



Delibera n. 134/2020

Allegato U al Verbale n. 05/2020

Oggetto: Approvazione Piano Triennale Azioni Positive 2020-2022.

### IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- VISTO il Decreto legislativo 29 settembre 1999, n. 381, concernente la costituzione dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia (INGV);
- VISTO il Decreto Leg.vo 25/11/2016, n. 218, concernente "Semplificazione delle attività degli Enti Pubblici di Ricerca ai sensi dell'art. 13 della Legge 7/08/2015, n. 124";
- VISTO lo Statuto dell'INGV, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 372/2017 del 9 giugno 2017, come modificato con Delibere del Consiglio di Amministrazione n. 424/2017 del 15 settembre 2017 e n. 501/2017 del 21 dicembre 2017, pubblicato sul Sito WEB istituzionale (Avviso di emanazione pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana - Serie generale - n. 27 del 2 febbraio 2018);
- VISTO il Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'INGV, emanato con Decreto del Presidente n. 36/2020 del 22/04/2020, pubblicato sul Sito WEB istituzionale;
- VISTO il Regolamento del Personale emanato con Decreto del Presidente n. 118/2018 del 14/5/2018, pubblicato sul Sito WEB istituzionale;
- VISTO il Regolamento di Amministrazione, Contabilità e Finanza, emanato con Decreto del Presidente n. 119/2018 del 14/5/2018, pubblicato sul Sito WEB istituzionale;
- VISTO il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, avente a oggetto il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- VISTO l'art. 48 del predetto D. Lgs. 198/2006, il quale dispone che "1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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. Detti piani, fra l'altro, al fine di



*promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi... (omissis)";*

- VISTO che l'INGV ha già provveduto all'elaborazione del Piano Triennale Azioni Positive per i Trienni scorsi 2014-2016 e 2017-2019;
- CONSIDERATO che la finalità del presente Piano Triennale Azioni Positive è implementare gli strumenti volti a eliminare o attenuare al massimo le disparità socio-economiche 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 e attento a contrastare ogni tipo di discriminazione, disagio o molestia di natura fisica, morale e/o psicologica;
- RAVVISATA la necessità di provvedere all'approvazione del Piano Triennale Azioni Positive per il triennio 2020-2023, in quanto il precedente è pervenuto a scadenza;
- su proposta del Presidente,

DELIBERA

L'approvazione del Piano Triennale Azioni Positive 2020-2022, allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale (all.1).

Si dà mandato alla Direzione Generale per gli adempimenti e il seguito di competenza.

Letto, approvato e sottoscritto seduta stante.

Roma, 19/06/2020

La segretaria verbalizzante  
(Dott.ssa Maria Valeria INTINI)

IL PRESIDENTE  
(Prof. Carlo DOGLIONI)

**Piano Triennale**  
**delle**  
**Azioni Positive**  
**2020/2022**

**a cura del CUG INGV**

A handwritten signature in blue ink, consisting of two distinct parts, possibly initials or a name, located in the bottom right corner of the page.



# Sommario

Premessa.....	2
Fonti normative .....	4
Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).....	6
Dati sul personale dell'INGV .....	8
Statistiche di genere all'INGV .....	8
Principi del Piano di Azioni Positive 2020-2022 .....	12
Area Intervento 1.....	12
Organizzazione dell'Ente in ottica di genere .....	12
Azione 1.a - Indicatori e statistiche di genere .....	12
Azione 1.b - Valutazione del benessere lavorativo .....	12
Azione 1.c – Linguaggio di genere .....	13
Area intervento 2.....	13
Diffusione della cultura delle pari opportunità .....	13
Azione 2.a - Attuazione dell'art.21 L. n.183/2010 e della Direttiva PCM n. 2/2019 .....	13
Azione 2.b – Formazione e aggiornamento alle/ai Dirigenti .....	14
Azione 2.c - Formazione specialistica per i componenti del CUG .....	14
Azione 2.d - Sensibilizzazione, informazione e comunicazione.....	15
Azione 2.e - Programmazione e realizzazione di attività comuni tra i soggetti che si occupano di benessere nell'Ente (CUG, Consigliera di fiducia, R.S.P.P., Medico competente).....	15
Azione 2.f – Valutazione diversificata del “peso” della produzione scientifica delle/dei dipendenti in concomitanza dei congedi legati alla genitorialità e/o malattia prolungata e/o assistenza a familiari disabili .....	16
Azione 2.g – Elaborazione del Progetto “Staffetta”.....	16
Area Intervento 3.....	17
Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro .....	17
Azione 3.a – Rateizzazione delle riduzioni stipendiali. ....	18
Azione 3.b – Implementazione delle forme di lavoro flessibile: telelavoro, part-time, smart-working e co-working .....	18
Azione 3.c - Accompagnamento al rientro da lunghi periodi di assenza. ....	19
Azione 3.d - Razionalizzazione dell'attività lavorativa .....	19
Azione 3.e – Welfare d'Istituto .....	20
Azione 3.f – Mobility manager .....	20
Area Intervento 4.....	21
Sostenibilità INGV .....	21
Azione 4.a – Definizione di Strategie per la Sostenibilità .....	21
Azione 4.b – Definizione di “Azioni Green” .....	22
Azione 4.c – Monitoraggio e Comunicazione e delle “Azioni Green” .....	22
Monitoraggio delle Azioni del Piano .....	23





## Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive nasce in continuità e sviluppo dei precedenti Piani 2014-2016 e 2017-2019, nell'ambito delle iniziative promosse dall'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia per favorire il migliore sviluppo lavorativo dei/delle lavoratori/trici per la 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.

Tali principi sono stati richiamati anche da successivi atti di normazione e di sensibilizzazione che, nei diversi ambiti e professionalità, hanno evidenziato la necessità di porre in essere strumenti di equilibrio nello svolgimento delle proprie manifestazioni lavorative. Tra essi si ricorda, ad esempio, la Raccomandazione della Commissione Europea dell'11/03/2005 riguardante la Carta europea dei ricercatori, nella quale sono evidenziati i principi del potenziamento della presenza femminile nella ricerca, l'eliminazione dei comportamenti discriminatori da parte dei datori di lavoro e/o dei finanziatori dei progetti di ricerca sia nella fase della costituzione del rapporto di lavoro sia nelle successive fasi di sviluppo professionale. 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 del suddetto articolo 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 (art.27)*
- ✓ *Divieto di discriminazione retributiva (art.28)*
- ✓ *Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (art.29)*
- ✓ *Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30)*
- ✓ *Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (art.31)*
- ✓ *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*).

Infine, la Direttiva PCM n. 2/2019, nel determinare una sintesi dell'evoluzione normativa intervenuta in materia, sia a livello nazionale che europeo, determina rinnovate "linee guida" sia per le amministrazioni che per i Comitati Unici di Garanzia, puntualizzando anche sul ruolo del **Piano Triennale di Azioni Positive quale strumento per assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.**

Alla luce di quanto sopra esposto, la finalità del presente Piano è implementare gli strumenti volti a eliminare o attenuare al massimo ogni disparità socio-economica 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 e 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;

**Racc. Comm. UE 11.03.2005** *“Carta europea dei ricercatori e un codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori”*

**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”*.

**Direttiva 26.06.2019** del Presidente del Consiglio dei Ministri recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*

**D.Lgs. 9.04.2008 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”*



# 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:

- promuovere , nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela delle/dei dipendenti e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
- promuovere la pari opportunità lavorativa, garantendo forme di non discriminazione di profilo professionale nella carriera;
- 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 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 innanzi tutto creare e in seguito 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.

oltre a funzioni **consultive**, 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.

e infine esercita un ruolo 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 riunioni 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 e lavorativo della persona.





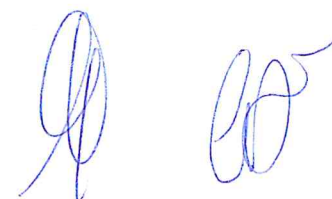
# Dati sul personale dell'INGV

## Statistiche di genere all'INGV

Si indica, nelle tabelle che seguono, la distribuzione del personale dell'INGV al 31 dicembre 2019 suddiviso per genere e in base ai profili professionali.

<b>Ruolo ovvero Profilo Professionale</b>	<b>Posti occupati</b>	<b>Uomini (%)</b>	<b>Donne (%)</b>
<i>Presidente</i>	1	1 (100%)	0 (0%)
<i>Direttore Generale</i>	1	0 (0%)	1 (100%)
<b>Dirigente Amministrativo</b>	1	1 (100%)	0 (0%)
<b>Dirigente di Ricerca</b>	34	29 (85,3%)	5 (14,7%)
<b>Dirigente Tecnologo</b>	8	6 (75,0%)	2 (25,0%)
<b>Primo Ricercatore</b>	85	57 (67,0%)	28 (33,0%)
<b>Geofisico associato r.e.</b>	1	0 (0%)	1 (100%)
<b>Primo Tecnologo</b>	31	27 (87,0)	4 (13,0%)
<b>Ricercatore</b>	253	132 (52,1%)	121 (47,9%)
<b>Ricercatore geofisico r.e.</b>	9	5 (55,5%)	4 (44,5)
<b>Tecnologo</b>	163	96 (58,9)	67 (41,1%)
<b>Collaboratore Tecnico - IV liv.</b>	68	53 (77,9%)	15 (22,1%)
<b>Funzionario Amm. - IV liv.</b>	3	1 (33,3%)	2 (66,7%)
<b>Collaboratore Tecnico - V liv.</b>	57	32 (56,1%)	25 (43,9%)
<b>Funzionario Amm. - V liv.</b>	16	4 (25,0%)	12 (75,0%)
<b>Collaboratore Amm. - V liv.</b>	8	1 (12,5%)	7 (87,5%)
<b>Collaboratore Tecnico - VI liv</b>	98	80 (81,6%)	18 (18,4%)
<b>Collaboratore Amm. - VI liv.</b>	7	2 (28,6%)	5 (71,4%)
<b>Operatore Tecnico - VI liv.</b>	13	7 (53,8%)	6 (45,2%)
<b>Collaboratore Amm. - VII liv.</b>	24	21 (87,5%)	3 (12,5%)
<b>Operatore Amm. - VII liv.</b>	2	2 (100%)	0 (0%)
<b>Operatore Tecnico - VII liv.</b>	18	11 (61,1%)	7 (38,9)
<b>Operatore Amm. - VIII liv.</b>	11	3 (27,3%)	8 (72,7%)
<b>Operatore Tecnico - VIII liv.</b>	25	20 (80,0%)	5 (20,0%)
<b>TOTALE</b>	<b>935</b>	<b>572 (61,2%)</b>	<b>363 (38,8%)</b>

