

ISTITUTO DEGLI INNOCENTI DI FIRENZE

PIANO delle AZIONI POSITIVE

per il triennio 2022-2024

Premessa

Il presente Piano di azioni positive reca gli aggiornamenti per il triennio 2022-2024, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019.

Il presente Piano è rivolto a promuovere nell'ambito dell'Istituto degli Innocenti l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il Piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 ("Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna") secondo cui le amministrazioni "predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità [...] dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Dette azioni hanno lo scopo, tra gli altri indicati al comma 2 dell'art. 42 del Codice, di:

- 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;
- 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;
- 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.

Tali misure sono di carattere speciale, in quanto specifiche e ben definite e in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo hanno una natura temporanea, in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce, altresì, a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito il principio, pertanto, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti. Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione è, peraltro, ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 26 giugno 2019.

In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, l'Istituto degli Innocenti adotta il presente Piano, al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

1. Le risorse umane dell'Istituto degli Innocenti

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di un'aggiornata situazione degli organici, distinti per qualifiche, per genere e per età dell'Istituto degli Innocenti.

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE					TOT
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
Direttore generale									1		1
Dirigente a tempo indeterminato					1				1		2
Dirigente a tempo determinato							1				1
Posizione economica D6				1							1
Posizione economica D5										2	2
Posizione economica D3								2	1		3
Posizione economica D2			1	1				3	2		7
Posizione economica D1			2	1		4	7	3			17
Posizione economica C5								2	1		3
Posizione economica C3										1	1
Posizione economica C2			3	2				4	2		11
Posizione economica C1		2					1	1	1		3
Posizione economica C1 tempo determinato	1	1	1		1	2					6
Posiz.econ.B6 accesso B3								1			1
Posiz.econ.B6 accesso B1									2		2
Posiz.econ.B5 accesso B1				2					1	1	4
Posiz.econ.B4 accesso B3			1					4			4
Posiz.econ.B4 accesso B1				2					2		4
Posizione accesso B3				1				3			4
Posizione accesso B3 tempo determinato						1					1
Posizione economica B2									1	1	2

Totale personale	1	3	8	10	2	8	26	19	6	83
% sul personale complessivo	1.2	3.61	9.64	12.0	2.41	9.64	31.33	22.90	7,22	5

Come si vede dalla tabella, le donne, su cui gravano in misura prevalente gli impegni di cura familiare, rappresentano oggi oltre il 70% del personale dell'Istituto degli Innocenti. Tale percentuale, che permane più o meno stabile rispetto a quanto rappresentato lo scorso anno e indica una netta preponderanza di genere femminile nella composizione dell'organico, rende ragione della necessità di continuare a promuovere politiche di organizzazione e gestione del personale al passo con il quadro di sostegno sociale ed economico in cui si muovono i dipendenti e le loro famiglie.

Le misure contenute nel piano, pertanto, consistono in iniziative dirette a migliorare non solo la condizione del singolo all'interno dell'organizzazione, ma altresì quelle della donna lavoratrice. L'attenzione alle politiche di genere è peraltro sottesa a tutti gli obiettivi del Piano, non solo dunque a quelli più specificamente dedicati alle donne, in quanto, essendo la maggior parte dei lavoratori di sesso femminile, di fatto, i beneficiari – diretti o indiretti – di tutti gli obiettivi risultano essere proprio le donne lavoratrici o, comunque, quei lavoratori che, indipendentemente dal genere, si fanno solitamente carico dei principali oneri familiari. Per questo motivo, anche il tema dello *smart working* si inserisce nella complessiva azione di sostegno alla famiglia e alla piena ed effettiva parità di opportunità.

Un altro elemento che emerge dall'analisi dei citati indicatori numerici è l'assenza, per l'Istituto degli Innocenti, delle principali criticità tipiche della contrapposizione di genere con particolare riferimento alla prevalenza delle figure maschili nelle posizioni dirigenziali o assimilate: l'80% delle unità inquadrate nel profilo D sono donne; quasi il 70% dei responsabili di posizione organizzativa sono donne e il 66% dei dirigenti sono donne. In linea generale, come detto, risulta una netta prevalenza di personale femminile in tutti i profili di inquadramento.

In quest'ottica, il presente Piano, pur confermando un'attenzione sull'attività di analisi e monitoraggio dei citati indicatori numerici – non potendosi mai escludere possibili inversioni di tendenza che un'attenta lettura di tali indicatori è in grado di segnalare in anticipo – si orienta principalmente alla realizzazione di obiettivi di natura più ampia, in grado di far conseguire benefici concreti a tutti i dipendenti, in quanto capaci di produrre esternalità positive sull'intero contesto lavorativo, ben sintetizzato nell'espressione “benessere organizzativo”.

2. Attuazione del Piano delle Azioni positive 2021-2023

Il Piano delle Azioni Positive 2021-2023 è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 27 gennaio 2021. Con disposizione dirigenziale n. 215 del 30 marzo 2022 si è provveduto alla modifica della composizione del CUG (istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 1/2014) poiché alcuni dei suoi membri (tra i quali il Presidente) sono stati temporaneamente dislocati presso altra amministrazione.

