ISTITUTO NAZIONALE DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA

Gestione WEB

Al Personale INGV
Al CUG
Alle OO.SS.

Istituto Nazionale di Geofisica
e Vulcanologia
AOO INGV
Protocollo Generale - U
N. 0016174
del 28/11/2017

Oggetto: Pubblicità atti

Si notifica in copia l'allegato Decreto del Presidente n. 483/2017 del 27/11/2017 concernente: Piano Azioni Positive 2017-2019.

IL DIRETTORE
Tullio PEPE

DIREZIONE CENTRALE
AFFARI AMMINISTRATIVI
E DEL PERSONALE

Via di Vigna Murata, 605 | 00143 Roma| Italia | Tel.: +39 39.0651860803 | Fax: +39.0651860576
direzione.centrale1@ingv.it | aoo.roma@pec.ingv.it | www.ingv.it

Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia

Decreto n. 483/2017

Oggetto: Piano Azioni Positive 2017-2019.

IL PRESIDENTE

- **VISTO** il Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" e, in particolare l'art. 48;
- **VISTA** la Direttiva 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità;
- **VISTO** il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, concernente "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- **VISTO** il parere positivo del Comitato Unico di Garanzia dell'INGV che si è fatto promotore del Piano de quo, in onore alle competenze di cui al punto 3.2. delle Linee Guida di cui alla Direttiva del 04/03/2011 della P.C.d.M., Min. per la Pubblica Amministrazione e Min. per le Pari Opportunità;
- **VISTA** la nota della Consigliera Nazionale di Parità del 20/11/2017 - Prot. n. 15625 - con la quale esprime parere positivo alla proposta dell'INGV del Piano Triennale di Azioni Positive 2017-2019, dando ampio apprezzamento agli strumenti proposti in materia di pari opportunità e non discriminazione;
- **VISTA** la Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 472/2017, con la quale è stato dato mandato al Presidente per la sottoscrizione definitiva dell'atto in questione;
- **CONSIDERATA** l'alta funzionalità dello strumento normativo di cui trattasi per il costante miglioramento delle condizioni di pari opportunità del personale dell'INGV,

DECRETA

Art. 1) Per i motivi indicati in premessa, è emanato il Piano di Azioni Positive dell'INGV per il triennio 2017-2019, allegato al presente Decreto di cui costituisce parte integrante e sostanziale (*allegato 1*).

Art. 2) Sei mesi prima della scadenza del presente Piano si procederà alla formulazione della proposta del nuovo Piano triennale, alla luce della relazione che il CUG presenterà alla Direzione Generale sull'attuazione degli strumenti in esso prescritti nel periodo 2017-2019.

Roma, 27/11/2017

Prof. Carlo Doglioni

[]

INGV
terremoti
vulcani
ambiente

ISTITUTO NAZIONALE
DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA

Piano Triennale
delle
Azioni Positive
2017/2019

Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia

Sommario

Premessa 3

Fonti Normative 4

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) 5

Sintesi dell'attuazione del P.A.P. 2014-2016 8

Dati sul personale dell'INGV 9

Principi del Piano di Azioni Positive 2017-2019 14

Area Intervento 1 14

L'organizzazione dell'Ente in ottica di genere 14

Azione 1.a - Statistiche di genere 14

Azione 1.b - Valutazione del Benessere organizzativo 15

Azione 1.c – Linguaggio di genere 15

Area intervento 2 15

Diffusione della cultura delle pari opportunità 15

Azione 2.a - Attuazione dell'art. 21 legge 4 novembre 2010, n. 183 16

Azione 2.b – Formazione e aggiornamento ai Dirigenti 16

Azione 2.c - Formazione specialistica per i componenti del CUG 16

Azione 2.d - Sensibilizzazione, informazione e comunicazione 17

Azione 2.e - Programmare e realizzare attività comuni tra i soggetti che nell'Ente si occupano di benessere (CUG, Consigliera di fiducia, R.S.P.P., Medico competente) 17

Azione 2.f – Valutazione diversificata del "peso" della produzione scientifica delle ricercatrici in concomitanza della maternità e dei ricercatori in concomitanza della paternità 18

Azione 2.g – Elaborazione del Progetto "Staffetta" 18

Area Intervento 3 19

Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro 19

Azione 3.a – Rateizzazione delle riduzioni stipendiali. 19

Azione 3.b – Implementazione delle forme di lavoro flessibile: telelavoro, part-time e smartworking 20

Azione 3.c - Accompagnamento al rientro da lunghi periodi di assenza 21

Azione 3.d - Razionalizzazione dell'attività lavorativa 21

Azione 3.e – Welfare d'Istituto 21

Azione 3.f – Mobility manager 22

Monitoraggio delle Azioni del Piano 22

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive nasce in continuità e sviluppo del precedente Piano 2014-2016, nell'ambito delle iniziative promosse dall'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia per favorire il migliore sviluppo lavorativo dei/delle lavoratori/trici nell'ambito della piena realizzazione di un sistema di pari opportunità e non discriminazione, in onore all'art. 3 della Costituzione.

Dalla prima normazione specifica in materia, contenuta nella Legge n.125/1991, l'evoluzione è stata particolarmente attenta ad incentivare gli strumenti ritenuti necessari per la piena attuazione dei principi fondamentali delle persone.

