

## PREMESSA

L'Inail, considerata l'importanza di dotarsi di uno strumento finalizzato ad attuare obiettivi di parità e di pari opportunità, nonché di valorizzazione del benessere organizzativo e di prevenzione e rimozione di qualsiasi forma di discriminazione, adotta il presente Piano di durata triennale: il **Piano triennale di azioni positive 2020 – 2022**.

## RIFERIMENTI NORMATIVI

- Costituzione italiana: art. 3, comma 2 “pari dignità sociale ed eguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge”
- Costituzione italiana: art. 37, comma 1 “uguaglianza di diritti e parità di retribuzione fra uomini e donne nel rapporto di lavoro”
- D.lgs. n. 165/2001 art. 7 comma 1 lett. C che prevede che le pubbliche amministrazioni garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, nonché un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo anche prevenendo e contrastando ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno
- D.lgs. n. 165/2001 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, art. 57 comma 1 che prevede la costituzione del Comitato unico di garanzia, le pari opportunità, la valorizzazione del benessere e contro le discriminazioni all'interno di ciascuna amministrazione
- D.lgs. n. 215/2003 “Attuazione della Direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dalla origine etnica”
- D.lgs. n. 216/2003 “Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”
- D.lgs. n. 198 dell'11/4/2006 “Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna” che prevede, ai sensi dell'art. 48 comma 1, per le pubbliche amministrazioni: l'obbligo dell'adozione del “Piano Triennale di Azioni positive” per assicurare “*la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità*” nonché “*la migliore utilizzazione delle risorse umane nella P.A.*” per l'inserimento delle donne nei settori dove sono sottorappresentate; il ruolo di controllo svolto dalla Consigliera di Parità, tramite il rilascio di un parere obbligatorio che evidenzia come l'adozione del Piano non rappresenti un mero adempimento formale, atteso che la mancata predisposizione dello stesso comporta il divieto di procedere ad assunzioni, con possibili conseguenze in termini di responsabilità amministrativa, disciplinare ed erariale

- D.lgs. n. 198 dell'11/4/2006, art. 42 che definisce “azioni positive” le “*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*”
- D.lgs. n. 81/2008 del 9 aprile 2008 “Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro e successive modificazioni”
- D.lgs. n. 150/2009 “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”
- L. 183/2010 “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
- Direttiva del 4/3/2011 “Linee guida sul funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia” nella quale si esplicitano i ruoli e le funzioni dei CUG
- L. 124/2015 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” art. 14 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”
- D.lgs. n. 90/2016 art. 9 “Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato in attuazione dell’art. 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196” in materia di bilancio di genere
- D.P.R. n. 105/2016 “Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni”
- Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della legge 7 agosto 2014, 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”
- Direttiva n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”

Si ritiene, inoltre, utile richiamare alcune delibere dell’Anac (ex Civit) emanate in materia di pari opportunità, performance e di qualità dell’azione amministrativa in quanto costituiscono un parametro di riferimento per la redazione del Piano triennale di azioni positive.

Si richiama, in particolare:

- **Delibera n. 22/2011** “Indicazioni – sottoposte a consultazioni – relative allo sviluppo dell'ambito delle pari opportunità nel ciclo della gestione delle performance”
- **Delibera n. 5/2012** “Linee guida ai sensi dell'art. 13 comma 6 lettera b del D.lgs. 150/2009 relative alla struttura e modalità di redazione della “Relazione sulla performance”
- **Delibera n. 6/2012** “Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance”
- **Delibera n. 50/2013** “Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016”
- **Delibera n. 72/2013** “Approvazione del Piano nazionale Anticorruzione”

## PROGRAMMA

Il presente Piano avrà durata dal 2020 al 2022.

Risultano, al momento, le seguenti aree d'intervento con i relativi obiettivi e azioni.

