



INRCA

Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

Sede Legale - Via S.Margherita n.5, Ancona
Amministrazione Centrale - Via S.Margherita n.5, Ancona
www.inrca.it

Numero: 270/DGEN

Data: 28/07/2020

Pag.
1

**DETERMINA DEL
DIRETTORE GENERALE
N. 270/DGEN DEL 28/07/2020**

Oggetto: ADOZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020- 2022.

**IL
DIRETTORE GENERALE**

- . . . -

VISTO il documento istruttorio, riportato in calce alla presente determina, dal quale si rileva la necessità di provvedere a quanto in oggetto specificato;

RITENUTO, per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio e che vengono condivisi, di adottare il presente atto;

ACQUISITI i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore Scientifico ciascuno per quanto di competenza;

- D E T E R M I N A -

- 1) di approvare, per le motivazioni di cui al documento istruttorio, il Piano Triennale delle Azioni Positive 2020/2022, predisposto dal Comitato Unico di Garanzia dell'Istituto, allegato alla presente determina di cui costituisce parte integrante e sostanziale.
- 2) di precisare che le eventuali spese derivanti dall'attuazione delle azioni previste nel suddetto Piano saranno quantificate ed impegnate con successivi atti.
- 3) di dare atto che la presente determina non è sottoposta a controllo regionale;
- 4) di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale a norma dell'art. 17 della L.R. 26/96 e s.m.i.;

Via Santa Margherita,5 - Ancona, sede legale INRCA

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Gianni Genga)

Per i pareri infrascritti

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Avv. Irene Leonelli)

IL DIRETTORE SANITARIO
(Dott. Andrea Vesprini)

IL DIRETTORE SCIENTIFICO
(Dott.ssa Fabrizia Lattanzio)



INRCA

Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

Sede Legale - Via S.Margherita n.5, Ancona

Amministrazione Centrale - Via S.Margherita n.5, Ancona

www.inrca.it

Numero: 270/DGEN

Data: 28/07/2020

Pag.
2

La presente determina consta di n.9 pagine di cui n.6 pagine di allegati cartacei che formano parte integrante e sostanziale della stessa, conservati agli atti.

- DOCUMENTO ISTRUTTORIO -

UNITA' OPERATIVA AMMINISTRAZIONE RISORSE UMANE

Normativa di riferimento:

- ⇒ D.Lgs. n.198 del 11.04.2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6, della legge 28.11.2005 n.246"
- ⇒ D.Lgs. n.165 del 30.03.2001 e s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- ⇒ L. n.183 del 04.11.2010 Collegato al lavoro
- ⇒ Direttiva della P.C.M. del 04.03.2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia.. "
- ⇒ Direttiva della P.C.M n. 2 del 26.06.2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"
- ⇒ Determina n.337/DGEN del 21.10.2015
- ⇒ Determina n. n.359/DGEN del 05.11.2015
- ⇒ Determina n. 136/DGEN del 27.03.2020

L'art.48, c.1°, del D.Lgs. n.198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6, della legge 28.11.2005 n.246" prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di azioni Positive, di durata triennale, 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.

L'art.21 della Legge n.183/2010 (Collegato al Lavoro) stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni debbano garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le Pubbliche Amministrazioni, inoltre, devono garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e devono impegnarsi a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Il citato art.21 ha inoltre, stabilito l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di costituire il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.) in sostituzione dei Comitati per le pari opportunità e dei Comitati Paritetici sul fenomeno del Mobbing. In attuazione della citata normativa, con determina n. 18/DAMM/2011, modificata ed integrata con atti nn.93/DAMM/2011 e 148/DGEN/2013 e s.m.i., l'Istituto ha costituito il Comitato Unico di Garanzia.

Con determine n.337/DGEN del 21.10.2015 e n.395/DGEN del 05.11.2015 l'Istituto ha provveduto a rinnovare detto Comitato che è stato successivamente prorogato con determina n. 136/DGEN del 27.03.2020 fino alla data di decorrenza del nuovo Comitato il cui procedimento di ricostituzione è in corso. Il legislatore ha assegnato al C.U.G. vari compiti propositivi, tra i quali quello di predisporre piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne. Si richiamano, al proposito, le direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04.03.2011 recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di garanzia per le pari



INRCA

Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

Sede Legale - Via S.Margherita n.5, Ancona
Amministrazione Centrale - Via S.Margherita n.5, Ancona
www.inrca.it

Numero: 270/DGEN

Pag.
3

Data: 28/07/2020

opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” e del 26.06.2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

Con nota n.26281 del 23.07.2020 la Presidente del CUG ha trasmesso alla Direzione Generale il Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022. In data 24.07.2020 la Presidente del CUG ha altresì trasmesso il suddetto Piano alla Consigliera Regionale di Parità. In pari data lo stesso è stato inviato alla RSU ed alle OO.SS. che non hanno formulato osservazioni. Con nota del 24.07.2020 la Consigliera di Parità ha espresso parere favorevole.