A seguito di ulteriori direttive in ambito europeo, nel 2006 è stato adottato nel nostro ordinamento giuridico il **Codice delle pari opportunità tra uomo e donna** (D.Lgs. n.198/2006) il quale, all'art. 42, offre una definizione fondamentale per l'individuazione delle azioni positive che sono *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".*

Le azioni positive di cui al comma 1 hanno, in particolare, lo scopo di:

a) *eliminare le disparità 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) *favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;*
d) *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;*
e) *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;*
f) *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.*

Il Codice, inoltre, individua specificatamente alcuni divieti di discriminazione:

- ✓ *Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro (art27)*
- ✓ *Divieto di discriminazione retributiva (art28)*
- ✓ *Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (art29)*

- ✓ *Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art 30)*
- ✓ *Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (art31)*
- ✓ *Divieto di licenziamento per causa di matrimonio (art 35)*

Il disposto del Codice del 2006, inoltre, è stato rafforzato sia nella Direttiva del 4 marzo 2011 (*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"*) sia nel D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 (*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*).

Finalità del presente Piano è quindi implementare gli strumenti volti ad eliminare o attenuare al massimo le disparità socioeconomiche connesse al genere nell'ambito dello svolgimento dell'attività lavorativa presso l'INGV, promuovendo politiche di conciliazione tra vita privata e lavoro, per favorire condizioni di benessere lavorativo che offrano ai lavoratori/trici la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro ed attento a contrastare ogni tipo di discriminazione, disagio o molestia di natura fisica, morale e/o psicologica.

Fonti Normative

Legge 10.04.1991 n. 125 *"Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"*;
Legge 08.03.2000 n. 53 *"Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"*;
Direttiva 2000/43/CE. - Nel giugno 2000, la C.E. adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche;
D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*, in particolare, artt. 7, 54 e 57;
D.Lgs. 01.04.2006 n. 198 *"Codice delle Pari opportunità"*;
Direttiva 23.05.2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*;

D.Lgs. 09.04.2008 n. 81 *"Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"*;
D.Lgs. 27.10.2009 n. 150 *"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*;
Legge 04.11.2010 n. 183 *"Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"*, in particolare l'art. 21;
Direttiva 04.03.2011 *"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"*;
D.Lgs. 15.06.2015 n. 80 *"Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"*;
Legge 07.08.2015 n. 124 *"Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*;
Direttiva 03.02.2017 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione in materia di *"comportamenti ostativi e atti delle pubbliche amministrazioni ostativi all'allattamento"*;
Direttiva 01.06.2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri recante *"Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti"*.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)

Il Comitato Unico di Garanzia è stato istituito nell'INGV nel 2011 sull'esperienza già maturata dal precedente Comitato per le Pari Opportunità.
Il CUG, le cui modalità di funzionamento sono disciplinate dalle Linee guida contenute nella precitata Direttiva 4 marzo 2011, costituisce lo strumento che il legislatore ha posto in essere per assicurare, da un lato, il rispetto dei principi di parità e di pari opportunità nelle PP.AA. contribuendo, tra l'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, sia morale che psicologica, e di ogni forma di discriminazione, e, dall'altro, per proporre sistemi di miglioramento della organizzazione tesi al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori. Pertanto, in estrema sintesi, il ruolo del CUG è:

- Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere;

- Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative;
- Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della P.A.

Come evidenziato dalle stesse Linee Guida, un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, sia di appartenenza. Pertanto, è necessario ed indispensabile che le PP.AA. si impegnino a creare e mantenere un siffatto ambiente di lavoro.
In quest'ottica, il CUG INGV esercita, tra l'altro, compiti *(cfr. 3.2 Linee Guida)*:

Propositivi su:
- ✓ predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- ✓ promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- ✓ temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- ✓ iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- ✓ analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- ✓ diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- ✓ azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- ✓ azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing – nell'INGV.

Consultivi, formulando pareri su:
- ✓ progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- ✓ piani di formazione del personale;
- ✓ orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- ✓ criteri di valutazione del personale;

- ✓ contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Di **verifica** su:

- ✓ risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- ✓ esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- ✓ esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing
- ✓ 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, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

A tal fine, il CUG INGV opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'Ente ed esercita le proprie funzioni utilizzando idonee risorse umane, economiche e strumentali messe a disposizione dall'Istituto.
L'INGV, al fine di garantire l'operatività del Comitato e l'esercizio delle funzioni ad esso attribuite dalla vigente normativa, si impegna a valorizzare e riconoscere l'attività svolta dai/dalle componenti quale attività strumentale dell'INGV, anche ai fini della quantificazione dei carichi di lavoro, favorendo la partecipazione alle riunione degli Organi, Uffici e strutture interne dell'Amministrazione.
L'INGV mette a disposizione del CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.
Inoltre, il CUG dell'INGV sarà formalmente e preventivamente consultato dagli organi gestionali dell'Ente ogni qualvolta dovranno essere adottati atti interni nelle materie di competenza, con particolare riguardo alle materie aventi riflessi sull'organizzazione e gestione del personale.
L'INGV, infine, dedica un'apposita area sul proprio sito web per la creazione di uno spazio a disposizione del CUG INGV e di tutte le informazioni che il Comitato, in piena autonomia, deciderà di pubblicare, nelle materie del benessere organizzativo, lavorativo della persona.

Sintesi dell'attuazione del P.T.A.P. 2014-2016

Come previsto nel Piano triennale delle Azioni Positive 2014 – 2016, sono state realizzate nell'Ente varie attività ed interventi inerenti le pari opportunità ed il benessere lavorativo ed organizzativo.

A. Area d'intervento 1

Il benessere organizzativo è stato oggetto di attività su tutto il territorio nazionale ed, in particolare, nelle Sezioni in cui si è avvertita una maggiore esigenza di sensibilizzazione. Sono state organizzate varie iniziative (seminari, workshop, ecc.) sui temi del benessere lavorativo, coinvolgendo professionalità specifiche esistenti anche all'interno dell'Istituto che hanno offerto un valore aggiunto alle giornate di studio.