## Area di azione n. 1: PREVENZIONE

## 1a. Salute e sicurezza sul lavoro: una questione anche di genere

Obiettivi	Azioni	Attori	Tempi	Indicatori
<p>Promuovere la cultura e la sensibilità alle differenze (di genere, età, ecc.) in Inail, ma anche nelle altre P.A. e in generale negli ambienti di lavoro pubblici e privati</p> <p>Promuovere la salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori che operano a distanza</p> <p>Promuovere e fornire adeguato apporto a tutte le iniziative e progetti di ricerca dell'Istituto volti a conoscere e approfondire i diversi effetti che l'esposizione al rischio può avere sulle lavoratrici e sui lavoratori, prendendo spunto dal progetto "Salute e sicurezza una questione anche di genere", realizzato in Toscana</p>	<p>Integrare, ove non già fatto, i moduli formativi e di aggiornamento previsti dal d.lgs. 81/08 e s.m.i. rivolti a datori di lavoro, dirigenti, lavoratori, Rspg e Rls.</p> <p>Divulgare le informazioni su ruolo, compiti e attività del Cug in merito ai temi di competenza del Comitato (diversità, discriminazioni e loro effetti su salute e sicurezza)</p> <p>Predisporre interventi volti a migliorare le condizioni e l'organizzazione di lavoro che garantiscano un ambiente sicuro e un clima aziendale improntato al rispetto della persona, al benessere di chi lavora anche a distanza e privo di comportamenti molestanti</p> <p>Predisporre iniziative per l'adozione di buone pratiche volte a gestire i rischi psico-fisici connessi ad uso improprio dei supporti digitali</p>	<p>Dcru Dc Prevenzione Cug Dimeila Sovrintendenza Sanitaria Centrale</p>	<p>Entro 2022</p>	<p>Moduli formativi e di aggiornamento realizzati</p> <p>Numero interventi formativi/informativi realizzati</p> <p>Numero di Strutture coinvolte nelle iniziative</p>

<p>Migliorare le condizioni di lavoro essendo portatori di best-practices</p>	<p>Contribuire allo studio e alla elaborazione da parte della Dc Prevenzione, di strumenti che consentano la valutazione del rischio in ottica di genere e che tengano conto di tutte le differenze (età, tipologia contrattuale, ecc). Inserire nell'analisi dei rischi anche il "rischio emergente" della violenza fisica e psichica</p> <p>Predisporre interventi formativi rivolti a dirigenti/posizioni funzionali fisse (vicari dei dirigenti e responsabili di struttura)/posizioni organizzative I livello sul tema della mediazione dei conflitti</p>			

## Area di azione n. 2: CONCILIAZIONE VITA LAVORO DEI DIPENDENTI

## 2a - Ottimizzazione degli strumenti di flessibilità lavorativa

Obiettivi	Azioni	Attori	Tempi	Indicatori
Prevedere strumenti di flessibilità che rispondano alla necessità di conciliare vita familiare e vita lavorativa	Attivazione del nuovo regolamento che disciplina il telelavoro (Determina Presidente Inail n.14/2020) e monitoraggio degli accordi attivati (numero/tipologia di progetti) al fine di rilevare eventuali aspetti di criticità	Dcru Dcod Cug	Entro 2022	Numero accordi sottoscritti (variazioni % rispetto a periodi precedenti)
Sviluppare procedure informatiche funzionali alla gestione delle istanze di accesso da parte delle/i dipendenti	Adozione del regolamento attuativo che disciplina le nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o smart working) così come auspicato dall'art.14 della Legge 124/2015 e dalla Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile  Avvio sperimentale di forme di co-working  Attività di analisi e studio fattibilità delle implementazioni informatiche  Monitoraggio dell'utilizzo di ulteriori strumenti di flessibilità (part time\coworking\telelavoro\lavoro agile)			Rilevazioni statistiche sul numero e la tipologia dei progetti di telelavoro/part-time/smart working/coworking attivati  Numero di incontri/riunioni tra le Strutture coinvolte

## Area di azione n. 2: CONCILIAZIONE VITA LAVORO DEI DIPENDENTI

## 2b – Mamma e papà: rientro in grande forma

Obiettivi	Azioni	Attori	Tempi	Indicatori
Reinserire la lavoratrice/il lavoratore in tempi brevi, riducendo le difficoltà relative al rientro al lavoro in un'ottica di miglioramento del benessere organizzativo e individuale	<p>Prevedere un iter dedicato per il rientro guidato nei luoghi di lavoro, riprogettando le attività necessarie ad accompagnare il rientro delle madri e dei padri</p> <p>Predisporre un orario flessibile "dedicato" che permetta la conciliazione del doppio ruolo nei primi mesi dopo l'astensione obbligatoria o dopo una lunga assenza</p>	Dcru Cug	Entro 2022	Numero delle/i dipendenti che hanno fruito del "rientro guidato" o dell'orario flessibile "dedicato"

