

## ALLEGATO 1 A.N.AC.

# ***RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2013***

## ***PROSPETTO RELATIVO ALLE PARI OPPORTUNITÀ ED AL BILANCIO DI GENERE***



*maggio 2014*

*M. COZZOLINO*  


## INDICE

<i>Premessa</i> .....	1
<b>1. Obiettivi e azioni</b> .....	<b>3</b>
<i>1.1 Ruolo del CUG in ENEA</i> .....	3
<i>1.2 Informazione/comunicazione in chiave di genere</i> .....	4
<i>1.3 Equa rappresentatività e dignità di genere</i> .....	5
<i>1.4 Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro</i> .....	5
<b>2. Bilancio di genere</b> .....	<b>6</b>
<b>3. Risorse finanziarie</b> .....	<b>6</b>
<b>4. Risorse Umane</b> .....	<b>6</b>
<b>5. Risultati</b> .....	<b>7</b>

## PREMESSA

*Il tema delle pari opportunità costituisce un elemento così determinante e basilare per lo sviluppo delle risorse umane e per il miglioramento della performance da essere inserito nel quadro dei recenti interventi di razionalizzazione dell'amministrazione pubblica.*

*Nel decreto legislativo 150/09, finalizzato all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità diviene un fattore rilevante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi.*

*Il disegno del legislatore è stata quello di creare nella P.A. i presupposti favorevoli a che la pari opportunità, nel significato di "qualità di essere uguale in termini di equità e imparzialità", garantissero al lavoratore la fruizione di tutti gli strumenti per cogliere realmente le opportunità di sviluppo individuale e di partecipazione alla vita sociale, politico ed economica.*

*Dello stesso tenore del D.lgs 150/09 è la legge 183/2010, che con l'art 21, interviene in maniera più operativa e tangibile sulla pari opportunità e sul benessere dei lavoratori, prevedendo la costituzione all'interno delle P.A. del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le Pari Opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.*

*Le pari opportunità sono state anche oggetto della delibera CIVIT 22/2011, che fornisce indicazioni per lo sviluppo di questo concetto, così strettamente connesso al ciclo di gestione della performance. Di particolare rilevanza è il riferimento alle quattro principali dimensioni in seno alle quali è necessario vigilare per garantire pari opportunità: 1. genere; 2. disabilità; 3. razza – etnia; 4. gruppo sociale. Dimensioni queste che rispecchiano le caratteristiche e la dinamicità delle evoluzioni nel mondo contemporaneo e che vedono una sempre più consolidata partecipazione delle donne al mondo del lavoro, una rinnovata attenzione verso le diverse forme di svolgimento delle attività lavorative per i soggetti che presentano disabilità, una crescente integrazione tra popoli di diversa razza ed etnia e, infine, maggiore attenzione verso tutte quelle discriminazioni che possono nascere dall'appartenenza o meno a determinati gruppi sociali.*

*In linea col D.Lgs 150/09 e con l'art.21 della L.183/10, con circolare commissariale n. 58/COMM/2011, l'ENEA ha istituito il Comitato Unico di Garanzia, CUG, che sostituisce il precedente Comitato per le Pari Opportunità o CPO, rispondendo così all'esigenza di garantire maggiore efficacia ed efficienza all'azione amministrativa e alla necessità imperante di assicurare parità e pari opportunità per l'ottimizzazione della produttività lavorativa attraverso il Benessere organizzativo.*

*Si è intrapreso un percorso per l'attuazione delle pari opportunità nel lavoro" al fine 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;*

- *promuovere l'inserimento "indiscriminato" in attività, livelli di responsabilità e settori professionali, in particolare in quelli tecnologicamente avanzati;*
- *ottimizzare i tempi delle attività lavorative per consentire a tutto il personale di conciliare al meglio le responsabilità professionali con quelle familiari.*

*Le finalità sono indubbiamente encomiabili ma richiedono e richiederanno uno sforzo sinergico dell'intera struttura ENEA per la sensibilizzazione di tutti i lavoratori di ogni livello e grado.*

## 1. OBIETTIVI E AZIONI

L'obiettivo strategico *“Noi promuoviamo le pari opportunità”* che contempla le attività del CPO/CUG, è stato previsto nel *“Piano della Performance 2012/2014”* coerentemente con le linee guida CIVIT.

Il CUG ha svolto nel 2013 attività significative per l'Agenzia e si è confrontato all'esterno in particolare con altre istituzioni ed amministrazioni.

Sono stati fissati degli Obiettivi:

1. Ruolo del CUG in ENEA;
2. Comunicazione/informazione in chiave di genere;
3. Equa rappresentatività e dignità di genere;
4. Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

### 1.1 RUOLO DEL CUG IN ENEA

Come accennato in premessa il mandato istituzionale del CUG è quello di assicurare parità e pari opportunità di genere, eliminando ogni forma di violenza morale e psicologica, di discriminazione diretta e indiretta; di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico; di razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della PA anche in materia di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere dei lavoratori e lavoratrici.