Tab. 1 – Statistiche nei ruoli INGV al 31/12/2019



<b>Organo</b>	<b>Posti occupati</b>	<b>Uomini (%)</b>	<b>Donne (%)</b>
<b>Presidente</b>	<b>1</b>	<b>1 (100%)</b>	<b>0 (0%)</b>
<b>Consiglio di Amministrazione</b>	<b>5</b>	<b>4 (80%)</b>	<b>1 (20%)</b>
<b>Consiglio Scientifico</b>	<b>5</b>	<b>4 (80%)</b>	<b>1 (20%)</b>
<b>Collegio Revisore dei Conti</b>	<b>5</b>	<b>3 (60%)</b>	<b>2 (40%)</b>
<b>OIV (Organismo Indipendente di Valutazione)</b>	<b>3</b>	<b>2 (66%)</b>	<b>1 (34%)</b>
<b>Comitato Unico di Garanzia</b>	<b>11</b>	<b>4 (36,4%)</b>	<b>7 (63,6%)</b>
<b>TOTALI</b>	<b>30</b>	<b>18 (60%)</b>	<b>12 (40%)</b>

Tab. 2 – Statistiche di genere negli Organi e Organismi INGV al 31/12/2019

Le tabelle 1 e 2 mostrano uno sbilanciamento a favore del genere maschile sia nei profili professionali che nei componenti degli organi dell'INGV.

Nella tabella 1, nonostante la percentuale (circa 60% uomini e 40% donne) appaia quasi paritaria nel totale dei vari ruoli del personale dipendente, si nota che nei livelli apicali dei ruoli più direttamente coinvolti nella ricerca, dove i numeri consentono una statistica, la percentuale maschile dei dirigenti tecnologici e di ricerca è molto più elevata, pari a circa l'80%.

Va inoltre sottolineato che benché anche la tabella n. 2 riporti lo stesso rapporto 60/40 tra i generi, una attenta lettura evidenzia che il genere femminile appare sovrastante solo nell'ambito dell'organo CUG, mentre nei ruoli apicali, con potere decisionale o comunque con forte peso consultivo e determinante nelle scelte strategiche, la "gender balance" penda sempre verso il genere maschile. Questa "fotografia" deve necessariamente essere di stimolo 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 proprio il contributo della presenza femminile nelle materie di ricerca dell'area STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) è individuato come attività primaria dell'UNESCO, che opera da anni con azioni di portata internazionale per la promozione dell'uguaglianza di genere nel mondo del lavoro.

La necessità di tali azioni è confermata dal Global Gender Gap Report 2020 che il World Economic Forum redige ogni anno per quantificare la disparità basata sul genere.

A ulteriore conforto di quanto facilmente si percepisce nella quotidianità, la promozione della presenza femminile nelle posizioni apicali in Italia appare un'urgenza. Il "gap index" utilizza come parametro il divario di genere nazionale in economia, politica, educazione e salute. Il Report 2020 mostra, purtroppo, che l'Italia si trova solo al 76° posto della graduatoria mondiale, contrariamente alla maggioranza dei paesi europei che sono posizionati nei primi 20 posti, scivolando di 6 posizioni negli ultimi anni, ed è attualmente solo al quart'ultimo posto nell'Europa Occidentale. Le figure 1, 2 e 3 tratte dal Global



Gender Gap Report 2020 riassumono la situazione nel mondo e in Italia.