## Area di azione n. 2: CONCILIAZIONE VITA LAVORO DEI DIPENDENTI

## 2c – Lavorare dopo una lunga malattia

Obiettivi	Azioni	Attori	Tempi	Indicatori
<p>Reinserire al meglio e in tempi brevi nell'attività lavorativa, la lavoratrice/il lavoratore a seguito di una lunga assenza</p> <p>Consentire su base volontaria e dove le condizioni fisiche lo consentano, la ripresa dell'attività lavorativa nel periodo della convalescenza, quando il rientro al lavoro può essere un contributo per la buona guarigione</p>	<p>Prevedere un iter dedicato per il rientro guidato nei luoghi di lavoro, riprogettando le attività necessarie ad accompagnare la ripresa lavorativa anche mediante modalità flessibili di orario</p> <p>Predisporre materiale informativo sugli aspetti giuridici d'interesse</p> <p>Predisporre un modulo formativo per dirigenti e responsabili delle risorse umane sul tema del reinserimento lavorativo e sui metodi di inclusione</p> <p>Favorire il ricorso all'utilizzo di modalità flessibili di lavoro previste dalla Circolare 1/2009 del Dipartimento della Funzione Pubblica, da parte dei lavoratori colpiti da malattie, specie se gravi, riducendo il più possibile la necessità di rimanere fuori dal lavoro durante il periodo di cura della patologia</p>	<p>Dcru Cug Disability manager</p>	<p>Entro 2022</p>	<p>Adozione di modalità operative/strumenti dedicati</p> <p>Numero opuscoli/moduli formativi realizzati per i responsabili</p> <p>Numero di dipendenti che hanno fatto ricorso agli strumenti di flessibilità</p>



## Area di azione n. 2: CONCILIAZIONE VITA LAVORO DEI DIPENDENTI

## 2d - Attivazione di uno spazio di condivisione

Obiettivi	Azioni	Attori	Tempi	Indicatori
Organizzare uno spazio dove poter svolgere, nella pausa pranzo, attività (di socializzazione...) dedicate al personale	<p>Individuazione di locali presso le Strutture ed analisi della fattibilità di una "comfort zone" con previsione di specifiche linee guida che consentano l'ideale gestione delle aree</p> <p>Sperimentare presso alcune Strutture la realizzazione del progetto</p> <p>Predisporre linee guida che consentano di esportare i progetti in altre Strutture</p>	<p>Dc Patrimonio</p> <p>Cte</p> <p>Dcru</p> <p>Dcod</p> <p>Dcpc</p> <p>Cug</p>	Entro 2022	<p>Analisi di fattibilità operativa</p> <p>Numero di spazi realizzati nelle Strutture</p> <p>Predisposizione di linee guida/istruzioni operative</p>

## Area di azione n. 3: WELFARE E'...FARE BENE

## 3a – Il mio Ente è attento alle mie esigenze

Obiettivi	Azioni	Attori	Tempi	Indicatori
<p>Offrire servizi orientati al money saving e al time saving per i dipendenti e le famiglie così favorendo l'evoluzione del rapporto azienda – collaboratori come scambio di reciproca attenzione</p>	<p>Predisporre focus group e questionari per analizzare da punto di vista qualitativo e quantitativo i bisogni e le esigenze del personale</p> <p>Rivisitare le politiche in materia di “benefici assistenziali” prevedendo in aggiunta alla polizza sanitaria e alle misure di sostegno all'infanzia, progetti per la cura degli anziani e persone con disabilità e convenzioni in sinergia con altre amministrazioni e/o aziende private per l'utilizzo di servizi agevolati</p>	<p>Dcru Dc Prevenzione Dcod Dcpc Csa Cug</p>	<p>Entro 2022</p>	<p>Numero questionari somministrati e statistiche sui risultati</p> <p>Numero convenzioni stipulate</p>