B. Area d'intervento 2

Il CUG si è incontrato regolarmente in questi anni per individuare, realizzare e monitorare le azioni specifiche previste del Piano.

C. Area d'intervento 3

La conciliazione dei tempi vita-lavoro è di particolare interesse per il miglioramento delle condizioni lavorative del personale. La razionalizzazione dei tempi delle attività lavorative e gli strumenti di rateizzazione del pagamento delle trattenute per la fruizione di congedi parentali hanno costituito elementi di punta del Piano delle Azioni Positive 2014-2016 con forte impatto positivo sul personale.

D. Forum dei CUG

Il CUG-INGV attraverso la collaborazione con i CUG del CNR, dell'INAF, dell'ENEA, dell'INAIL e della Corte dei Conti, è stato uno dei 26 Comitati fondatori del "FORUM dei CUG", che hanno firmato la "Carta del Forum dei Comitati Unici di Garanzia"il 16 Giugno 2015 presso la Camera dei Deputati, Sala della Regina, con l'impegno di mantenere degli obiettivi prioritari:

Assicurare alle persone pari dignità sul lavoro e **realizzare** azioni positive di sostegno;

Promuovere e/o potenziare le iniziative attuative delle politiche di conciliazione;

Innovare, razionalizzare e **rendere efficiente ed efficace** l'organizzazione, anche in materia di pari opportunità, ottimizzando la produttività del lavoro pubblico con relativo riconoscimento del merito;

Eliminare ogni forma di violenza morale e psicologica tramite azioni di contrasto alle violenze nei luoghi di lavoro (mobbing);

Tutelare l'etica della pubblica amministrazione in relazione all'utenza e alla sfera personale con azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;

Prevenire e **combattere** le discriminazioni dirette e indirette riferite al genere e non solo;
Analizzare e **programmare** le politiche del personale in ottica di genere attraverso la considerazione delle esigenze di donne e di uomini, anche promuovendo il concetto di parità nel contesto esterno;
Favorire concretamente un equo e sostenibile benessere organizzativo per i lavoratori e per le lavoratrici, in relazione agli utenti della pubblica amministrazione.

Oggi il Forum riunisce 120 Pubbliche Amministrazioni, tra cui i principali Enti di Ricerca Italiani (CNR, ENEA, INAF, INAPP, INFN, ISPRA, ISTAT, ISS), che lavorano e si confrontano sui temi delineati dalle Linee Guida e sulle difficoltà comuni alle PP.AA. centrali e periferiche, al fine di condividere in sinergia azioni di best practices e di superare le criticità evidenziate dal primo quadriennio dalla istituzione dei Comitati.

E. Consigliera di Fiducia
E' stata istituita la figura della Consigliera di Fiducia e l'apertura di uno "Sportello di ascolto", affidato alla Consigliera stessa, per l'ascolto delle situazioni di disagio percepite dal personale a tutela del benessere e della dignità lavorativa delle lavoratrici e dei lavoratori, fornendo al personale un punto di riferimento per poter affrontare e risolvere anche situazioni problematiche e di malessere di natura organizzativa o relazionale.
Attraverso la relazione finale delle attività, la Consigliera di Fiducia ha offerto alla conoscenza dei vertici istituzionali aspetti fino ad allora non conosciuti della percezione dei singoli delle proprie attività lavorative, in tema di pari opportunità e discriminazione.

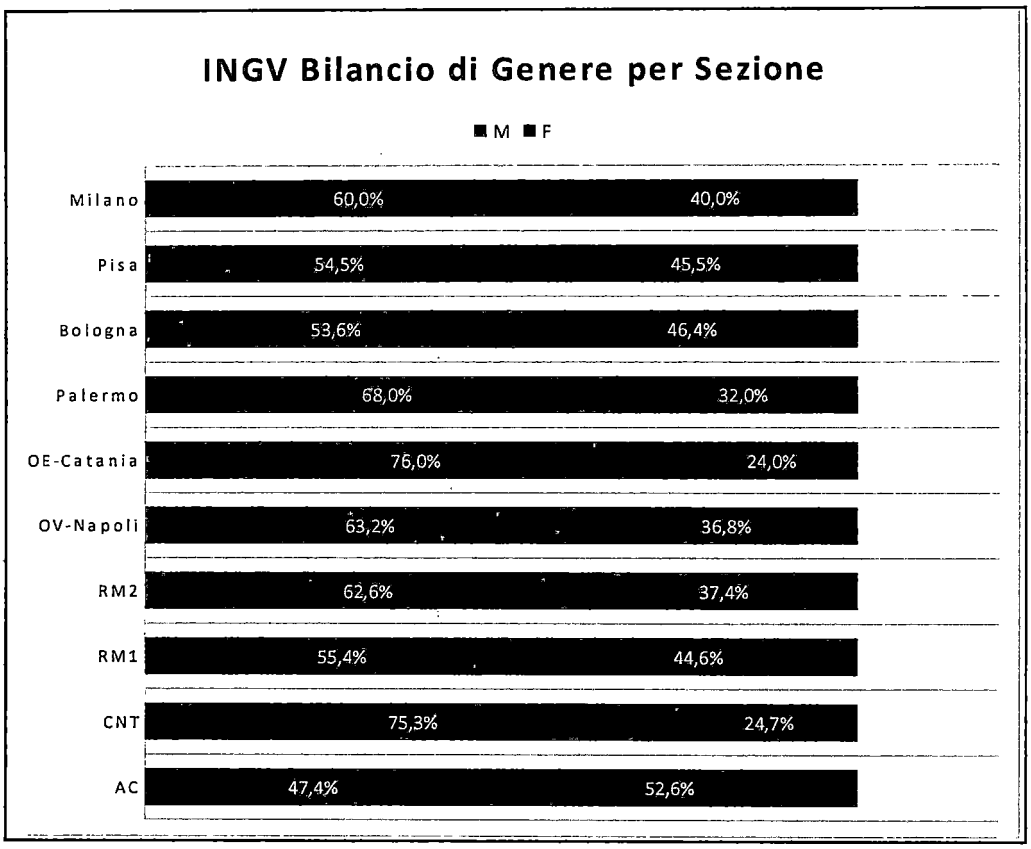
Dati sul personale dell'INGV

Statistiche di genere all'INGV

Si indica, nelle tabelle che seguono, il personale dell'INGV al 1° gennaio 2017 suddiviso per genere, in base ai profili professionali e il bilancio di genere suddiviso per Sezione.

