

ISTITUTO DEGLI INNOCENTI DI FIRENZE

PIANO delle AZIONI POSITIVE

per il triennio 2021-2023

1. Presentazione del Piano triennale delle Azioni Positive 2021 - 2023

Il Piano delle Azioni Positive si prefigge di raccogliere le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Al riguardo, il D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (di seguito "Codice") all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano *Piani triennali di azioni positive* tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il Piano per il triennio 2021-2023 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Il Piano 2021-2023 si pone in continuità con il precedente Piano 2020-2022 ma occorre sottolineare che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

Gli interventi del Piano sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il Piano costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più

efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

L'Istituto degli Innocenti di Firenze ha dato seguito alle indicazioni attraverso propri atti, e in particolare attraverso la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) (cfr. deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.1/2014 e disposizioni dirigenziali n.290/2014 e n.287/2019) nonché attraverso l'approvazione del Piano delle Azioni Positive (PAP) per il triennio 2018-2020 (cfr. deliberazione consiliare n.40/2018 e deliberazione consiliare n. 3/2020)

2.Obiettivi del piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità

I recenti avvenimenti connessi con l'emergenza pandemica hanno evidenziato in modo prioritario 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 di Firenze dedica attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Il lavoro agile, già massicciamente presente nell'Ente a seguito dell'esperienza emergenziale, verrà sviluppato in armonia con le disposizioni emanate dallo Stato.

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione prosegue nell'attenzione

dedicata alla comunicazione interna anche attraverso la tecnologia, in attuazione alle previsioni del PTPCT, con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Nell'ambito del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, è di particolare rilevanza il ruolo del CUG. L'efficacia della sua azione è condizionata e trae beneficio dalla sua competenza, da una relazione continua e strutturata con Il Servizio Affari generali, gare, contratti e risorse umane dell'Area giuridico amministrativa e con tutte le articolazioni dell'Ente, dalla promozione e riconoscimento del ruolo da parte di tutti i dirigenti e responsabili delle strutture dell'Amministrazione e dalla condivisione di procedure, formazione e buone prassi.

3. Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita - lavoro e la condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne

Gli obiettivi descritti sopra trovano attuazione attraverso le seguenti “iniziative” che raggruppano una pluralità di azioni che presentano caratteristiche comuni. Le azioni concorrono al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente e si è voluta dare evidenza della multidimensionalità delle stesse.

4. Iniziativa: Nuovi modelli di lavoro

4.1 Azioni:

- Proseguire l’esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a valle dell’emergenza epidemiologica scoppiata nell’anno 2020. Dalla situazione emergenziale occorre evolvere questo strumento che, oltre che politica di conciliazione, è una leva che può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più “sostenibili”. All’uopo potrà essere eventualmente prevista un’indagine sull’utilizzo di tale modalità di lavoro durante il periodo emergenziale e sulle problematiche riscontrate, anche al fine di migliorare tale modalità di lavoro nel suo futuro uso ordinario.
- Mantenere e potenziare la piattaforma tecnologica che abilita il lavoro agile con lo scopo di sfruttarne le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un’ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di “risultati” che al mero “tempo di lavoro”, nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro).
- Diminuire il divario di competenze digitali in modo da evitare che si creino situazioni di svantaggio, accompagnando le persone che hanno necessità di imparare ad utilizzare gli strumenti tecnologici anche programmando percorsi specifici di formazione a distanza per il personale, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità agile.
- Definire la tipologia delle attività lavorative che possono essere svolte in modalità agile.
- Allargare ed estendere la possibilità, a fine emergenza, della più ampia flessibilità di orario di lavoro per favorire esigenze familiari su richiesta del dipendente.

4.2 Attori coinvolti: Il Servizi Affari generali, gare, contratti e risorse umane dell’Area giuridico amministrativa e il Servizio Segreteria generale, sistemi IT e Museo degli Innocenti della Direzione generale sono impegnati a nel percorso per il lavoro agile e la digitalizzazione, con il coinvolgimento di tutte le altre strutture organizzative.

5. Iniziativa: Azioni di sostegno e supporto al CUG

5.1 Azioni:

- Mantenimento e implementazione della formazione interna dei dipendenti attraverso la predisposizione di corsi.

- Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza.
- Collaborazione tra il Comitato Unico di Garanzia e l'Amministrazione con i responsabili della prevenzione e sicurezza e con 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.
- Realizzazione, in sinergia con il Comitato Unico di Garanzia, di una Indagine sul clima aziendale e relativa analisi dei dati raccolti.
- Partecipazione attiva del Comitato Unico di Garanzia degli Innocenti al Comitato dei Cug, al Forum nazionale e organizzazione di incontri periodici con la Consiglieria di Parità regionale.
- Predisposizione di una bacheca virtuale dedicata ai dipendenti dell'ente, per creare occasioni di condivisione e scambio tra i lavoratori, su tematiche di vario tipo. In questo modo, si favoriranno sia il benessere organizzativo sia il sentimento di appartenenza.
- Elaborazione di un'ipotesi progettuale finalizzata alla realizzazione futura del Nucleo di Ascolto interno.
- Elaborazione di una proposta all'Amministrazione per valorizzare l'attività dei componenti del CUG riconoscendo alla stessa adeguata valorizzazione nella declinazione degli obiettivi individuali stabiliti dal Piano Attuativo Annuale d'Istituto.

5.2 Attori coinvolti: Il Servizio Affari generali, gare, contratti e risorse umane dell'Area giuridico amministrativa con il coinvolgimento di tutte le altre strutture organizzative dell'Ente

6. Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

L'Istituto degli Innocenti di Firenze garantisce le risorse necessarie, anche partecipando ad eventuali bandi regionali, nazionali o europei, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

7. Monitoraggio del Piano

Il Piano triennale 2021-2023 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate.

Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo.

8. Durata

Il presente Piano ha durata triennale 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.