## Area di azione n. 3: WELFARE E'...FARE BENE

## 3b - Sto bene perché faccio prevenzione

Obiettivi	Azioni	Attori	Tempi	Indicatori
<p>Promuovere la salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori anche attraverso l'adozione di stili di vita sani</p> <p>Sviluppare il senso di appartenenza ad una amministrazione che si occupa della salute delle/i proprie/i dipendenti</p> <p>Prevenire le malattie maggiormente diffuse facilitando l'attività di controllo, anche tenendo conto dell'invecchiamento della popolazione lavorativa</p>	<p>Prevedere iniziative di prevenzione dei tumori, realizzando eventi di informazione al personale anche in ottica di genere e con indicazioni di stili di vita virtuosi per prevenirli</p> <p>Estendere anche sul territorio le campagne di prevenzione, positivamente realizzate a livello centrale</p> <p>Predisporre esami clinici e/o visite mediche specialistiche nei luoghi di lavoro relative alla prevenzione di particolari patologie, gratuitamente oppure a costi inferiori al ticket</p> <p>Attuare politiche volte all'active aging nell'organizzazione, anche attraverso il contributo portato dal progetto sperimentale "Prevenzione alimentare al lavoro"</p>	<p>Sovrintendenza sanitaria centrale</p> <p>Dcru</p> <p>Dcpc</p> <p>Cug</p> <p>Dcprev</p>	<p>Entro 2022</p>	<p>Numero iniziative realizzate</p> <p>Numero controlli effettuati</p> <p>Numero Strutture territoriali aderenti</p>

	Proseguire nelle campagne informative sulla salute e sicurezza anche attraverso la realizzazione degli opuscoli sulle buone prassi			Realizzazione opuscolo/i per anno
--	--	--	--	-----------------------------------

## Area di azione n. 4: PARI OPPORTUNITA' E BENESSERE ORGANIZZATIVO

## 4a – Diffusione della cultura di genere

Obiettivi	Azioni	Attori	Tempi	Indicatori
<p>Sviluppare nella gestione delle risorse umane la cultura di genere e della valorizzazione della diversità, prevenzione e contrasto contro ogni forma di discriminazione</p> <p>Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione legata al genere</p>	<p>Inserire la normativa in materia di pari opportunità e benessere nei corsi di aggiornamento dei formatori, nei programmi formativi a qualsiasi livello di responsabilità e tra le materie di esame di concorsi interni e selezioni esterne</p> <p>Analisi di una proposta di formazione in materia di “bilancio di genere” rivolta alla Amministrazione</p>	<p>Dcru Dcpc Cug</p>	<p>Entro 2022</p>	<p>Numero delle riunioni/dei corsi di aggiornamento/programmi info-formativi realizzati</p>

## Area di azione n.4 : PARI OPPORTUNITA' E BENESSERE ORGANIZZATIVO

## 4b - Sono orgoglioso di lavorare per il mio Ente

Obiettivi	Azioni	Attori	Tempi	Indicatori
<p>Riconoscere il valore della persona nel contesto lavorativo</p> <p>Prevedere nel Piano performance dell'Istituto obiettivi in materia di pari opportunità e benessere organizzativo</p>	<p>Predisporre indagini quali-quantitative in materia di benessere organizzativo e di condivisione del sistema attuale di valutazione della performance organizzativa e individuale (questionari e focus group)</p> <p>Revisionare il sistema di valutazione, il sistema premiante, i bandi di concorso e il regolamento della mobilità per verificare che non siano presenti elementi fonte di discriminazioni dirette o indirette</p> <p>Inserire nel documento Oiv-Inail, tra gli indicatori del controllo di gestione, la verifica dei risultati delle buone prassi di promozione della pari opportunità e di benessere organizzativo</p> <p>Inserire nel sistema di valutazione dei responsabili di strutture e di uffici, l'indicatore relativo alla capacità</p>	<p>Dcru Dcpbc Dcprev Dcod Dcpc Csa Cug</p>	<p>Entro 2022</p>	<p>Numero questionari somministrati/focus group realizzati</p> <p>Numero riunioni con le Direzioni interessate in materia di pari opportunità e benessere</p> <p>Numero indicatori aggiornati</p>