Il vertice amministrativo, col quale opera il CUG, ha messo a disposizione le risorse personali e strumentali necessarie ed ha deliberato un regolamento che ne disciplina le modalità di funzionamento. Il suo ruolo è tale che la legge stabilisce che venga preventivamente consultato sugli atti da adottare attinenti alle materie di competenza dello stesso.

La prima azione positiva del CUG ENEA è stata quella di rafforzare il proprio ruolo nell'organizzazione e nella gestione del Personale al fine di assicurare e garantire la sua partecipazione ai tavoli di contrattazione con le OO.SS.. La presenza del comitato diviene garanzia di crescita di sensibilità alla cultura di genere ma anche di migliore condivisione di obiettivi specifici in progetti di valorizzazione.

Delineare e rafforzare il ruolo ha significato innanzitutto dotare l'organismo di risorse di personale, nel rispetto dei criteri paritetici stabiliti dalla legge, e procedere successivamente alla creazione di gruppi di lavoro appositi e competenti per realizzare studi e ricerche su materie specifiche. Sono state individuate otto tematiche di approfondimento ed i relativi gruppi di lavoro, che riguardano:

1. Normativa Nazionale e Comunitaria;
2. Fonti di finanziamento statali e UE su progetti inerenti le attività del CUG;
3. Codice etico, Codice di comportamento;
4. Strumenti di comunicazione, informazione e visibilità delle attività CUG;
5. Analisi statistiche sul personale;
6. Benessere Organizzativo;
7. Pari opportunità di genere e Monitoraggio Piano Triennale azioni Positive;
8. Analisi e Monitoraggio regolamenti e circolari interne.

La struttura organizzativa e operativa così delineata ha già prodotto i primi significativi risultati, che verranno sinteticamente illustrati nei successivi paragrafi.

## 1.2 INFORMAZIONE/COMUNICAZIONE IN CHIAVE DI GENERE

Definito il Ruolo del CUG ENEA, il secondo fronte su cui si è agito è stato quello comunicativo/informativo: “orientare e gestire informazioni in chiave di genere”. Il che ha significato creare e dare spazio e valore alle professionalità ed ai successi delle donne ENEA, con strumenti di comunicazione e reportistica per rendere trasparenti e noti gli effetti prodotti sulle pari opportunità.

E' stato realizzato un proprio sito internet con pagine riguardanti le attività del Comitato, la disciplina comunitaria, la legislazione nazionale in materia di Pari Opportunità, gli approfondimenti sulle iniziative intraprese in Italia e all'estero sul tema di genere, nonché i principali documenti che sottendono a tale argomento. La modalità comunicativa del sito si è basata inizialmente su documenti accessibili e, successivamente, al materiale documentale si è aggiunto il materiale audiovisivo per dare maggiore visibilità alle eccellenze femminili, talvolta non adeguatamente valorizzate.

Proprio per dare alle donne valore, trasparenza e merito è nato il progetto “Donne ENEA In ondA”, con competenze interdisciplinari nel campo della comunicazione.

Il progetto ha portato alla realizzazione di una *web gallery* di immagini, filmati e clip audio relativi ad eventi interni ed esterni all'Agenzia e significativi per le pari opportunità di genere.

La web gallery è articolata in sezioni tematiche:

- a) interviste alle scienziate;
- b) attività di eccellenza;
- c) premi e riconoscimenti;
- d) meeting;
- e) documentari;
- f) voce ai vertici;
- g) bacheca.

Le sezioni a) e b), dedicate alle interviste, mettono in luce le attività lavorative di eccellenza delle donne che costituiscono la ragion d'essere di questa web.

L'accesso alla web gallery avviene attraverso un collegamento sul sito:



[www.donne.enea.it](http://www.donne.enea.it)

Per realizzare la web gallery sono state intraprese dal CUG una serie di azioni:

- redazione del piano editoriale della Web gallery (home page) contenente interviste, eventi di rilievo, ecc;
- realizzazione di pagine web dinamiche basate sulle indicazioni del piano editoriale e dotate di sistema di content management (CMS), per la gestione dei contenuti in totale autonomia e svincolino i gestori da conoscenze tecniche di programmazione web;
- predisposizione dei profili di utenti, back-end e front-end; i primi col ruolo di produttori – organizzatori - supervisor dei contenuti; i secondi col ruolo di utenti finali “attivi”;
- definizione dell’attività di workflow, finalizzata a rendere efficiente la comunicazione tra i vari livelli del back-end e a garantire la validità dei contenuti;
- formazione del personale per la gestione e la realizzazione dei contenuti della web gallery.