Ruolo/ Profilo Professionale	Posti occupati	Uomini	Donne
Presidente	1	1 (100%)	0 (0%)
Direttore Generale	1	0 (0%)	1 (100%)
Dirigente	2	2 (100%)	0 (0%)
Dirigente di Ricerca	37	31 (83,8%)	6 (16,2%)
Dirigente Tecnologo	10	7 (70%)	3 (30%)
Primo Ricercatore	75	48 (64%)	27 (36%)
Geofisico associato r.e.	1	0 (0%)	1 (100%)
Primo Tecnologo	30	26 (86,7)	4 (13,3%)
Ricercatore	223	117 (52,5%)	106 (47,5%)
Ricercatore geofisico r.e.	14	10 (71,4%)	4 (28,6)
Tecnologo	130	87 (66,9)	43 (33,1%)
Collaboratore Tecnico - IV liv.	78	60 (76,9%)	18 (23,1%)
Funzionario Amm. - IV liv.	4	1 (25%)	3 (75%)
Collaboratore Tecnico – V liv.	61	33 (54,1%)	28 (45,9%)
Funzionario Amm. - V liv.	3	2 (66,7%)	1 (33,3%)
Collaboratore Amm. - V liv.	7	2 (28,6%)	5 (71,4%)
Collaboratore Tecnico – VI liv	75	64 (85,3%)	11 (14,7%)
Collaboratore Amm. - VI liv.	7	2 (28,6%)	5 (71,4%)
Operatore Tecnico – VI liv.	13	7 (53,8%)	6 (45,2%)
Collaboratore Amm. - VII liv.	23	21 (91,3%)	2 (8,7%)
Operatore Amm. – VII liv.	2	2 (100%)	0 (0%)
Operatore Tecnico - VII liv.	18	11 (61,1%)	7 (38,9)
Operatore Amm. - VIII liv.	9	3 (33,3%)	6 (66,7%)
Operatore Tecnico - VIII liv.	23	18 (78,3%)	5 (21,7%)
TOTALE	847	536	311

Tab. 1 – Statistica nei ruoli INGV



Tab. 2 – Bilancio di genere INGV per Sezione

Statistiche di genere negli Organi e Organismi INGV

Organo	Posti occupati	Uomini	Donne
Presidente	1	1 (100%)	0 (0%)
Consiglio di Amministrazione	5	5 (100%)	0 (0%)
Consiglio Scientifico	5	4 (80%)	1 (20%)
Collegio Revisore dei Conti	5	3 (60%)	2 (40%)
OIV	3	2 (66%)	1 (34%)
Comitato Unico di Garanzia	11	4 (36,4%)	7 (63,6%)

Tab. 2 – Statistica di genere negli Organi e Organismi INGV

TIPOLOGIA	2015		Variazioni 2008-2015		Incidenze 2008 %	Variazioni 2014-2015	
	Valori	Incidenze %	Assolute	%		Assolute	%
				MASCHI			
Standard	10.869	83,1	-1.117	-9,3	86,7	64	0,6
Dipendenti a tempo pieno	*7.536*	*57,6*	*-773*	*-9,3*	*60,1*	*72*	*1,0*
Autonomi a tempo pieno	*3.333*	*25,5*	*-344*	*-9,4*	*26,6*	*-8*	*-0,2*
Parzialmente standard	789	6,0	273	52,9	3,7	12	1,5
Dipendenti permanenti a tempo parziale	*520*	*4,0*	*216*	*71,0*	*2,2*	*15*	*2,9*
Autonomi a tempo parziale	*269*	*2,1*	*57*	*27,0*	*1,5*	*-3*	*-1,2*
Atipici	1.427	10,9	109	8,2	9,5	63	4,7
Dipendenti a tempo determinato	*1.271*	*9,7*	*150*	*13,4*	*8,1*	*70*	*5,8*
Collaboratori	*157*	*1,2*	*-41*	*-20,9*	*1,4*	*-6*	*-3,9*
Totale	**13.085**	**100,0**	**-736**	**-5,3**	**100,0**	**139**	**1,1**
				FEMMINE			
Standard	5.616	59,9	-187	-3,2	62,6	1	0,0
Dipendenti a tempo pieno	*4.437*	*47,3*	*-170*	*-3,7*	*49,7*	*-21*	*-0,5*
Autonomi a tempo pieno	*1.179*	*12,6*	*-16*	*-1,4*	*12,9*	*22*	*1,9*
Parzialmente standard	2.460	26,2	414	20,3	22,1	33	1,4
Dipendenti permanenti a tempo parziale	*2.113*	*22,5*	*404*	*23,6*	*18,4*	*36*	*1,7*
Autonomi a tempo parziale	*347*	*3,7*	*10*	*3,1*	*3,6*	*-3*	*-0,9*
Atipici	1.304	13,9	-117	-8,3	15,3	13	1,0
Dipendenti a tempo determinato	*1.112*	*11,9*	*-52*	*-4,5*	*12,6*	*36*	*3,3*
Collaboratori	*192*	*2,0*	*-65*	*-25,4*	*2,8*	*-23*	*-10,7*
Totale	**9.380**	**100,0**	**110**	**1,2**	**100,0**	**47**	**0,5**
				TOTALE			
Standard	16.484	73,4	-1.304	-7,3	77,0	65	0,4
Dipendenti a tempo pieno	*11.973*	*53,3*	*-943*	*-7,3*	*55,9*	*51*	*0,4*
Autonomi a tempo pieno	*4.512*	*20,1*	*-361*	*-7,4*	*21,1*	*14*	*0,3*
Parzialmente standard	3.249	14,5	687	26,8	11,1	45	1,4
Dipendenti permanenti a tempo parziale	*2.632*	*11,7*	*620*	*30,8*	*8,7*	*51*	*2,0*
Autonomi a tempo parziale	*617*	*2,7*	*68*	*12,3*	*2,4*	*-6*	*-1,0*
Atipici	2.732	12,2	-9	-0,3	11,9	76	2,9
Dipendenti a tempo determinato	*2.383*	*10,6*	*98*	*4,3*	*9,9*	*105*	*4,6*
Collaboratori	*349*	*1,6*	*-107*	*-23,4*	*2,0*	*-29*	*-7,8*
Totale	**22.465**	**100,0**	**-626**	**-2,7**	**100,0**	**186**	**0,8**