<p>Diffondere un linguaggio non discriminatorio nei documenti di lavoro</p>	<p>organizzativa orientata al principio di pari opportunità, valorizzazione delle differenze e benessere organizzativo. Predisporre il "Bilancio di genere" come strumento di misurazione della performance alla luce dei principi di cui al D.lgs 90/2016</p> <p>Predisporre documenti informativi che sensibilizzino il personale alla adozione di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, attraverso la condivisione e l'applicazione delle linee guida di brand identity già in uso nell'Istituto avvalendosi anche degli indirizzi contenuti nella Direttiva n. 2/2019 Funzione Pubblica "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"</p>			<p>Numero documenti/opuscoli informativi realizzati</p>
<p>Adattare le strategie e gli strumenti di comunicazione alle esigenze dell'attività lavorativa in modalità agile</p>	<p>Predisporre interventi formativi e materiale divulgativo per sviluppare la conoscenza delle potenzialità delle piattaforme informatiche (webinar, call, gruppi di Teams, ecc.) e del canale InailAgile come punto di riferimento per la condivisione di obiettivi e azioni</p>			<p>Numero interventi formativi e materiale divulgativo realizzato</p>

Area di azione n. 5 : ETICA E BENESSERE				
5a - Codice etico e strumenti di prevenzione				
Obiettivi	Azioni	Attori	Tempi	Indicatori
<p>Promuovere la diffusione di una cultura improntata al rispetto delle lavoratrici e dei lavoratori e al contrasto delle discriminazioni per età, stato di salute, disabilità, genere, aspetto fisico, lingua, etnia, religione, grado di istruzione o condizione sociale, nazionalità, opinione politica, sindacale, tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa.</p> <p>Sperimentazione di strumenti di conciliazione e di gestione dei conflitti e di mediazione come previsto dal codice contro le molestie sessuali, attualmente in vigore, e dal redigendo Codice etico e/o di condotta</p>	<p>Redazione e adozione di un Codice etico e/o di condotta Inail che aggiorni anche gli attuali Codici in essere contro le molestie sessuali e il mobbing</p> <p>Attivazione dei Nuclei di ascolto organizzato, eventuale valorizzazione delle professionalità interne acquisite per lo svolgimento della funzione di Consigliere di fiducia</p>	<p>Dcru Cug Sis</p>	<p>Entro 2022</p>	<p>Definizione della bozza</p> <p>Adozione del Codice etico e/o di condotta</p> <p>Definizione della bozza di regolamento per l'attivazione dei Nuclei di ascolto organizzato</p>



## Area di azione n. 6: PROMOZIONE RUOLO DEL CUG

## 6a- Diffondere la conoscenza del Comitato e sviluppare l'attività della Rete nazionale dei Cug

Obiettivi	Azioni	Attori	Tempi	Indicatori
<p>Promuovere fra il personale la conoscenza del Cug quale organismo che propone iniziative a favore del benessere organizzativo, pari opportunità e contrasto alle discriminazioni delle lavoratrici e dei lavoratori</p> <p>Valorizzare il ruolo del Cug e l'attività svolta dai propri componenti</p> <p>Promuovere il ruolo del Cug all'esterno dell'Istituto</p> <p>Valorizzare e attuare i principi della "Carta della Rete dei Cug" sottoscritta dalle amministrazioni che aderiscono alla Rete nazionale dei Cug</p>	<p>Diffondere la conoscenza della normativa in materia, in particolare: la Direttiva PCM 4 marzo 2011 che disciplina le "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", la circolare Inail 27 giugno 2017, n. 23 "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (Cug): rapporti funzionali con le Strutture dell'Istituto – aggiornamento circolare Inail 24 dicembre 2014, n. 65"; la Direttiva n. 2/2019 della Funzione Pubblica</p> <p>Realizzare una newsletter</p> <p>Con azioni sinergiche diffondere l'esperienza positiva di progetti già realizzati in alcune realtà lavorative</p>	<p>Dcpc Dcru Dcod Cug</p>	<p>Entro 2022</p>	<p>Pubblicazione newsletter e pillole informative in merito alla normativa di riferimento da pubblicare su minisito/intranet aziendale</p> <p>Numero iniziative info/comunicative intraprese</p>

	<p>Progettare seminari su ruolo e funzione dei comitati</p> <p>Aggiornare e divulgare la “Carta della Conciliazione” vita/lavoro approvata con Det. Dir. Gen dell’Istituto n. 26 del 25 maggio 2015</p> <p>Progettare la partecipazione a eventi specialistici dedicati e organizzare workshop sui temi di competenza</p>			<p>Numero interventi/partecipazioni</p>
--	---	--	--	---