

I 00143 Roma  
Via di Vigna Murata 605  
Tel: (0039) 06518601  
Fax: (0039) 065041181  
URL: www.ingv.it  
email: info@ingv.it



**Istituto Nazionale di Geofisica  
e Vulcanologia**

## **Piano Triennale di Azioni Positive dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia**

### **Premessa**

L'ingresso delle donne nel mondo lavorativo degli enti di ricerca a carattere scientifico risale ormai a diversi decenni fa. Tuttavia, le statistiche mostrano senza equivoci che la presenza femminile nei livelli decisionali ha bisogno di essere promossa per rimuovere quelle barriere culturali che si oppongono al raggiungimento dell'obiettivo del 30% di presenza femminile richiesto dalla Comunità Europea.

Se si guarda al Global Gender Gap Report (frutto di una collaborazione tra Harvard University e University of California, Berkeley) che il World Economic Forum redige ogni anno per quantificare la disparità basata sul genere, la promozione della presenza femminile nelle posizioni apicali in Italia appare un'urgenza. Il "gap index" utilizza come parametro il divario di genere nazionale in economia, politica, educazione e salute. Il Report mostra, purtroppo, che l'Italia si trova all'80° posto della graduatoria mondiale, contrariamente alla maggioranza dei paesi europei che sono posizionati nei primi 20 posti. Le donne costituiscono la metà del capitale umano del mondo, di conseguenza utilizzare il talento femminile è un imperativo strategico per il futuro di un paese e delle sue Istituzioni.

La legislazione italiana introduce la nozione di pari opportunità nel lavoro con l'adozione della legge 10 aprile 1991, n. 125 che tratta di "azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" e che individua proprio le "azioni positive" quali strumenti per rimuovere e prevenire le discriminazioni di genere.



Successivamente, il D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196, che disciplina l'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità e impartisce disposizioni in materia di azioni positive, introduce con l'Art.7 l'obbligo per le Amministrazioni dello Stato di predisporre piani triennali di azioni positive finalizzati "alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". Le due succitate norme sono confluite nel D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246", il cui Art. 42 definisce che le azioni positive hanno lo scopo di:

- a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- d) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- e) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Inoltre, il successivo articolo 48 al comma 1 traccia le modalità da seguire per l'adozione del piano triennale da parte delle pubbliche amministrazioni e l'eventuale sanzione prevedendo che "in caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165".



Seppur in presenza di un quadro normativo così articolato, la mancanza di una attenta applicazione delle norme vigenti faceva sì che nella Pubblica Amministrazione permanessero di fatto ostacoli al raggiungimento delle pari opportunità tra uomini e donne. Sulla base di questa considerazione il 23 maggio 2007 il Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e la Ministra per il Diritti e le Pari Opportunità hanno congiuntamente emanato una direttiva recante misure per l'attuazione della parità e delle pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.

La direttiva, indirizzata ai vertici delle amministrazioni ed in particolare a coloro che devono orientare le politiche di gestione delle risorse umane e l'organizzazione interna del lavoro, ha come obiettivo prioritario la promozione e la diffusione della "piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia". A tal fine, la direttiva stessa individua gli ambiti di intervento e le linee di azione che le amministrazioni pubbliche devono seguire avvalendosi della collaborazione attiva dei Comitati Pari Opportunità (CPO).

Con l'approvazione della legge 4 novembre 2010 n. 183, vengono istituiti, in sostituzione dei CPO e dei comitati sul fenomeno del mobbing, i "Comitati Unici di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni". La legge prevede l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta e indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati nella legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.

Questa legge di fatto innova, razionalizza e rafforza competenze e funzioni dei precedenti CPO e, rispondendo alle indicazioni dell'Unione Europea, pone i CUG come strumenti delle stesse amministrazioni che devono contribuire a fornire elementi utili per la corretta gestione del personale in un'ottica di parità e contrasto alle discriminazioni.

Nelle linee guida che regolano il funzionamento dei CUG si legge: "L'amministrazione pubblica deve essere datore di lavoro esemplare. L'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento



dell'organizzazione del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro” (GU Serie Generale n.134 del 11-6-2011).

Con la legge 4 novembre 2010, n. 183 le politiche di pari opportunità divengono una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità del lavoro. Per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità entrano a pieno titolo tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo e diventano un principio generale di riferimento alla base del sistema di valutazione delle performance organizzative delle pubbliche amministrazioni.