Si ritiene, pertanto, necessario provvedere all'approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022 che allegato al presente documento ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Si precisa che le eventuali spese derivanti dall'attuazione delle azioni previste nel suddetto Piano saranno quantificate ed impegnate con successivi atti.

Alla luce di quanto sopra esposto

SI PROPONE

- 1) di approvare, per le motivazioni di cui in premessa, il Piano Triennale delle Azioni Positive 2020/2022, predisposto dal Comitato Unico di Garanzia dell'Istituto, allegato alla presente determina di cui costituisce parte integrante e sostanziale.
- 2) di precisare che le eventuali spese derivanti dall'attuazione delle azioni previste nel suddetto Piano saranno quantificate ed impegnate con successivi atti.
- 3) di dare atto che la presente determina non è sottoposta a controllo regionale;
- 4) di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale a norma dell'art. 17 della L.R. 26/96 e s.m.i.;

Il Responsabile del Procedimento
Il Coll.Amm.vo Prof.le Senior
(Dott.ssa Claudia Marinucci)

Per presa visione e approvazione
Il Responsabile della U.O.C. Amm.ne Risorse Umane
Il Dirigente Amministrativo
(Dott.ssa Maria Grazia Palermi)

ATTESTAZIONE DEL DIRIGENTE DELLA STRUTTURA

Il Dirigente dell'U.O. Amministrazione Risorse Umane attesta che dalla presente determina non derivano spese a carico del Bilancio aziendale.

Il Dirigente Amministrativo
(Dott.ssa Maria Grazia Palermi)



INRCA

Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

Sede Legale - Via S.Margherita n.5, Ancona
Amministrazione Centrale - Via S.Margherita n.5, Ancona
www.inrca.it

Numero: 270/DGEN

Data: 28/07/2020

Pag.
4

- ALLEGATI -

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020-2022

1 PREMESSA

Il Piano di azioni positive è rivolto a promuovere all'interno dell'INRCA l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità e finalità di conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione. Esso è adottato in linea con i contenuti del Piano della performance e del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, come strumento di attuazione delle politiche di genere a tutela dei lavoratori e a garanzia dell'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

2 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo, il quadro normativo fornisce una serie di strumenti.

La legge 10 aprile 1991, n. 125, recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro", ora disciplinate dagli artt. 44 e seguenti del "Codice delle pari opportunità", ha introdotto le "azioni positive" ai fini della realizzazione di una parità sostanziale.

Il d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 prima e il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", hanno esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.

L'art. 7 del d.lgs. 23 maggio 2000, n. 196, recante "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", introduce, tra l'altro, per la pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento e i principi di cui al d.lgs. 23 maggio 2000 n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" e alla legge 10 aprile 1991 n.125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro". L'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" di detto decreto, specifica le azioni positive come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro e prevede all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto a "assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Tali piani hanno durata triennale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali e in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.



INRCA

Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

Sede Legale - Via S.Margherita n.5, Ancona
Amministrazione Centrale - Via S.Margherita n.5, Ancona
www.inrca.it

Numero: 270/DGEN

Data: 28/07/2020

Pag.
5

Le azioni positive sono misure “speciali”, in quanto non generali ma specifiche ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e “temporanee” in quanto necessarie sin tanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, evidenzia l'importanza del fatto che le amministrazioni pubbliche svolgano un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale.

La Direttiva pone obiettivi di attuazione completa delle disposizioni normative vigenti, di facilitazione dell'aumento della presenza di donne in posizione apicali e di sviluppo di best practice, di orientamento delle politiche di gestione delle risorse umane grazie a specifiche linee di azione.