### **1.3 EQUA RAPPRESENTATIVITÀ E DIGNITÀ DI GENERE**

Il terzo ambito ha riguardato l’equa rappresentatività e dignità di genere col fine di:

- valorizzare le competenze all’interno dell’organizzazione;
- promuovere l’inserimento equilibrato dei generi nelle attività, nei settori professionali in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e negli incarichi di responsabilità;
- rimuovere gli stereotipi di genere, che condizionano la cultura e i comportamenti e che generano impatti negativi sulle opportunità di sviluppo professionale del personale e sul benessere lavorativo;
- definire procedure certe e trasparenti sul mobbing, sulla discriminazione di genere e sulle molestie;

La realizzazione degli obiettivi succitati ha richiesto una serie di attività propedeutiche come ad esempio l’attivazione di un codice di condotta per la tutela della dignità dei lavoratori.

### **1.4 CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO**

Il quarto obiettivo, che rientra nella sfera *conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro*, ha lo scopo di individuare strumenti e sistemi organizzativi che favoriscano l’inserimento, l’esercizio del ruolo e l’iter di carriera.

Le azioni intraprese, alcune concluse e altre ancora in itinere, riguardano:

- sensibilizzazione e formazione del management sulle tematiche della conciliazione;
- stesura di un Regolamento che armonizzi procedure, regole, circolari, ecc. nell’ottica della conciliazione casa-lavoro per entrambi i generi;
- sperimentazione del telelavoro ;

Un’azione importante, fra quelle succitate, che sarà intrapresa dal CUG è sicuramente la sensibilizzazione e la formazione del management sulle tematiche della conciliazione e del benessere organizzativo.

## 2. BILANCIO DI GENERE

Fra le tante azioni avviate dal CUG ENEA emergono quelle tese a realizzare il Bilancio di genere in Agenzia.

Il Bilancio di Genere è una chiave di lettura per comprendere come l'uso delle risorse finanziarie incidano sulla vita delle donne e degli uomini. Si esaminerà cioè in quale misura le voci all'interno dei bilanci siano dedicate *a* o provengano *da* uomini e donne, "pesandone" la quantità dedicata/ricevuta e prestando attenzione alle eventuali disuguaglianze.

Pari opportunità significa infatti anche valorizzare le attività lavorative evidenziando la provenienza delle risorse finanziarie e dei risultati conseguiti, in virtù delle differenze di genere, per offrire maggiori opportunità personali e professionali in una chiave di pari opportunità.

Non è quindi un bilancio separato, ma una metodologia per leggere il bilancio, sia preventivo che consuntivo, anche per genere. Il che offre una visione più dettagliata riguardo a: finanziamenti esterni da progetti di ricerca, differenziazione della spese in base alla diversità di bisogni dei due sessi. È possibile in questo modo individuare "zone critiche" e ipotizzare interventi correttivi per attività e servizi meglio calibrati e soddisfacenti per tutti.

L'analisi di un bilancio consuntivo, in chiave di genere, integrata con altre analisi potrà contribuire a meglio definire un bilancio preventivo che tenga conto delle diverse esigenze di genere.

## 3. RISORSE FINANZIARIE

Le risorse finanziarie impegnate nel 2013 del CUG ammontano a 3500 € (missioni, beni strumentali, etc.)

## 4. RISORSE UMANE

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. Il CUG è costituito da 10 persone incluso il Presidente, più dieci membri supplenti. Tutti i membri sono scelti secondo quanto stabilito dalla legge vigente in materia.

I componenti rimangono in carica quattro anni e il loro numero è determinato in parti uguali dalle Organizzazioni sindacali rappresentative e dall'Amministrazione.

## 5. RISULTATI

Nel 2013 il CUG è stato responsabile delle attività inerenti all'Obiettivo strategico “*Noi promuoviamo le pari opportunità*” che ha concretizzato tre diversi tipi di risultato relativi a tre obiettivi, riportati nella tabella seguente e dettagliati per: descrizione obiettivo, risorse umane e finanziarie, indicatori, target e grado di raggiungimento:

DESCRIZIONE OBIETTIVO	RISORSE UMANE TOTALI PER OBIETTIVO	EPA EFFETTIVO PERSONE/ANNO	COSTO DELLE RISORSE UMANE IN €	INDICATORE	TARGET	INDICATORE A CONSUNTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO
ORIENTAMENTO E GESTIONE INFORMAZIONI IN CHIAVE DI GENERE	3	0,70	21.247	FLAG	Creazione web gallery	SI	100%
CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E DI LAVORO	8	0,70	23.449	FLAG	Studio normative	SI	100%
				FLAG	telelavoro	SI	100%
BILANCIO DI GENERE	3	0,60	8.838	SAL	Studio di fattibilità bilancio di genere	1	100%