Il CUG, dunque, si afferma come soggetto del tutto nuovo che nel conseguimento dei suoi compiti propositivi, consultivi e di verifica deve individuare i problemi che ostacolano la parità e il benessere lavorativo e formulare proposte per assicurare un ambiente di lavoro nel rispetto della parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

Questo Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) si ispira alle strategie proposte dalla Comunità Europea per la realizzazione delle Pari Opportunità fra uomini e donne nella società ed in particolare nella scienza.

Il Piano sottolinea come il concetto di parità e di pari opportunità sia non solo una questione di equità ed imparzialità nell'accesso alle opportunità lavorative, ma anche di comprensione dell'influenza che le differenze possono avere in termini di cambiamenti strutturali e culturali (diversity management).

Il PTAP vuole essere uno strumento vivo, che serve da spunto, che offre strumenti alla dirigenza e a tutti i dipendenti per valorizzare il talento ed il merito, per attuare il cambiamento culturale verso la parità e la pari opportunità e per perseguire il benessere organizzativo nell'ente.



## Obiettivi

Attuare una politica delle risorse umane dove le pari opportunità siano rispettate non è solo un obbligo di legge, ma è vantaggioso per le Amministrazioni, dal momento che ha impatti positivi sulla qualità delle prestazioni singole e di gruppo e sulla fidelizzazione delle risorse umane.

Come è evidente dalla premessa, la legge 4 novembre 2010, n. 183 ha imposto un significativo processo di cambiamento culturale e strutturale nel mondo del lavoro, assegnando ai CUG un ruolo chiave di collaborazione continua con la dirigenza delle Amministrazioni, chiamate a contribuire in prima persona alla realizzazione di tale cambiamento. Gli approcci innovativi allo sviluppo e alla gestione delle risorse umane devono passare attraverso la valorizzazione delle differenze, investendo sul capitale umano di donne e uomini, valorizzando ed utilizzando pienamente il contributo di ciascuno, favorendo processi di valorizzazione personali e professionali delle donne all'interno della Pubblica Amministrazione, offrendo a tutti le stesse opportunità, allo scopo di aumentare la motivazione dei singoli, migliorare il clima lavorativo e ottenere, così, risultati e performance superiori.

La stesura del PTAP formalizza la collaborazione tra CUG e Amministrazione e la rende efficace e continuativa.

Gli obiettivi generali che il PTAP intende raggiungere sono:

1. rilevare eventuali criticità rispetto alle differenze di genere o a particolari situazioni del Personale come base conoscitiva su cui prevedere specifici interventi per la rimozione delle criticità;
2. promuovere la formazione e l'aggiornamento anche a livello dirigenziale finalizzato al benessere organizzativo;
3. monitorare periodicamente l'efficacia dei percorsi formativi;
4. adottare strumenti di sensibilizzazione, diffusione e comunicazione (incontri e seminari) che consentano il pieno coinvolgimento delle dipendenti e dei dipendenti, anche attraverso la costituzione di un'area web;
5. superare le situazioni di disagio e di discriminazione nell'ambiente di lavoro;



6. promuovere strategie per la conciliazione vita privata/lavoro, favorendo modalità e condizioni di lavoro che consentano un riequilibrio nelle responsabilità familiari e professionali tra uomini e donne;
7. promuovere la presenza femminile nei livelli decisionali favorendo il riequilibrio ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi (art. 48 D.lgs. 198/2006);
8. produrre statistiche sul personale ripartito per genere;
9. garantire il pieno coinvolgimento del CUG, quale organo consultivo, nella definizione e nell'attuazione dei progetti relativi alle politiche del Personale;
10. migliorare le capacità strategiche del CUG attraverso l'acquisizione dei lavori di Equinet, European Network of Equality Bodies.

Il raggiungimento degli obiettivi generali si ottiene attraverso un Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) articolato in tre aree di intervento.



## Arete di intervento

### Area Intervento 1

#### Leggere l'organizzazione dell'Ente

Al fine di pervenire ad una visione più completa del contesto organizzativo e del livello effettivo di affermazione di una cultura di parità e pari opportunità all'interno dell'INGV, risulta fondamentale raccogliere, studiare ed analizzare in ottica di genere i dati relativi alla distribuzione del Personale nei diversi ruoli, ai percorsi di carriera e pari rappresentanza tra i generi e alle condizioni di lavoro. In quest'area si concentrano, pertanto, le azioni volte a conoscere l'INGV in ottica di genere.

#### ***Azione 1.1 - Statistiche di genere***

Raccolta ed elaborazione statistica, in ottica di genere, di dati relativi al Personale su distribuzione, ruoli, progressione di carriera, fruizione di istituti contrattuali riferiti alla conciliazione di vita/lavoro e condizioni di lavoro. I dati rilevati saranno analizzati al fine di fotografare la situazione esistente nell'Ente ed evidenziare le criticità. Sulla base dei risultati verranno programmati interventi per la risoluzione degli ambiti critici eventualmente individuati. Divulgazione dei dati sul sito web INGV

Destinatari: Tutto il personale INGV.