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Tab. 4 Dati ISTAT sugli occupati in Italia per sesso e tipologia lavorativa – anni 2008, 2014, 2015 (valori assoluti in migliaia, valori percentuali, variazioni assolute in migliaia e percentuali)

Le tabelle 1, 2 e 3 mostrano uno sbilanciamento a favore del genere maschile (con unica eccezione AC) sia nei profili professionali che negli organi dell'INGV. Raffrontando tali dati con le statistiche ISTAT (https://www.istat.it) di genere italiane (tab. 4) si nota uno scostamento inferiore (58% di occupati di sesso maschile (13085000 unità) contro il 42% di sesso femminile (9380000 unità)). Le statistiche di genere per fasce di età appaiono armoniche mentre le statistiche di genere per sezioni presentano alcuni significativi sbilanciamenti.

Questa "fotografia" deve necessariamente essere di impulso per analizzare e superare le difficoltà che eventualmente sono di ostacolo all'attuale sviluppo equilibrato di genere nelle componenti lavorative dell'INGV. Si consideri, inoltre, che il report dell'International Centre for Theoretical Physics dell'UNESCO presentato a ottobre 2017, ha evidenziato che la partecipazione delle donne nel mondo scientifico internazionale è estremamente ridotta e, a

tal proposito, l'UNESCO metterà in campo azioni positive proprio per incrementarne lo sviluppo. La necessità di tali azioni è confermata a livello nazionale dall'ultimo Global Gender Gap Report del World Economic Forum. Il Report è uno strumento di approfondimento, pubblicato ogni anno, sul divario di genere in 144 paesi, dunque a livello globale. Questo Report 2017 ha stimato che l'Italia, che nel 2016 occupava il 50esimo posto, nel 2107 è scesa all'82esimo. In particolare ha evidenziato che tra i paesi Europei l'Islanda, la Norvegia, la Finlandia e la Svezia tendono a chiudere questo divario, anno dopo anno, grazie alle politiche nazionali di riequilibrio di genere, mentre l'Italia insieme alla Grecia, Cipro e Malta sono ultime nella classifica europea e conservano il gender gap al 30% (Fig. 1).