Il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità nella gestione del ciclo della performance, a partire dal Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa che deve prevedere anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Inoltre, l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 c.d. “Collegato Lavoro” è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

In particolare, il novellato art. 7 esplicita che “le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.” allargando l'ambito di tutela, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, quali a esempio gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

Lo stesso art. 7 comma 1 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che “Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.

A ciò si aggiunge il d.lgs. 15 giugno 2015 n. 80, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” con il quale sono state introdotte, tra l'altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.

Inoltre, l'art. 28, comma 1 del d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ha reso esplicito l'obbligo di valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.



INRCA

Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

Sede Legale - Via S.Margherita n.5, Ancona
Amministrazione Centrale - Via S.Margherita n.5, Ancona
www.inrca.it

Numero: 270/DGEN

Data: 28/07/2020

Pag.
6

Il d.lgs. 12 maggio 2016, n. 90, che ha introdotto l'art. 38septies, "Bilancio di genere" nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009. In base a tale articolo, il Ministero dell'economia e delle finanze

- Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, ha avviato "un'apposita sperimentazione dell'adozione di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere".

Infine, la Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo recante "Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale", auspica l'avvio di un processo di riorganizzazione volto all'equilibrio tra vita privata e vita professionale di donne e uomini in Europa e mira a contribuire al conseguimento di livelli più elevati di parità di genere. Tale Risoluzione individua e suggerisce possibili collegamenti delle misure di conciliazione lavoro - famiglia con le esigenze di organizzazione flessibile, nonché con il recupero di produttività e di competitività aziendale, sottolineando che la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare, deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti.

Da ultimo, la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 reca indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole per l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

3 LINEE GENERALI D'INTERVENTO

Il Piano delle azioni positive, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale, al pari del Piano delle performance, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti. In coesione con le finalità promosse dalla normativa vigente, si delineano gli obiettivi generali che il presente Piano intende raggiungere:

- a) garantire la valorizzazione delle risorse umane, l'accrescimento professionale dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale;
- b) promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
- c) garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell'Agenzia e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Obiettivi ed Azioni

Obiettivo 1: favorire politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare

Azioni

1. Orario di servizio - Flessibilità dell'orario

Tale iniziativa, oltre a essere in linea con il principio di razionalizzazione della spesa, tiene conto dei principali criteri del benessere organizzativo. La possibilità di rispettare i tempi di vita dei lavoratori, infatti, risulta coerente anche con l'opportunità di facilitare e migliorare la qualità del lavoro che, se



INRCA

Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

Sede Legale - Via S.Margherita n.5, Ancona
Amministrazione Centrale - Via S.Margherita n.5, Ancona
www.inrca.it

Numero: 270/DGEN

Data: 28/07/2020

Pag.
7

svolto in team in fasce orarie condivise, può promuovere anche una maggiore collaborazione a beneficio di tutta l'azione amministrativa.

Si intende continuare a prestare particolare attenzione alle esigenze di flessibilità oraria, pur nel rispetto dell'orario contrattualmente previsto.

A tale proposito si propone di ampliare l'attuale flessibilità in entrata con l'obiettivo di estenderla al maggior numero possibile di dipendenti.

2. Lavoro agile , telelavoro e smart working

Il Lavoro Agile è una nuova modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che consente di lavorare in modo flessibile nel rispetto degli obiettivi prefissati. La Legge 81/2017 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" disciplina il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporti di lavoro subordinato mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa".

Si tratta di un approccio innovativo che fa leva sulle nuove tecnologie per riprogettare l'organizzazione del lavoro, anche nell'ottica della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, mettendo in discussione tutti i vincoli tradizionali, dallo spazio fisico, agli orari predefiniti e agli strumenti di lavoro, alla ricerca di nuovi equilibri fondati su una maggiore autonomia ma anche su una maggiore responsabilizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori sui risultati.

Gli organi costituzionali, nell'ambito della loro autonomia, possono definire modalità e criteri per l'adeguamento dei rispettivi ordinamenti (co.4 L124/2015). Nessun dipendente è potenzialmente escluso dalle misure. Resta fermo che le amministrazioni definiscono le attività oggetto di lavoro agile. Vigè il rispetto del principio di non discriminazione tra lavoratori subordinati a tempo indeterminato e lavoratori subordinati a tempo determinato (clausola 4 della Direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999).