Tempi di realizzazione: da effettuarsi nella I annualità di applicazione PTAP.

Attori: Ufficio del Personale – Componenti del CUG.

Risorse finanziarie: L'azione non necessita di risorse specifiche.



### ***Azione 1.2 Valutazione del Benessere organizzativo***

Collaborazione con OIV per l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo nella valutazione delle performance.

Controllo e verifica del piano della performance messa in atto da OIV.

Destinatari: Tutto il personale INGV.

Tempi di realizzazione: L'azione è da considerarsi realizzabile nell'arco del triennio di riferimento del Piano, con cadenza semestrale.

Attori: Ufficio del Personale – Componenti del CUG – OIV.

Risorse finanziarie: L'azione non necessita di risorse specifiche.

## **Area intervento 2**

### **Diffusione della cultura delle pari opportunità**

Rientrano in questa area interventi volti ad accrescere, attraverso iniziative formative, la cultura della parità e delle pari opportunità, con l'obiettivo di promuovere l'acquisizione di competenze circa la gestione delle risorse umane in ottica di genere e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Le azioni previste sono:

#### ***Azione 2.1 Attuazione dell'art. 21 legge 4 novembre 2010, n. 183***

Nell'ottica del miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità del lavoro, la legge 4 novembre 2010, n. 183 assegna ai CUG un ruolo chiave di collaborazione continua con la dirigenza delle Amministrazioni che sono tenute a consultare preventivamente il CUG ogni qualvolta siano adottati atti interni nelle materie di competenza (es. regolamenti, flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera etc.).



A tal fine si rende necessaria la creazione di un collegamento istituzionale tra Amministrazione Centrale (AC), Direttori di Sezione e CUG per garantire il pieno coinvolgimento del CUG, quale organo consultivo, nella definizione e nell'attuazione dei progetti relativi alle politiche del Personale. La collaborazione prevede incontri trimestrali per consentire un significativo e adeguato scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere lavorativo.

I risultati di tale collaborazione saranno parte integrante della relazione annuale che l'Ufficio del Personale deve presentare al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento per le Pari Opportunità. I dati nazionali saranno quindi trasmessi dai due succitati Dipartimenti all'organismo europeo EQUINET (European Network of Equality Bodies).

Destinatari: Dipartimento della Funzione Pubblica – Dipartimento per le Pari opportunità – Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Tempi di realizzazione: l'azione si caratterizza per la ripetitività annuale.

Attori: Ufficio del Personale, CUG.

Risorse finanziarie: l'azione non necessita di risorse specifiche.

### ***Azione 2.2 - Formazione***

Realizzazione di iniziative formative, quali seminari e corsi di formazione, rivolte al personale dirigente e dirette a fornire gli strumenti culturali necessari alla gestione del cambiamento derivante dalla promozione e dall'attuazione del principio di pari opportunità e dalla valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale (sensibilizzazione sulle tematiche della conciliazione, valorizzazione delle differenze di genere come vantaggio anche ai fini del benessere organizzativo, valorizzazione delle competenze individuali, uso non discriminatorio del linguaggio istituzionale).



Destinatari: Dirigenti Amministrativi, Direttori di Struttura, Direttori di Sezione, RUF.

Tempi di realizzazione: 1 anno nel corso della I annualità 2014.

Attori: Psicologa del Lavoro – Componenti del CUG.

Risorse finanziarie: capitolo di bilancio formazione della Amministrazione Centrale.

### ***Azione 2.3 Formazione specialistica per i componenti del CUG***

Accrescere, attraverso percorsi formativi ad hoc, le conoscenze delle/dei componenti del CUG in materie legislative, nazionali ed europee, funzionali al ruolo che ricoprono e acquisire gli strumenti per l'esercizio delle funzioni loro assegnate, con riferimento alla programmazione e attuazione delle politiche nei seguenti ambiti: mercato del lavoro, conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro, sistema dell'istruzione e della formazione, programmazione comunitaria.

Destinatari: Componenti del CUG.

Tempi di realizzazione: l'azione è da considerarsi realizzabile nell'arco del triennio di riferimento del Piano.

Attori: Consigliere di Parità Nazionale, Regionali e Provinciali – CUG.

Risorse finanziarie: l'azione non necessita di risorse specifiche.