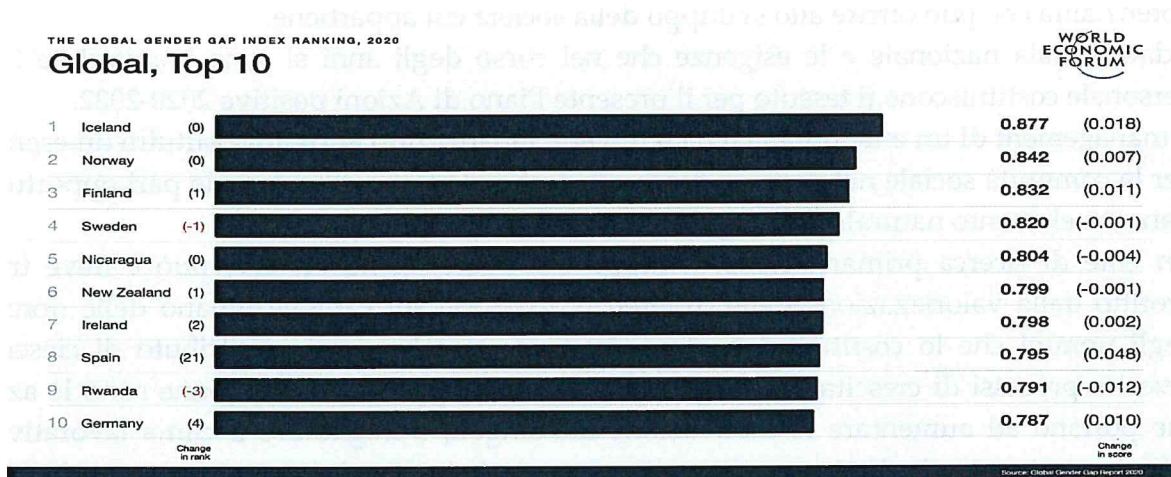


Figura 1 - Global Gender Gap Index Ranking 2020

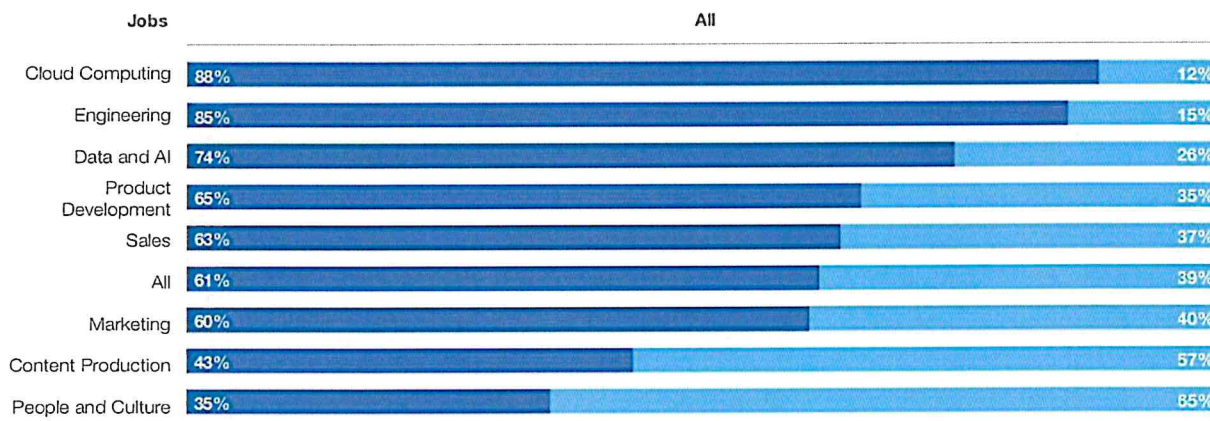


Figura 2 - Percentuale di uomini e donne per gruppo professionale nel mondo. (Global Gender Gap Report 2020). In blu la componente maschile, in celeste quella femminile.

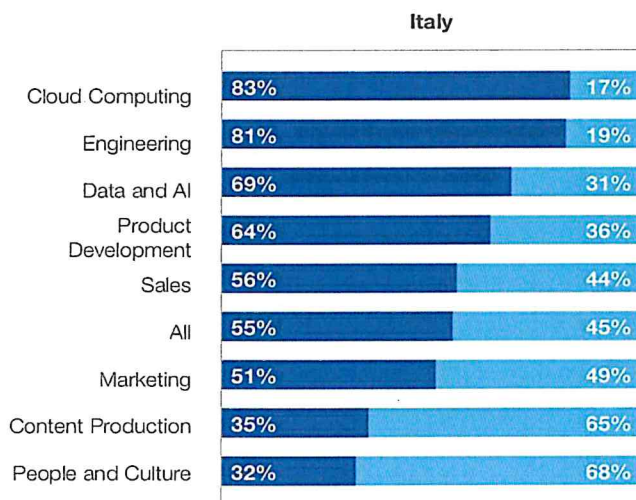


Figura 3 - Percentuale di uomini e donne per gruppo professionale in Italia (Global Gender Gap Report 2020). In blu la componente maschile, in celeste quella femminile.