I vantaggi

Alcuni vantaggi per i lavoratori risultano abbastanza evidenti, primo fra tutti la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Lavorando da casa, infatti, si riesce a gestire meglio il proprio work-life balance, valorizzando il tempo a disposizione e abbattendo i costi legati agli spostamenti. L'introduzione dello smart working, impattando sul benessere e sulla qualità della vita dei propri dipendenti, può essere considerata una misura di welfare aziendale e si riflette così in positivo anche sulla produttività.

Ci sono poi altri aspetti di profonda innovazione che vanno sottolineati, sia per i lavoratori che per le amministrazioni. Eccone alcuni:

- valorizzazione delle risorse umane e responsabilizzazione. Ci si concentra sui risultati del lavoro e non sugli aspetti formali;
- razionalizzazione nell'uso delle risorse e aumento della produttività, quindi risparmio in termini di costi e miglioramento dei servizi offerti;
- promozione dell'uso delle tecnologie digitali più innovative e utilizzo dello smart working come leva per la trasformazione digitale e per lo sviluppo delle conoscenze digitali;
- rafforzamento dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance basate sui risultati e sui livelli di servizio.
- abbattimento delle differenze di genere;
- riduzione delle forme di "assenteismo fisiologico";
- attrazione di talenti;
- valorizzazione del patrimonio immobiliare delle PA, grazie al fatto che vengono reinventati gli spazi, ad esempio attraverso postazioni di coworking.



INRCA

Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

Sede Legale - Via S.Margherita n.5, Ancona

Amministrazione Centrale - Via S.Margherita n.5, Ancona

www.inrca.it

Numero: 270/DGEN

Data: 28/07/2020

Pag.
8

L' Emergenza Covid 19 ha fatto emergere in misura potente l'opportunità di attivare questa nuova metodologia di lavoro, la normativa 2020 relativa al Coronavirus, si è soffermata sul telelavoro e smart working riconfermando esso come "applicabile in via automatica ad ogni rapporto di lavoro subordinato nell'ambito di aree considerate a rischio nelle situazioni di emergenza nazionale o locale nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni e anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti".

La Direttiva spinge sul lavoro agile e flessibile, invita a utilizzare modalità telematiche per riunioni, convegni e momenti formativi.

Il 12 marzo 2020 la Ministra Dadone ha poi firmato la Direttiva 2/2020 in relazione all'emergenza Covid-19 che sostituisce la Direttiva n.1/2020. Il nuovo documento rafforza ulteriormente il ricorso allo smart working, prevedendo che questa diventi la forma organizzativa ordinaria per le pubbliche amministrazioni. L'obiettivo della Direttiva è sempre tutelare la salute di cittadini e dipendenti, contemperando questa esigenza primaria con la necessità di erogare i servizi essenziali e indifferibili.

Insomma, lo smart working è una leva di cambiamento per le PA e i suoi lavoratori e permette di combattere la "burocrazia difensiva", perché consente di andare oltre l'adempimento, promuove la collaborazione, la programmazione, la gestione e i risultati. Mette al centro le persone, all'interno di un progetto più ampio di "people strategy", che punta sulla valorizzazione delle persone e sulla fiducia tra lavoratori e amministrazione.

Lo smart working impatta poi anche sui temi della sostenibilità e, in questo caso, è più immediato l'accostamento al telelavoro, che già consentiva, ad esempio, risparmi nei consumi elettrici all'interno degli uffici e una riduzione nelle emissioni di CO2 grazie alla diminuzione del traffico legato agli spostamenti per raggiungere il posto di lavoro. Ovviamente tutti questi benefici avrebbero un peso maggiore se lo smart working si diffondesse in tutti gli uffici.

Per favorire la diffusione dello smart working emerge come centrale il tema della comunicazione, sia interna (ingaggiare le persone creando interesse e mostrando i vantaggi di questo approccio) che esterna, attraverso la diffusione e la conoscenza delle buone pratiche realizzate.

Altro fattore da non sottovalutare è la "sburocratizzazione": eccedere con regole e procedure, rischia di bloccare il processo e l'entrata a regime di questa pratica.

Fondamentale, infine, un lavoro culturale sulla dirigenza e fare rete, tra le diverse amministrazioni e tra mondo pubblico e privato nei territori.

