

PIANO AZIONI POSITIVE 2022-2024 IZSLT

Gli obiettivi scelti per del Piano Azioni Positive 2022-2024 si sviluppano nei seguenti ambiti:

- ANALISI DELL' ORGANIZZAZIONE IN OTTICA DI GENERE
- BENESSERE ORGANIZZATIVO
- FORMAZIONE
- CONCILIAZIONE VITA-LAVORO
- POTENZIAMENTO ATTIVITA' DEL CUG

Gli obiettivi del presente Piano, approvati dal Comitato Unico di Garanzia dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana, sono stati formulati ispirandosi alle indicazioni della Direttiva PCM n. 2/2019 recante "Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".

OBIETTIVI DEL PIANO AZIONI POSITIVE 2022-2024

ANALISI DELL' ORGANIZZAZIONE IN OTTICA DI GENERE

Obiettivo

Rilevazione statistica del personale in ottica di genere, secondo quanto previsto da All. 1 alla Direttiva PCM n. 2/2019

Azioni

Raccogliere dati aziendali suddivisi per genere, classi di età inquadramento nelle categorie professionali, sviluppo professionale, tipologie contrattuali secondo quanto previsto dalla Direttiva PCM n.2/19. Fare l'analisi dei dati e produrre un report per aggiornare il piano triennale delle azioni positive entro il 30 aprile di ogni anno

Tempi di realizzazione entro il 2022 e ripetuta negli anni successivi

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo

Adozione questionario predisposto dall'ANAC (benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del superiore gerarchico): somministrazione questionario online a tutto il personale, con report dei risultati.

Azioni

Individuazione di un metodo efficace per la somministrazione del questionario predisposto dall'ANAC (benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del superiore gerarchico.) a tutto il personale, con report dei risultati.

Tempi di
realizzazione

Periodo 2022-2023

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo

Individuazione del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (Disability Manager).

Azioni

Individuazione del responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (Disability Manager) di cui all'art. 39-ter del d.lgs. 165 del 2001 direttiva PCM n.2 /19.

Attori coinvolti Direzione Generale, UOC Risorse umane

Tempi di
realizzazione Anno 2022

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo

Implementazione delle postazioni informatiche per consentire a tutti i dipendenti l'accesso alla piattaforma web aziendale per la fruizione dei vari servizi, formazione FAD, video conferenze ecc.

Azioni

Verifica e adeguamento delle risorse informatiche aziendali per i dipendenti

Tempi di
realizzazione Periodo 2022-2024

FORMAZIONE

Obiettivo

Organizzare un evento per pubblicizzare le attività del CUG tra i dipendenti, con l'aiuto di membri della rete Nazionale CUG.

Azioni

Progettare l'evento, che sia fruibile sia direttamente in sede centrale che in collegamento e la cui registrazione sia successivamente disponibile sulla pagina CUG

Tempi di realizzazione
Entro l'autunno 2022

FORMAZIONE

Obiettivo Partecipazione ad eventi formativi intra ed extra-aziendali per i componenti del CUG nelle tematiche di competenza

Azioni

- Individuazione di eventi formativi utili su argomenti di interesse per il CUG
- Partecipazione ad eventi intra ed extra - aziendali su temi di rilevanza nelle materie di pertinenza del CUG

Tempi di
realizzazione Periodo 2022-2024

FORMAZIONE

Obiettivo

Corsi formazione su normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e di contrasto violenza di genere con l'inserimento di moduli formativi obbligatori nei corsi per gestione del personale organizzati, ai sensi 3.5 Direttiva PCM n.2/19

Azioni

Organizzazione di Corsi di formazione su pari opportunità, antidiscriminazione e violenza di genere da inserire nel PAF annuale

Tempi di
realizzazione
Periodo 2022-2024

FORMAZIONE

Obiettivo

Aggiornamento del regolamento del Piano Aziendale della Formazione per garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e aggiornamento professionale in una ottica di pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee a favorire la conciliazione vita-lavoro, ai sensi della Direttiva PCM n.2/19 art.3.5 comma A

Azioni

Aggiornamento delle procedure per la progettazione di eventi formativi

aziendali e per il reclutamento dei partecipanti in un'ottica di pari opportunità ai sensi della Direttiva PCM n.2/19 art.3.5 comma A

Tempi di

realizzazione Entro 2022-23

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Obiettivo

Somministrazione del questionario conciliazione vita lavoro con report dei risultati

Azioni

Individuazione di una metodologia efficace per la somministrazione del questionario conciliazione vita-lavoro a tutto il personale, con report dei risultati.

Tempi di

realizzazione Periodo 2022-2023

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Obiettivo

Smart Working: attuazione disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di cui all'art. 14 della legge n. 124 del 2015 e Direttiva n.3/17 del Presidente del Consiglio dei ministri; adozione linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile e indicatori di performance, vedasi DM 09.12.20 del Dipartimento della Funzione Pubblica e aggiornamenti (POLA)

Azioni

Attivazione Tavoli tecnici per lo studio per la fattibilità e individuazione delle eventuali modalità di somministrazione

Tempi di

realizzazione Anno 2022

POTENZIAMENTO ATTIVITA' CUG

Obiettivo

Realizzazione di una sezione del sito web dell'IZSLT dedicata alle attività del CUG e alle tematiche inerenti. Successivamente, implementazione dei flussi informativi e collegamento alla rete CUG nazionale e al portale nazionale CUG

Azioni

Costituzione di un comitato di redazione per la gestione della pagina e l'inserimento dei contenuti, attività di aggiornamento ed inserimento documentazione sulla sezione CUG del portale aziendale; implementazione flussi informativi intra ed extra aziendali

Tempi di realizzazione
Entro l'autunno 2022

Il "Monitoraggio del Piano Azioni Positive 2022-2023" viene configurato come iniziativa, anche se al di fuori degli ambiti individuati, in quanto attività indispensabile per il raggiungimento degli obiettivi proposti e per l'aggiornamento annuale del piano stesso, come previsto dalla Direttiva 2/2019.

ATTUAZIONE E DURATA

Il presente Piano ha validità per il triennio 2022 - 2024 e la delibera di adozione verrà pubblicata sul sito web dell'IZSLT, sezione CUG, e resa disponibile per il personale.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, del C.U.G. e della Consigliera di parità in modo di poter procedere ad eventuali adeguati aggiornamenti intercorrenti annuali e alla scadenza