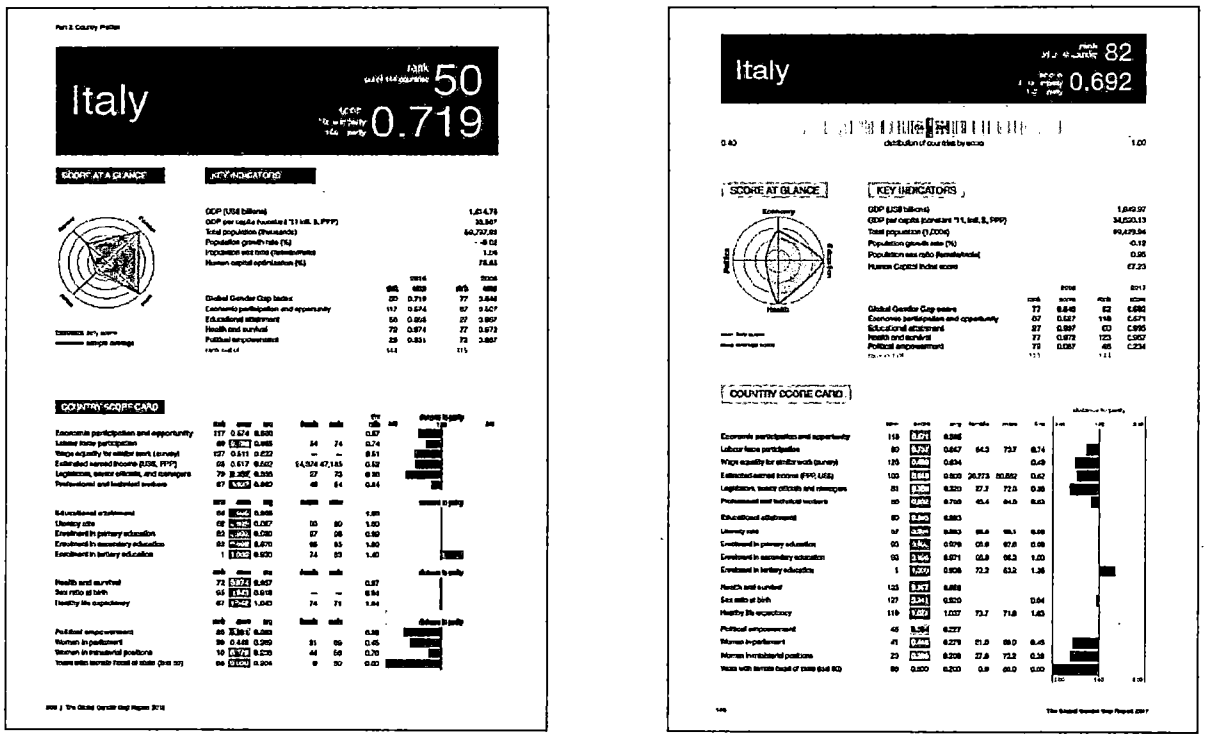


Figura 1. Dati relativi all'Italia dal Global Gender Gap Report 2016 e 2017 - World Economic Forum (www.weforum.org)

I dati a scala nazionale e le esigenze che nel corso degli anni si sono manifestate tra il personale, costituiscono il tessuto per il presente Piano di Azioni positive 2017-2019 affinché si realizzi un pieno sistema di pari opportunità e di non discriminazione che rappresenti l'INGV come ente di ricerca primario nella realizzazione dell'obiettivo fondamentale della parità di genere.

Principi del Piano di Azioni Positive 2017-2019

L'art. 14 della Legge 7 agosto 2015 n. 124 e la Direttiva n. 3/2017 (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e del lavoro dei dipendenti) promuovono l'utilizzo nelle amministrazioni pubbliche delle nuove forme di lavoro agile sperimentando, anche al fine di tutelare le cure parentali, nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa. Ciò richiederà un maggior impegno di tutti al fine di adeguare la struttura organizzativa per le nuove - e innovative per la PA - modalità di svolgimento del lavoro senza perdere, anzi aumentando l'efficienza e la produttività dell'INGV.

Area Intervento 1
Organizzazione dell'Ente in ottica di genere

Al fine di migliorare la conoscenza del contesto organizzativo e del livello effettivo di 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 alle condizioni di lavoro. In quest'area si concentrano, pertanto, le azioni volte a studiare e conoscere l'INGV in ottica di genere. Tutte le azioni positive hanno la necessità che si adottino regole certe di ricambi nei ruoli direttivi e di coordinamento limitando il numero di mandati. Inoltre, pubblicare i responsabili/coordinatori è un incentivo al ricambio del personale.

Azione 1.a - Statistiche di genere

Raccolta ed elaborazione statistica, in ottica di genere, dei dati relativi al personale su distribuzione, ruoli, progressione di carriera, fruizione di istituti contrattuali riferiti alla conciliazione vita/lavoro e condizioni di lavoro. I dati rilevati saranno analizzati annualmente 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. I dati saranno divulgati sulla pagina web del CUG INGV.

Destinatari: Tutto il personale INGV

Tempi di realizzazione: da effettuarsi annualmente
Attori: Direzione centrale degli Affari del Personale – CUG
Risorse finanziarie: L'azione non necessita di risorse specifiche

Azione 1.b - Valutazione del Benessere lavorativo

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.
Collaborazioni nella forma di convenzione (a costo nullo) con atenei per la stesura di un questionario specifico per l'INGV finalizzato alla verifica del benessere lavorativo e organizzativo.
Destinatari: Tutto il personale INGV
Tempi di realizzazione: triennio
Attori: CUG – OIV - Direzione centrale degli Affari del Personale
Risorse finanziarie: L'azione necessita di risorse per spese di missione.

Azione 1.c – Linguaggio di genere

Pur conservando una fluidità nella lettura, occorre favorire il rispetto del linguaggio di genere nella comunicazione e negli atti amministrativi dell'Ente al fine di garantire le pari opportunità
Destinatari: Tutto il personale INGV
Tempi di realizzazione: l'azione è da considerarsi realizzabile fin da subito
Attori: Organi direttivi dell'INGV
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 delle pari opportunità e della non discriminazione, 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.

Azione 2.a - 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, telelavoro, etc.).
A tal fine, oltre le competenze assegnate dal CUG dalle Linee guida, si prevedono incontri trimestrali tra CUG e organi istituzionali (Amministrazione Centrale, Direttori di Sezione) al fine di 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 il CUG presenta al CDA per le attività dell'INGV nelle materie di competenza.
Destinatari: Organi istituzionali INGV
Tempi di realizzazione: l'azione è costante nel tempo
Attori: Direzione Generale, Direzione degli Affari del Personale, Direzioni di Sezione, CUG
Risorse finanziarie: l'azione non necessita di risorse specifiche

Azione 2.b – Formazione e aggiornamento ai Dirigenti

Realizzazione di iniziative formative, quali seminari e corsi di formazione, rivolte a tutto il personale direttivo e dirette a fornire gli strumenti culturali necessari all'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: triennio
Attori: Consigliere di Fiducia - Psicologa del Lavoro – CUG – Consigliera Nazionale di Parità.
Risorse finanziarie: Formazione dell'Amministrazione Centrale.

Azione 2.c - 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: triennio
Attori: Consigliere di Parità Nazionale, Regionali e Provinciali – SNA - CUG.
Risorse finanziarie: Formazione dell'Amministrazione Centrale.