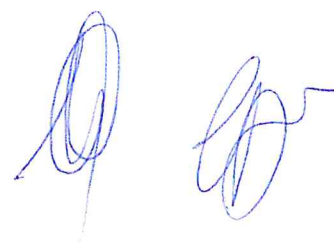


Le donne costituiscono la metà del capitale umano del mondo. Appare, quindi, del tutto incredibile che l'intelligenza di genere femminile sia totalmente sottoutilizzata per le potenzialità che può offrire allo sviluppo della società cui appartiene.

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 2020-2022.

Il management di un ente pubblico ha il dovere, innanzitutto etico, di costituire un esempio per la comunità sociale nel porre in essere un ambiente lavorativo dove le pari opportunità siano un elemento naturale dell'organizzazione.

Un ente di ricerca primario nello sviluppo del Paese, come l'INGV, può e deve trarre profitto dalla valorizzazione delle differenze: investire sul capitale umano delle donne e degli uomini che lo costituiscono, dare risalto e avvalersi del contributo di ciascuno, favorire processi di crescita personali e professionali egualitari delle donne sono le azioni che portano ad aumentare la motivazione dei singoli, a migliorare il clima lavorativo e, infine, a ottenere risultati e performance superiori, in un sistema virtuoso anche nella realizzazione dell'obiettivo fondamentale della parità di genere.

Two blue ink signatures are located at the bottom right of the page. The first signature is a dense, circular scribble, and the second is a more fluid, cursive signature.

# Principi del Piano di Azioni Positive 2020-2022

Nell'ultimo triennio l'INGV ha promosso importanti azioni positive per favorire un paritario impegno del "tempo lavoro", tra cui si devono necessariamente menzionare l'aumento significativo delle postazioni di Telelavoro e l'approvazione del Disciplinare sul Lavoro agile (c.d. Smart working).

Il proposito richiede ancora un maggior impegno di tutti al fine di adeguare la struttura organizzativa per le nuove 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 nominativi dei responsabili/coordinatori è un incentivo al ricambio del personale.

#### Azione 1.a - Indicatori e statistiche di genere

Raccolta ed elaborazione statistica, in ottica di genere, dei dati relativi al personale su distribuzione, ruoli, progressione di carriera, reclutamento, 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

**Risorse finanziarie:** L'azione non necessita di risorse specifiche

**Attività da realizzare:** Report annuale da pubblicare sul sito tematico del CUG

#### 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 dall'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.

**Attività da realizzare:** Report da produrre agli organi direttivi

## 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, particolarmente le figure che agiscono nella comunicazione, nei servizi, ecc.

**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.

**Attività da realizzare:** Relazione annuale a cura del CUG da pubblicarsi sul sito tematico del CUG

## Area intervento 2

### Diffusione della cultura delle pari opportunità

Rientrano in questa area interventi volti ad accrescere, attraverso iniziative formative e informative, 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 un'ottica non discriminatoria e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

### Azione 2.a - Attuazione dell'art.21 L. n.183/2010 e della Direttiva PCM n. 2/2019

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 (per es. regolamenti, flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera, telelavoro ecc.).

A tal fine, oltre le competenze assegnate dal CUG dalle Linee guida, si prevedono incontri periodici tra CUG e organi istituzionali (Amministrazione Centrale, Direttori di Sezione, Direttori di Dipartimento e RSPP) per consentire un significativo e adeguato scambio di informazioni utili alla valutazione dei rischi in ottica di genere (l'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008 "Oggetto della valutazione dei rischi", seguendo le indicazioni





dell'UE, fa esplicito riferimento alle differenze 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, Direttori di Dipartimento, CUG, RSPP.

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

**Attività da realizzare:** Report annuale da pubblicarsi sul sito tematico del CUG

## Azione 2.b – Formazione e aggiornamento alle/ai Dirigenti

Realizzazione di iniziative formative, quali seminari e corsi di formazione, rivolte a tutto il personale direttivo e mirate a fornire gli strumenti culturali necessari all'attuazione del principio di pari opportunità e di 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 Dipartimento, Direttori di Sezione, RUF.

**Tempi di realizzazione:** triennio

**Attori:** Consigliere di Fiducia - Psicologa del Lavoro – CUG – Consigliere Regionali e Nazionale di Parità.

**Risorse finanziarie:** Formazione dell'Amministrazione Centrale.

**Attività da realizzare:** Proposte e verifiche da inserire in un report annuale da pubblicarsi sul sito tematico del CUG

## 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.

**Attività da realizzare:** Report annuale da pubblicarsi sul sito tematico del CUG

## 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, auspicabilmente allargandole a tutti coloro che a vario titolo frequentano l'istituto.

