio Personale.

##### **Azione positiva 3**

Relazione annuale sulla formazione svolta dal personale e indagine sulla soddisfazione dei partecipanti e risultati conseguiti. Tale documentazione viene impiegata per la redazione del Piano triennale per la formazione del personale.

##### **Soggetti e Uffici Coinvolti**

Direttore – Dirigente responsabile della formazione del personale – Dirigenti - Servizio Personale

##### **A chi si rivolge l'intervento**

A tutti i dipendenti

#### **3.2 Descrizione intervento: orario di lavoro**

##### **Obiettivo**

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.

##### **Finalità strategiche**

Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

##### **Azione positiva 1**

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

##### **Azione positiva 2**

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.



## **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019-2021**

### **Azione positiva 3**

Si favoriranno modalità organizzative, definite del “buon rientro”, per i dipendenti che sono stati assenti per un lungo periodo dal lavoro. Ad esempio facilitando 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. Tale pratica dovrà essere adottata facendo attenzione che non dia luogo a sovraccarichi di lavoro o dispersione delle energie disponibili su un numero troppo ampio di attività.

### **Azione positiva 4**

Il Servizio Personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all’orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti e provvederà a pubblicare le risultanze sul sito istituzionale dell’Ente.

### **Azione positiva 5**

Prosecuzione dei progetti di **telelavoro** domiciliare e a distanza (già attivati a partire dal 2017) ed entro la fine del 2020 attivazione delle procedure di smart working.

### **Soggetti e Uffici coinvolti**

Direzione – Servizio Personale

### **A chi si rivolge l’intervento**

A tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate.

## **3.3 Descrizione intervento: sviluppo carriera e professionalità**

### **Obiettivo**

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

### **Finalità strategica**

Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell’Ente e favorire l’utilizzo della professionalità acquisita all’interno.

### **Azione positiva 1**

Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile (compatibilmente con le limitazioni di spesa previste dalla legge). 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.

### **Azione positiva 2**

Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l’attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere. 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.

### **Azione positiva 3**

Affidamento degli 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. Si darà 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.

## **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019-2021**

### **Azione positiva 4**

In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di almeno un terzo dei componenti di entrambi i sessi. Nei bandi di selezioni per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, senza alcuna discriminazione basata sul genere.

### **Soggetti e Uffici coinvolti**

Servizio Personale

### **A chi si rivolge l'intervento**

A tutti i dipendenti

## **3.4 Descrizione intervento: informazione**

### **Obiettivo**

Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

### **Finalità strategiche**

Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

### **Azione positiva 1**

Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili sul tema pari opportunità.

### **Azione positiva 2**

Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione del presente Piano di Azioni Positive sul sito Internet dell'IRES.

### **Azione positiva 3**

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 svolgeranno monitoraggi 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.

### **Azione positiva 4**

Conduzione di un'indagine annuale sul benessere organizzativo, sul grado di condivisione del sistema di valutazione, sulla valutazione del superiore gerarchico.

### **Azione positiva 4**

Conduzione di uno studio sul welfare aziendale e redazione di un Piano per il welfare aziendale.

### **Soggetti e Uffici coinvolti**

Direzione - CUG - Servizio Personale

### **A chi si rivolge l'intervento**

A tutti i dipendenti, a tutti i cittadini.

### **4. Durata del Piano**

Il presente Piano ha durata triennale (2019 – 2021) 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.