### ***Azione 2.4 Sensibilizzazione, informazione e comunicazione***

Realizzazione di iniziative (seminari, workshop) per informare e sensibilizzare il personale sui temi della parità, pari opportunità e del benessere lavorativo. Divulgazione del Codice di Condotta e strategie di prevenzione e rimozione delle discriminazioni attraverso lo sportello di ascolto della Consigliera di Fiducia nelle diverse sedi nazionali con cadenza periodica. Aggiornamento della sezione del sito web INGV dedicata al CUG per la comunicazione delle iniziative formative e per la divulgazione dei dati statistici relativi al Personale elaborati in ottica di genere. In un'ottica di trasparenza dell'Ente nei confronti del Personale, sarà verificato il



rispetto dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs.198/2006, secondo cui in occasione tanto di assunzioni quanto di progressioni di carriera, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato maschile deve essere adeguatamente ed esplicitamente motivata.

Destinatari: Tutto il personale INGV.

Tempi di realizzazione: l'azione si caratterizza per la ripetitività annuale.

Attori: Componenti del CUG – Consigliera di Fiducia.

Risorse finanziarie: budget destinato alla Consigliera di Fiducia – Fondi CUG.

### ***Azione 2.5 Adesione alla Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro***

La Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro è una dichiarazione di intenti, sottoscritta volontariamente da imprese di tutte le dimensioni e Pubbliche Amministrazioni, per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità. La Carta si è ispirata alla Strategia Europea 2010-2015 per l'Uguaglianza Donna Uomo, che costituisce il programma di lavoro della Commissione e degli Stati membri. La Strategia Europea descrive le azioni chiave previste nel periodo 2010-2015. Di particolare rilevanza per l'INGV risultano le seguenti due azioni.

*Parità nel processo decisionale* - Le donne sono sottorappresentate nei processi decisionali. Tuttavia, rappresentano la metà della forza lavoro e più della metà dei nuovi diplomati universitari dell'UE. In tale quadro la Commissione intende: proporre iniziative mirate al miglioramento della situazione; monitorare i progressi in particolare nel settore della ricerca, con un obiettivo del 25% di donne in posizioni direttive di alto livello; favorire l'aumento del numero di donne nei comitati e gruppi di esperti istituiti dalla Commissione, con un obiettivo di almeno il 40% di donne.



*Dignità, integrità e fine della violenza nei confronti delle donne* - Si stima che in Europa il 20-25% delle donne sia stato oggetto di violenze fisiche almeno una volta nella vita. La Commissione intende proporre un approccio globale a livello dell'UE contro la violenza e monitorare le questioni di genere nel settore della salute.

Il raggiungimento degli intenti della Commissione Europea si concretizzano con l'adozione della Carta ([www.cartapariopportunita.it](http://www.cartapariopportunita.it)) da parte della Amministrazione che si impegna al raggiungimento di almeno uno dei dieci obiettivi suggeriti.

Destinatari: tutto il Personale.

Tempi di realizzazione: 1 annualità.

Attori: Amministrazione centrale, CUG.

Risorse finanziarie: l'azione non necessita di risorse specifiche.

### **Area Intervento 3**

#### **Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**

La conciliazione dei tempi di vita familiare con i tempi di vita professionale è uno dei fattori che più incide sulla progressione di carriera in particolar modo delle lavoratrici, che sono costrette a ricorrere per esempio al part-time per far fronte ai carichi familiari. Ancora oggi, infatti, il lavoro di cura, la maternità, la genitorialità, l'essere figli, non sono suddivisi in parti uguali fra i due generi e vengono visti come ostacoli e non come ricchezza sociale. La famiglia diventa antagonista al lavoro, creando notevoli difficoltà di conciliazione che gravano nella maggior parte dei casi sulle lavoratrici, prima come madri poi come figlie.

A ciò si aggiunga la mancanza di servizi complementari in grado di incentivare e garantire la continuità del proprio percorso professionale per i genitori di figli in età



prescolare o scolare. Risulta, pertanto, necessario attivare iniziative di promozione ed implementazione di misure di conciliazione tra vita familiare e vita professionale, evitando che il personale coinvolto, in maggioranza donne, si trovi in una situazione di svantaggio rispetto alla possibilità di continuare un'attività lavorativa gratificante e adeguatamente remunerata.