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 e diffusione 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

**Attività da realizzare:** Documenti da pubblicarsi sul sito tematico del CUG e da diffondere al personale

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

In considerazione delle varie professionalità che concorrono alla elaborazione degli strumenti operativi finalizzati al benessere dei lavoratori, appare strategico costruire le azioni indirizzate a tale finalità in modo coordinato.

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, tra gli aspetti considerati per il miglioramento del benessere dei lavoratori, sia posta particolare attenzione alla differenza di genere negli ambienti di lavoro, tenendo conto della specificità della Medicina di genere, promossa dall'OMS fin dal 2000 con la pubblicazione dell'Equity Act

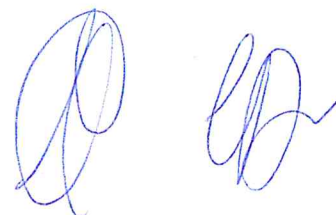
**Destinatari:** tutto il personale INGV

**Tempi di realizzazione:** triennio

**Attori:** CUG – Consigliera di fiducia – RSPP – Medico competente

**Risorse finanziarie:** l'azione necessita di risorse per missioni

**Attività da realizzare:** incontri tra i soggetti coinvolti





## Azione 2.f – Valutazione diversificata del “peso” della produzione scientifica delle/dei dipendenti in concomitanza dei congedi legati alla genitorialità e/o malattia prolungata e/o assistenza a familiari disabili

La genitorialità è una ricchezza per la famiglia e per la società che deve essere tenuta in adeguato conto in ambito professionale. Tuttavia, sussistono molti ostacoli formali nella valutazione dell'attività di ricerca scientifica e tecnologica, che non consentono di evitare che l'evento maternità/paternità si trasformi in un vulnus nel curriculum di un genitore, sia che si tratti di congedi per maternità delle lavoratrici e di paternità dei lavoratori, sia che si tratti di periodi di congedo o assenza dal lavoro per l'assistenza e la cura di figli disabili.

Parimenti, deve essere prestata grande attenzione anche lunghi periodi di assenza forzata dovuti a malattia oppure legati a patologie che generino condizioni di disabilità grave, così come al trattamento paritario di tutti quelle/quelli dipendenti che si trovano in situazioni di forte difficoltà per far fronte all'assistenza di un familiare (entro il secondo grado di parentela oppure entro il primo grado di affinità) in situazione di disabilità grave (art. 3 comma 3 della legge 104/92).

Occorre, pertanto, elaborare specifici strumenti perequativi da applicare in vari situazioni, tra cui la redazione di bandi di ricerca libera e progetti dipartimentali, al fine di evitare la discriminazione delle/dei dipendenti, sia durante il congedo per i motivi sopra citati, sia al loro rientro con i normali ritmi lavorativi.

Questa azione può anche 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, Direttori di Dipartimento

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

**Attività da realizzare:** Proposta metodologica basata sulla ricognizione di quanto fatto in altri enti di ricerca nazionali e internazionali (EU)

## 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 (per es. compilazione di check list e procedure da parte del personale prossimo al pensionamento oppure che sceglie una diversa esperienza lavorativa) per trasferire a colleghi più giovani il patrimonio di conoscenze ed esperienze del personale di prossima uscita dall'ente, allo scopo di favorire la continuità e il buon



funzionamento delle attività tecniche, amministrative, tecnologiche, gestionali e scientifiche e di mettere in pratica la rotazione del personale negli 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, Direttori di Sezione, RUF

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

**Attività da realizzare:** Ricognizione della casistica per cui si può attuare questo progetto e sensibilizzazione dei Direttori di Sezione. Report alla fine del triennio sui progetti realizzati da pubblicarsi sul sito tematico del CUG. Report alla fine del triennio sui progetti realizzati da pubblicarsi sul sito tematico del CUG

## 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 che sono spesso costrette a ricorrere a strumenti di riduzione della quantità lavorativa con conseguente riduzione del trattamento economico (per es. il part-time) per far fronte a carichi familiari particolarmente gravosi. Poiché l'impegno della cura delle esigenze familiari nel loro complesso spesso non è suddiviso equamente fra i due generi, ma è prevalentemente a "carico" della donna e viene visto – oltretutto - come ostacolo alla carriera e non come ricchezza personale e sociale, il nocumento economico e di progressione di carriera colpisce prevalentemente la componente femminile. Di conseguenza la famiglia può diventare antagonista 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 i genitori di figli in età prescolare o scolare o preposte all'accudimento di familiari non completamente autosufficienti o disabili.

E' oramai imprescindibile attivare iniziative di promozione e 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.