Nel Piano 2021-2023 sono stati individuati due obiettivi (1.Parità e Pari Opportunità e 2.Benessere Organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica) e 13 azioni multidimensionali che concorrono al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente.

Preme preliminarmente evidenziare come anche il 2021 sia stato un anno caratterizzato dall'emergenza sanitaria che, da un lato, ha limitato molte delle attività istituzionali dell'Ente e dall'altro ha reso ancora più urgente il tema delle pari opportunità, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

L'Istituto degli Innocenti ha colto l'opportunità del lavoro agile straordinario, introdotto dalla normativa nazionale per contrastare la diffusione del virus Covid-19, per adottare in maniera

ormai strutturata questa forma di lavoro da remoto che consente, al di là delle finalità direttamente connesse all'emergenza pandemica, la conciliazione dei tempi di vita personale, familiare e lavorativa. Dal marzo 2020 infatti l'Istituto ha riconosciuto a tutti i dipendenti che svolgono attività remotizzabili il lavoro agile, inizialmente nella forma straordinaria legata all'emergenza e, dall'ottobre 2021, nella forma cd semplificata (ex DM 8 ottobre 2021). Nel corso del 2021 l'Istituto ha inoltre iniziato la revisione del regolamento sul telelavoro giungendo, dopo ampio confronto con le organizzazioni sindacali, all'approvazione del nuovo testo con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 18 del 4 aprile 2022, munendosi, così, di un altro importante strumento di conciliazione delle esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione. Da segnalare, in relazione agli obiettivi del Piano, che il Regolamento, all'art. 6, prevede alcuni criteri sulla base dei quali riconoscere la priorità di assegnazione delle posizioni di telelavoro ai dipendenti fragili, ai genitori con figli fino ai 14 anni di età e ai dipendenti che risiedono più lontano dalla sede lavorativa

Inoltre, al fine di agevolare le funzioni di cura e di gestione della famiglia, in questa fase comunque ancora caratterizzata da elevati livelli di circolazione del virus, l'Istituto ha riconosciuto il lavoro agile in modalità straordinaria al verificarsi delle condizioni di cui alla Direttiva n. 1/2022 del Direttore Generale.

Sul versante delle attività del CUG, si rileva, nel corso del 2021, un rallentamento, complice anche la situazione di pandemia e il passaggio di alcuni membri ad altra amministrazione.

Infine, da una verifica effettuata dal Datore di Lavoro con il medico competente, non risultano, nell'ambito della sorveglianza sanitaria, segnalazioni dei dipendenti relative al clima aziendale.

3. Azioni Positive per il triennio 2022-2024

Di seguito l'aggiornamento del Piano per il triennio 2022-2024 con l'indicazione, per ogni obiettivo, delle azioni previste, dei destinatari delle stesse e degli indicatori.

n.	Obiettivo	n. azioni
1	Armonizzazione dei tempi di vita personale, familiare e lavorativa	3
2	Benessere organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione	4

obiettivo	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore
1	Ampio riconoscimento, nei limiti di legge e compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Ente, del lavoro da remoto	Tutti i dipendenti addetti ad attività eseguibili da remoto che ne fanno richiesta	Numero di dipendenti che usufruiscono del lavoro da remoto / numero dei dipendenti che ne fanno richiesta
1	Diminuzione del divario relativo alle competenze digitali - corsi di formazione specifici, anche utilizzando le risorse interne, sull'utilizzo degli strumenti tecnologici necessari per la prestazione lavorativa da remoto	Tutti i dipendenti	Numero di dipendenti formati/numero di dipendenti che richiedono la formazione

1/2	Aggiornamento professionale continuo - corsi di formazione sulle materie di competenza al fine di incrementare/aggiornare la professionalità dei dipendenti	Tutti i dipendenti	Numero di corsi di formazione/ numero di dipendenti che richiedono la formazione
2	Collaborazione tra il Comitato Unico di Garanzia, l'Amministrazione, il responsabile della prevenzione e sicurezza e il medico competente per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato, anche in un'ottica di genere	CUG, Direzione Generale, Direzione Area Giuridico Amministrativa, medico competente, RSPP, RPCT	Riunioni di scambio e condivisione informazioni e tra i soggetti coinvolti
2	Predisposizione di una bacheca virtuale in cui inserire le comunicazioni del CUG per dare maggiore visibilità al Comitato e creare ulteriori occasioni di contatto tra i lavoratori e il CUG	Tutti i dipendenti	Creazione della bacheca
2	Predisposizione di un questionario da distribuire ai dipendenti per la raccolta di proposte e suggerimenti	Tutti i dipendenti	Creazione e somministrazione del questionario

4. Durata

Il presente Piano ha durata triennale (2022-2024) e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del CUG e del personale.