Azione 2.d - 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.
Elaborazione di guide relative agli istituti previsti dalle normative relativi ai permessi e/o congedi connessi alla genitorialità o al personale per l'assistenza e la cura di familiari disabili o non autosufficienti e in generale sulla conciliazione vita-lavoro.
Destinatari: Tutto il personale INGV.
Tempi di realizzazione: triennio.
Attori: Direzione Centrale Affari del Personale - CUG.
Risorse finanziarie: l'azione non richiede risorse specifiche

Azione 2.e - Programmare e realizzare attività comuni tra i soggetti che nell'Ente si occupano di benessere (CUG, Consigliera di fiducia, R.S.P.P., Medico competente)

In considerazione delle varie professionalità che si intersecano nella elaborazione degli strumenti operativi finalizzati al benessere dei lavoratori, appare strategico costruire le azioni indirizzate a tale finalità in sinergia tra essi.
Pertanto, si prevede un calendario di incontri periodici tra i diversi soggetti per affrontare in modo sinergico le tematiche del benessere, della salute organizzativa e dell'ambiente di lavoro. Si prevede, inoltre, che nel benessere dei lavoratori ci sia attenzione alla differenza di genere negli ambienti di lavoro, con particolare riguardo alla specificità della Medicina di genere, promossa dall'OMS fin dal 2000 con la pubblicazione dell'Equity Act.
Destinatari: tutto il personale INGV.
Tempi di realizzazione: triennio
Attori: CUG – Consigliera di fiducia – RSPP – Medico competente
Risorse finanziarie: l'azione necessita di risorse per missioni.

Azione 2.f – Valutazione diversificata del "peso" della produzione scientifica delle ricercatrici in concomitanza della maternità e dei ricercatori in concomitanza della paternità

La maternità e la paternità sono una ricchezza per la famiglia e per la società che deve essere tenuto in adeguato conto in ambito professionale. E' naturale che durante questo momento della vita le energie siano assorbite anche dalla nuova vita che è arrivata in famiglia. Tuttavia, sussistono molti ostacoli formali nella valutazione dell'attività di ricerca scientifica e tecnologica, che non consentono di evitare che l'evento maternità/paternità sia un vulnus nel curriculum di un genitore.

Occorre, pertanto, stimolare tutti gli organi di valutazione della ricerca dell'INGV affinché elaborino specifici strumenti perequativi al fine di evitare la discriminazione dei/delle ricercatori/trici sia durante il tempo di congedo obbligatorio sia durante il tempo di congedo parentale.

Questa azione può essere un incentivo affinché anche i padri usufruiscano più diffusamente del congedo parentale.

Destinatari: tutto il personale INGV.

Tempi di realizzazione: triennio

Attori: CUG – Direzione Centrale del Personale

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

Azione 2.g – Elaborazione del Progetto "Staffetta"

L'INGV si caratterizza come un ente dove la cultura della conoscenza, connessa all'utilizzo delle nuove tecnologie, costituisce punto di forza della sua azione. Il repentino ricambio generazionale, però, può portare alla fuoriuscita dal mondo del lavoro di professionalità di alta competenza che non hanno il tempo o la possibilità di trasferire il proprio bagaglio culturale e professionale acquisito nei decenni di lavoro in maniera opportuna e produttiva alle nuove generazioni. In quest'ottica, occorre individuare modalità organizzative e/o operative (es. check list e procedure) per trasferire a colleghi più giovani il patrimonio di conoscenze ed esperienze del personale esperto di prossima uscita dall'ente al fine di favorire la continuità delle attività ed il buon funzionamento delle attività tecnico-scientifiche e implementare la rotazione degli incarichi quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione del personale. Questa azione ha anche l'obiettivo di facilitare l' inserimento del personale subentrante.

Destinatari: tutto il personale INGV.

Tempi di realizzazione: triennio

Attori: CUG – Direzione Centrale del Personale

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 lavorativa è uno dei fattori che più incide sulla progressione di carriera in particolar modo delle lavoratrici, che sono costrette a ricorrere a strumenti di riduzione della quantità lavorativa con conseguente riduzione del trattamento economico (ad es., il part-time) per far fronte ai carichi familiari, particolarmente gravosi nei casi di monogenitorialità.
Nella cultura della società italiana, infatti, l'impegno della cura delle esigenze familiari nel loro complesso non è suddiviso equamente fra i due generi ma prettamente a "carico" della donna, venendo visto – oltretutto - come ostacolo alla carriera e non come ricchezza personale e sociale. In conseguenza di questo la famiglia diventa antagonista rispetto al lavoro, creando difficoltà di conciliazione che gravano, nella maggior parte dei casi, sulle lavoratrici.
A tale quadro di percezione sociale dei "compiti", si aggiunge la mancanza di servizi complementari (cd. welfare) in grado di aiutare, incentivare e garantire la continuità del proprio percorso professionale, difficoltà molto evidenti per le/i lavoratrici/tori genitori di figli in età prescolare o scolare.
E'necessario attivare iniziative di promozione ed implementazione delle misure di conciliazione tra vita familiare e vita professionale, evitando che il personale coinvolto si trovi in una situazione di svantaggio rispetto alla possibilità di sviluppare serenamente la propria attività lavorativa.

Azione 3.a – Rateizzazione delle riduzioni stipendiali.

Al fine di ridurre i disagi economici causati dalla fruizione degli istituti contrattuali e normativi che prevedono la riduzione del trattamento stipendiale (ad esempio, congedo parentale, malattia del bambino), l'INGV mette in atto, previa richiesta del/della dipendente, una procedura di rateizzazione dell'importo (senza interessi) da detrarre sugli stipendi maturati dei mesi successivi a quello di richiesta.
Destinatari: Tutto il personale INGV
Tempi di realizzazione: triennio
Attori: Dir.Centr. Affari del Personale – Dir. Centrale Ragioneria e Bilancio
Risorse finanziarie: l'azione non necessita di risorse specifiche

Azione 3.b – Implementazione delle forme di lavoro flessibile: telelavoro, part-time, smartworking e co-working

Con il D.Lgs. n. 80/2015 si è dato forte impulso alla promozione e realizzazione nella P.A. di forme diverse di svolgimento dell'attività lavorativa non più incentrata sulla presenza fisica ma su risultati misurabili, ovvero sul principio del raggiungimento degli obiettivi assegnati.
Fulcri di tale obiettivo, connesso ad una nuova visione di efficienza della P.A. sono gli strumenti del telelavoro, del part-time misto, del lavoro agile (cd. smartworking) e del co-working.
Gli stessi Dipartimenti della Funzione Pubblica (DFP) e per le pari opportunità (DPO) hanno fatto propria questa nuova visione di efficienza con il Progetto *Lavoro agile per il futuro della PA – Pratiche innovative per la conciliazione vita-lavoro,* cofinanziato dal PON Governance e Capacità istituzionale 2014/2020, nel quale l'INGV si è candidato per avere supporto e documentazione utile all'implementazione di iniziative di lavoro agile.