Su questo tema, una delle azioni da considerare in questo Piano Triennale è la seguente:

- *riorganizzazione dei processi lavorativi per implementare modelli di lavoro smart (competenze, organizzazioni, dotazioni strumentali, spazi fisici). L'azione è dedicata a capitalizzare l'esperienza di lavoro da remoto fatta durante il lockdown, per innovare la capacità di erogare servizi utili al cittadino e in linea con le sue aspettative, prevedendo di poter utilizzare tale modalità anche nella normalità lavorativa;*

Obiettivo 2: promozione del benessere organizzativo

Azioni

- **Azioni correttive e migliorative sui risultati relativi al benessere organizzativo**

A fine 2019, l'INRCA ha attivato una indagine relativa al benessere organizzativo.

Ciò in considerazione del fatto che esistono evidenze scientifiche in grado di attestare che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo".

La presenza di benessere organizzativo all'interno di un'organizzazione consente, infatti, di prevenire, ridurre e identificare lo stress correlato al lavoro. La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute psico-fisica dei lavoratori e ad aumentare la produttività.



INRCA

Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

Sede Legale - Via S.Margherita n.5, Ancona
Amministrazione Centrale - Via S.Margherita n.5, Ancona
www.inrca.it

Numero: 270/DGEN

Data: 28/07/2020

Pag.
9

L'emergenza Covid ha rallentato il processo di elaborazione e presentazione dei dati emersi da tale indagine; pertanto è necessario, sulla base dei dati raccolti e delle risultanze dell'indagine svolta, individuare aree di criticità e priorità di intervento, sulla base delle quali prevedere almeno due azioni correttive e migliorative.

- **Realizzazione di iniziative di formazione/sensibilizzazione/comunicazione**

L'INRCA intende organizzare almeno una giornata l'anno di formazione /sensibilizzazione/comunicazione per promuovere il miglioramento delle relazioni interpersonali nell'organizzazione, la cultura relativa alle tematiche di genere e la diffusione di buone prassi lavorative, al fine di contribuire al miglioramento del benessere organizzativo.

- **Iniziative per promuovere il team building ed il team working**

Al fine di favorire una maggiore conoscenza tra colleghi, creare relazione, incrementare la collaborazione, aumentare il livello di fiducia nei compagni, motivare il gruppo di lavoro, creare coesione ed integrazione facilitare la comunicazione, stimolare la creatività, educare alla delega ed al lavoro per obiettivi, sviluppare l'empatia e l'ascolto, valutare il potenziale e le attitudini, l'INRCA nell'ambito delle risorse disponibili per la formazione del personale, prevedrà attività di team building e di team working che coinvolgeranno tutto il personale in servizio interessato.

Obiettivo 3

Azioni

- **Accordo con altre Amministrazioni per CRAL**

L'INRCA riconosce che l'attività di circolo ricreativo aziendale rafforza il senso di appartenenza dei dipendenti all'Ente, collante immateriale che contribuisce al buon andamento e, in ultima analisi, all'efficacia dell'azione dello stesso. In considerazione dell'assenza di una struttura con queste funzioni nell'INRCA, nel corso del triennio, essa si propone di prendere contatto con i CRAL di altre amministrazioni per addivenire ad un accordo, volto a estendere al personale dell'INRCA convenzioni, promozioni e iniziative ricreative da essi individuate.

4 SOGGETTI, AREE E UFFICI COINVOLTI

Le strutture impegnate e/o coinvolte nella realizzazione delle azioni positive sono individuate di volta in volta secondo la materia di riferimento.

5 STRUMENTI E VERIFICHE

L'Amministrazione verificherà l'attuazione delle azioni sopra indicate in collaborazione con il CUG e proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente



REGIONE MARCHE

Numero 270/DGEN

Data 28/07/2020

DETERMINA N. 270/DGEN DEL 28/07/2020
ADOZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020- 2022.

PUBBLICAZIONE:

dal 28/07/2020 al 11/08/2020

ESECUTIVITA':

- La Determina è stata dichiarata immediatamente esecutiva il 28/07/2020
- La Determina è esecutiva il _____ (dopo il 10° giorno della pubblicazione)

Determina pubblicata sulla Extranet SI NO

Certificato di pubblicazione

Si attesta che del presente atto è stata disposta la pubblicazione all'Albo Pretorio in data odierna, per quindici giorni consecutivi.

IL FUNZIONARIO INCARICATO

Brunelli Mariella

28/07/2020

Collegio Sindacale: inviata con nota del _____

Atto soggetto al controllo della Regione: SI NO

Inviato con nota n. _____ del _____