Inoltre andrebbe condotta una intensa operazione culturale di superamento della centralità del tempo lavorativo come presenza fisica sul luogo di lavoro, sia come strumento di valutazione che di certificazione di "fedeltà" aziendale.



### 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 (per esempio, congedo parentale, malattia del bambino, altri congedi), 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 - CUG

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

**Attività da realizzare:** Proposta di disciplinare per l'applicazione delle rateizzazioni. Report annuale per dati aggregati e anonimi da pubblicarsi sul sito tematico del CUG.

### Azione 3.b – Implementazione delle forme di lavoro flessibile: telelavoro, part-time, smart-working 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. smart-working) 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 del lavoro, garantendo sempre l'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 assegnati a diverse articolazioni territoriali.

Il telelavoro è la forma più nota di impiego flessibile delle risorse umane e richiede una disponibilità di bilancio, ma 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.

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 le parti coinvolte affinché la flessibilità si rifletta in maggiore produttività ed efficienza. L'INGV, inoltre, si impegna a favorire l'attuazione delle postazioni di telelavoro, la cui realizzazione è in osservanza con il relativo disciplinare, ove non comportino oneri di spesa, al fine di raggiungere un numero di postazioni disponibili proficuo alla domanda. Parimenti, l'INGV si impegna ad incentivare modalità di lavoro nella forma dello smart working attraverso i suoi membri della Commissione Permanente sul Lavoro Agile e a garantirne la corretta e funzionale attuazione. Propone, inoltre, una opportuna formazione ed informazione di tali innovativi strumenti di flessibilità a tutte le parti coinvolte (Direttore di Sezione, RUF, lavoratore, RSPP). Si precisa che il RSPP ha il compito di elaborare annualmente l'Informativa per tutti gli addetti a forme di lavoro in modalità flessibile (es. telelavoristi e smartworkers).

**Destinatari:** tutto il personale INGV.

**Tempi di realizzazione:** triennio

**Attori:** Amministrazione Centrale – Direttori di Sezioni – RUF - CUG - RSPP.

**Risorse finanziarie:** l'azione necessita di risorse specifiche limitatamente al telelavoro.

**Attività da realizzare:** Report annuale da pubblicarsi sul sito tematico del CUG

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

Al rientro da lunghi periodi di assenza (per 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 opportunamente formati (azione 2.b) a cui la/il dipendente afferrisce, 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.

Si precisa, inoltre, che sarà data particolare attenzione alle risultanze sulla idoneità lavorativa a cura del Medico Competente che, in caso di assenza del lavoratore per motivi di salute, superiore a 60 gg continuativi, è tenuto a effettuare una visita medica precedentemente alla ripresa del lavoro.

**Destinatari:** personale che rientra da un periodo di lunga assenza.

**Tempi di realizzazione:** triennio

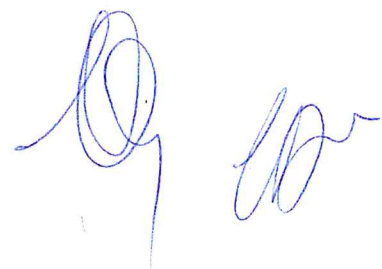
**Attori:** Personale direttivo e/o di coordinamento, Medico Competente

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

**Attività da realizzare:** Report annuale da pubblicarsi sul sito tematico del CUG

### **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 del personale, seminari, corsi di aggiornamento e formazione, collegi di sezione, etc.) prediligendo l'utilizzo di documenti condivisi in formato elettronico, più immediatamente condivisibili e utilizzabili da remoto oltre a portare i vantaggi della dematerializzazione.

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.

**Attività da realizzare:** Report annuale da pubblicarsi sul sito tematico del CUG

### Azione 3.e – Welfare d'Istituto

In considerazione della generale insufficienza delle politiche di welfare, intese come risorse pubbliche strutturali di sostegno alle famiglie, l'INGV in collaborazione con il CUG e con le OO.SS. desidera supportare le/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 e 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 disabili e persone non autosufficienti. Nelle sezioni o sedi dove ve ne sia necessità, l'INGV predispone box dedicati all'allattamento e/o un locale di riposo per puerpere e lattanti.

**Destinatari:** tutto il personale INGV.

**Tempi di realizzazione:** triennio

**Attori:** Direzione Generale – Mobility Manager - RSPP - CUG – OO.SS.

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

**Attività da realizzare:** Report annuale da pubblicarsi sul sito tematico del CUG. Conoscenza al personale degli strumenti di welfare realizzati tramite l'URP

### Azione 3.f – Mobility manager

L'INGV propone l'istituzione della figura del Mobility Manager in tutte le città in cui ha sede una Sezione.