Il lavoro agile è una modalità di lavoro basata su un'ampia flessibilità, nel tempo e nello spazio, che mette nelle migliori condizioni di attività le lavoratrici e i lavoratori, dal punto di vista del luogo, degli strumenti e dell'organizzazione edi maggiore efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.
Il co-working è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e di organizzazione delle risorse umane e strumentali basata sulla condivisione dell'ambiente di lavoro, ed eventualmente delle postazioni informatiche, da parte di lavoratori e lavoratrici dipendenti da diversi datori di lavoro, ovvero dipendenti dallo stesso datore di lavoro ma assegnati a diverse articolazioni territoriali.
Sia lo smartworking che il co-working non hanno alcun costo per la P.A.

Il telelavoro è la forma più nota di impiego flessibile delle risorse umane che richiede una disponibilità di bilancio ma che rappresenta un'importante alternativa laddove la difficoltà, in senso ampio, a raggiungere la sede di lavoro ne ostacoli l'efficienza e la conciliazione vita-lavoro.

Tuttavia, i benefici che tali forme flessibili di esecuzione dell'attività lavorativa sono osteggiati da una serie di "negatività" che controbilanciano sfavorevolmente tali strumenti: le"resistenze" della dirigenza da una parte, il timore di discriminazioni nell'ambito dello sviluppo di carriera dall'altra.
Pertanto, l'INGV in coerenza con le previsioni della Legge 7 agosto 2015, n. 124, *Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche,* si impegna a favorire e garantire una organizzazione delle attività flessibile e a sollecitare tutte la parti coinvolte affinché la flessibilità si rifletta in maggiore produttività ed efficienza. Si impegna inoltre a garantire una opportuna informazione dello strumento di flessibilità attuato a favore di tutte le parti coinvolte (Direttore di Sezione, RUF, lavoratore).

Destinatari: tutto il personale INGV.
Tempi di realizzazione: triennio
Attori: Amministrazione Centrale – Direttori di Sezioni – RUF - CUG.
Risorse finanziarie: l'azione necessita di risorse specifiche limitatamente al telelavoro.

Azione 3.c - Accompagnamento al rientro da lunghi periodi di assenza.

Al rientro da lunghi periodi di assenza (ad esempio, la maternità, il congedo parentale, l'assenza per malattia, assistenza ai familiari), la/il dipendente deve essere messo in grado di recuperare pienamente 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 di un proficuo aggiornamento e una eventuale ridefinizione del ruolo, al fine di rendere la persona e il team di lavoro partecipi delle variazioni intervenute durante l'assenza. Il percorso può prevedere, se richiesto, anche una fase di formazione.
Destinatari: personale che rientra da un periodo di lunga assenza.
Tempi di realizzazione: triennio
Attori: Personale direttivo e/o di coordinamento
Risorse finanziarie: l'azione non necessita di risorse specifiche.

Azione 3.d - 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, non solo è necessaria la programmazione delle attività lavorative di gruppo su periodi di tempo congrui ma anche all'interno della fascia oraria di compresenza così da garantire il più possibile la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.
Eventuali attività organizzate in orari diversi dovranno essere opportunamente motivate dagli organizzatori solo sulla base di improrogabili esigenze di servizio.
Destinatari: tutto il personale INGV.
Tempi di realizzazione: triennio
Attori: tutto il Personale.
Risorse finanziarie: l'azione non necessita di risorse specifiche.

Azione 3.e – Welfare d'Istituto

In considerazione della generale insufficienza del welfare alle famiglie, inteso come risorse statali strutturali di sostegno alla famiglia, l'INGV in collaborazione con il CUG e con le OO.SS. desidera supportare i dipendenti attraverso convenzioni a favore dei lavoratori e dei propri familiari, eventualmente anche attraverso il loro contributo, in materia di trasporti, assistenza sanitaria, asilo nido, centri estivi ed invernali che possano accogliere i figli minori durante i periodi di chiusura delle scuole, ludoteche, palestre, centri sportivi anche universitari, servizi di baby sitting e di assistenza a persone non autosufficienti.

Destinatari: tutto il personale INGV.

Tempi di realizzazione: triennio

Attori: Direzione Generale – CUG – OO.SS.

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

Azione 3.f – Mobility manager

Istituzione della figura del Mobility Manager in tutte le città metropolitane in cui l'INGV ha sede.

La figura del Mobility manager ha il compito di verificare soluzioni, con il supporto delle 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.

Inoltre, sempre con lo scopo di diffondere una cultura che impatti positivamente sull'ambiente, attivare un servizio di informazione relativo alle misure di trasporto alternativo e sperimentale come, ad esempio, l'adesione alle iniziative legate alla Settimana Europea della Mobilità.

Destinatari: tutto il personale INGV.

Tempi di realizzazione: triennio

Attori: Direzione Generale – CUG – Mobility Manager

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

Monitoraggio delle Azioni del Piano

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