Per far fronte alla scarsa informazione e ad un utilizzo talvolta disomogeneo degli istituti contrattuali già previsti in materia di conciliazione dei tempi e flessibilità oraria, si ritiene opportuno promuovere la conoscenza delle diverse forme di flessibilità che possano favorire il benessere lavorativo anche nei casi di difficoltà familiari. Rendere maggiormente fruibili ai dipendenti gli istituti contrattuali già esistenti è uno degli obiettivi principali del PTAP. Le azioni previste per quest'area di intervento sono:

### ***Azione 3.1 – Rateizzazione della decurtazione per fruizione Congedo Parentale***

Al fine di ridurre i disagi economici causati dalla fruizione del Congedo Parentale retribuito al 30% , l'INGV mette in atto, previa richiesta del/della dipendente, una procedura di rateizzazione dell'importo da detrarre sulle buste paga dei mesi successivi a quello di richiesta.

Destinatari: Tutto il personale INGV.

Tempi di realizzazione: l'azione è da considerarsi attuabile nell'arco di tutto il triennio di riferimento del Piano.

Attori: Ufficio stipendi.

Risorse finanziarie: l'azione non necessita di risorse specifiche.

### ***Azione 3.2 – Sperimentazione formule lavoro flessibile: telelavoro e part-time***

Gli istituti contrattuali del telelavoro e del part-time, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, sono strumenti di flessibilità nati per rispondere ai



bisogni di conciliazione vita privata/lavoro. Tuttavia, nonostante i benefici che il telelavoro offre, tale forma stenta a decollare, sia per le resistenze a livello apicale sia per una serie di aspetti negativi che lo connotano, come la mancanza di relazioni di lavoro, un impoverimento di stimoli e un minor scambio di informazioni tra colleghi, il timore di discriminazioni nei confronti di coloro che ne usufruiscono. Ad oggi, tali istituti risultano scarsamente utilizzati anche all'interno dell'INGV.

Allo scopo di poter disporre di strumenti di flessibilità soddisfacenti entrambe le parti, datore di lavoro e dipendenti, si propone di avviare uno studio di verifica delle aree nelle quali è possibile prevedere il telelavoro e di disamina delle modalità di strategie adottate da altre organizzazioni pubbliche. Alla fase di studio seguirà un periodo durante il quale si sperimenterà l'utilizzo parziale, alternato o temporaneo degli strumenti di flessibilità, fruibile anche da personale con incarichi di responsabilità, secondo criteri di priorità che tengano conto dei carichi familiari, dei tempi di percorrenza casa-lavoro ed eventuali handicaps.

Destinatari: tutto il personale INGV.

Tempi di realizzazione: studio di verifica da effettuare nel corso della I annualità del PTAT; applicazione degli istituti contrattuali durante la II e III annualità.

Attori: Amministrazione Centrale – CUG.

Risorse finanziarie: l'azione non necessita di risorse specifiche.

### ***Azione 3.3 - Accompagnamento al rientro dalla maternità/lunghe assenze***

Al rientro dalla maternità, così come da lunghi periodi di assenza per malattia, assistenza o cura dei familiari, la/il dipendente deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità, attraverso la predisposizione di "percorsi di accompagnamento", promossi dal Dirigente/Responsabile/Coordinatore a cui la/il dipendente afferisce, con l'obiettivo della (ri)definizione del ruolo e l'aggiornamento per rendere la persona



e il team di lavoro partecipi delle variazioni intervenute durante l'assenza. Il percorso può prevedere anche una fase di formazione.

Destinatari: personale che rientra da un periodo di maternità o lunga assenza per malattia o assistenza familiare.

Tempi di realizzazione: l'azione è da considerarsi attuabile nell'arco di tutto il triennio di riferimento del PTAP.

Attori: Dirigenti amministrativi, Direttori di Sezione, RUF, Responsabili, Coordinatori.

Risorse finanziarie: l'azione non necessita di risorse specifiche.

### ***Azione 3.4 - Razionalizzazione dell'attività lavorativa***

L'ottimizzazione del rapporto produttività/benessere lavorativo passa attraverso la razionalizzazione del tempo trascorso nel luogo di lavoro. E' necessario che l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che favoriscano la massima partecipazione alle attività lavorative di gruppo (riunioni, seminari, corsi di aggiornamento e formazione, etc.). In tal senso è opportuna la programmazione di tali attività all'interno di una fascia oraria che tenga conto il più possibile delle esigenze di conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

Destinatari: tutto il personale INGV.

Tempi di realizzazione: : l'azione è da considerarsi attuabile nell'arco di tutto il triennio di riferimento del Piano.

Attori: tutto il Personale.

Risorse finanziarie: l'azione non necessita di risorse specifiche.

---

Al Comitato Unico di Garanzia (CUG) è affidato il compito di monitorare periodicamente tutte le azioni specificate nel PTAP, attraverso colloqui con i vari Attori coinvolti nel Piano, e di verificare il raggiungimento degli obiettivi proposti.