

ALLEGATO E

PIANO PERFORMANCE 2014-2016

ENEA

PIANO DEGLI OBIETTIVI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)



Dicembre 2013

PREMESSA

Il tema delle pari opportunità costituisce un elemento determinante per lo sviluppo delle risorse umane e per il miglioramento della performance, e come tale è stato inserito tra gli obiettivi strategici ed operativi del Piano della Performance dell'Agenzia.

In linea col D.lgs. 150/09 e con l'art.21 della L.183/10, l'Agenzia ENEA, con circolare commissariale n. 58/COMM/2011, ha istituito il Comitato Unico di Garanzia rispondendo così all'esigenza di garantire maggiore efficacia ed efficienza all'azione amministrativa dando maggiore autonomia gestionale a tale Comitato, al quale vengono assicurate risorse umane e finanziarie necessarie per il raggiungimento dei risultati attesi dalla programmazione 2014.

Il percorso intrapreso dal CUG, si prefigge di:

- *eliminare le disparità di fatto nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;*
- *favorire la diversificazione delle scelte professionali;*
- *superare condizioni organizzative e distributive del lavoro che potrebbero creare pregiudizi nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera e nel trattamento economico e retributivo;*
- *ottimizzare i tempi delle attività lavorative per consentire a tutto il personale di conciliare al meglio le responsabilità professionali con quelle familiari.*

Tali finalità sono indubbiamente condivisibili ma richiedono e richiederanno uno sforzo sinergico dell'intera struttura ENEA per la sensibilizzazione di tutti i lavoratori di ogni livello e grado. Nonostante il percorso nuovo sia poco agevole l'Agenzia è riuscita negli anni a concretizzare i primi risultati che si auspica siano i prodromi di risultati di più ampio respiro nel prossimo futuro.

Per dare concretezza a tale lavoro, per il 2014 verrà adottato un primo strumento di misurazione dell'attuazione delle politiche di parità di genere mediante l'adozione di un indicatore e relativo target. Tra i risultati attesi nel 2014 è la realizzazione di un corso di formazione rivolto ai responsabili di primo e secondo livello e di un corso di formazione per le donne sulla legge 120/2011.

Obiettivi operativi ed azioni 2014

L'obiettivo strategico *“Noi promuoviamo le pari opportunità”* che contempla le attività del CUG, è stato previsto nel *“Piano della Performance 2014/2016”* coerentemente con le linee guida A.N.AC. (ex CiVIT). Nel presente piano 2014, tale obiettivo è stato declinato in 3 obiettivi operativi.

Gli obiettivi programmati dal CUG ENEA per il 2014 sono:

- a) L'organizzazione di un corso di formazione rivolto ai responsabili di struttura organizzativa di primo e secondo livello e di un corso di formazione per le donne sulla legge 120/2011;
- b) L'individuazione e l'elaborazione di strumenti di promozione dell'eguaglianza e della trasparenza (realizzazione di Bilancio di genere);
- c) La partecipazione a bandi europei o nazionali per il finanziamento della proposta progettuale, già elaborata dal CUG, dal titolo *“UNA PIATTAFORMA MULTIMEDIALE PER PROMUOVERE L'OCCUPAZIONE E L'ECCELLENZA FEMMINILE”*.

Per quanto riguarda il punto a), sono previste due tipologie di corsi di formazione:

- Un corso rivolto ai Responsabili di struttura di 1° e 2° livello, da effettuarsi nel triennio 2014-2016. Tale corso, è indirizzato soprattutto alla valorizzazione delle risorse umane e al rispetto delle pari opportunità di genere;
- Un corso, rivolto alle donne (circa 70), che riguarderà la presenza delle quote di genere nei Consigli di Amministrazione e nei Collegi sindacali delle società partecipate della PA, come da legge n. 120/2011.

Per quanto riguarda il punto b), un gruppo di lavoro ad hoc sta elaborando un bilancio di genere, il cui obiettivo è quello di disaggregare ed analizzare le voci di bilancio dove risultano più immediate le connessioni tra azioni intraprese ed effetti sul personale maschile e femminile.

Esso costituisce uno strumento trasparente di consultazione e di quantificazione delle politiche di genere ed è finalizzato non solo a realizzare l'uguaglianza, l'efficienza e l'economicità delle risorse, ma anche la promozione di uno sviluppo aziendale volto a raggiungere la concreta parità tra uomini e donne.

Per quanto riguarda il punto c), fattore importante è la partecipazione a bandi europei o nazionali per il finanziamento della proposta per il progetto di una piattaforma multimediale al fine di promuovere l'occupazione e l'eccellenza femminile.

Equa rappresentatività e dignità di genere

Gli obiettivi operativi forniscono contributi per il raggiungimento dell'obiettivo strategico PCAM.STRA.02 per la cui misurabilità è stato adottato un indicatore ed un target che misura l'equa rappresentatività e dignità di genere al fine di:

- valorizzare le competenze all'interno dell'organizzazione;
- promuovere l'inserimento equilibrato dei generi nelle attività, nei settori professionali in particolare nell'assegnazione degli incarichi di responsabilità di strutture organizzative di I e II livello.

Il primo passo è stata la nomina di un gruppo di lavoro per pianificare e, quanto prima concretizzare, le attività necessarie.

Risorse

Dal punto di vista organizzativo strutturale, il CUG svolge la propria funzione presso la sede legale dell'ENEA in costante collegamento, tramite videoconferenza, con i membri delle sedi periferiche.