La figura del Mobility Manager, con il supporto delle aziende che gestiscono i servizi di trasporto locale, ha il compito di verificare e proporre soluzioni per il miglioramento dei servizi e la loro integrazione con sistemi di trasporto complementari e innovativi, per promuovere l'intermodalità e l'interscambio e l'utilizzo di mezzi a basso impatto



ambientale, anche con convenzioni con servizi di noleggio . Inoltre, sempre con lo scopo di diffondere una cultura di rispetto per l'ambiente, il Mobility Manager si prefigge di attivare un servizio di informazione relativo alle attività sperimentali intraprese in questo settore di promuovere azioni 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.

**Attività da realizzare:** Promuovere l'attivazione di "Mobility manager" nelle città dove è presente una sede/sezione dell'INGV

## Area Intervento 4

### Sostenibilità INGV

Il CUG si prefigge di coordinare azioni mirate per contribuire alla sostenibilità ambientale, sociale ed economica, cioè di indirizzare lo sviluppo dell'ente perché sia "in grado di assicurare il soddisfacimento dei bisogni della generazione presente senza compromettere la possibilità delle generazioni future di realizzare i propri" (Commissione Brundtland, ONU 1987). In particolare, per migliorare la propria reputazione ambientale, l'INGV si adopera per sviluppare l'utilizzo delle energie rinnovabili, migliorare il benessere nel luogo di lavoro e indirizzare a un consumo responsabile, ovvero alla riduzione dei consumi e delle emissioni, alla dematerializzazione, alla preferenza per merci e servizi a basso impatto ambientale ed economico nel loro ciclo di vita, alla riduzione dei rifiuti, a comportamenti e mobilità a basso impatto ambientale. Tali azioni sono accompagnate da uno sviluppo nei campi della ricerca che intendano affrontare con approccio innovativo gli obiettivi dei 17 *Sustainable Development Goals* (SDG) dell'agenda europea, in particolare il Goal 7 - *Energia pulita e accessibile* e il Goal 13 - *Lotta contro il cambiamento climatico*, sviluppando le tematiche delle Georisorse, dello sviluppo minerario e delle acque sotterranee.

#### Azione 4.a – Definizione di Strategie per la Sostenibilità

Il CUG, vuole farsi promotore nella stesura di un documento che sia una Carta della Sostenibilità, da sottoporre all'approvazione del CdA.

**Destinatari:** Consiglio di Amministrazione

**Tempi di realizzazione:** tre mesi

**Attori:** CUG – Energy Manager - Mobility Manager - RSPP - Facility Manager - RUP servizi ristorazione - Responsabili dei Servizi Amministrativi - Comunicazione INGV - Direttori di Sezione.

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

**Attività da realizzare:** Documento "Strategie per la sostenibilità INGV" che preveda un Piano Triennale della Sostenibilità.





## Azione 4.b – Definizione di “Azioni Green”

Per raggiungere gli obiettivi previsti dal Documento per la Sostenibilità INGV nell’Azione 4.a, il CUG propone, insieme agli altri attori, la definizione di “Azioni Green”, cioè buone pratiche che realizzano le strategie per la sostenibilità.

**Destinatari:** Direzione Generale

**Tempi di realizzazione:** un anno

**Attori:** CUG – Energy Manager - Mobility Manager - RSPP - Facility Manager - RUP servizi ristorazione Responsabili dei servizi Amministrativi - Comunicazione INGV - Direttori di Sezione

**Risorse finanziarie:** l’azione non necessita di risorse specifiche.

**Attività da realizzare:** Documento “ Piano Triennale della Sostenibilità”

## Azione 4.c – Monitoraggio e Comunicazione e delle “Azioni Green”

Per comunicare le azioni intraprese e gli obiettivi raggiunti, il CUG in collaborazione con i servizi di Comunicazione INGV, promuove indagini sul personale, propone la stesura un piano di comunicazione , sulle policy e sulle azioni green adottate. Collabora nella predisposizione di un calendario di eventi per promuovere le iniziative supportate.

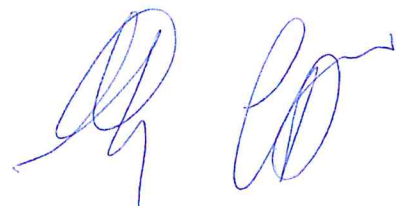
**Destinatari:** tutto il personale INGV

**Tempi di realizzazione:** un anno

**Attori:** CUG - Comunicazione INGV

**Risorse finanziarie:** l’azione non necessita di risorse specifiche.

**Attività da realizzare:** promuovere strumenti di Comunicazione e Divulgazione, (ad esempio una sezione WEB dedicata alle azioni green della sostenibilità INGV). Verifica campagne di informazione per i dipendenti. Rendicontazioni periodiche delle attività realizzate e della loro efficacia.





## 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. A ogni azione del piano è associato un Gruppo di Lavoro che ne cura lo svolgimento.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'M' followed by a smaller, more fluid signature.