

ALLEGATO 1

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2014

PROSPETTO RELATIVO ALLE PARI OPPORTUNITÀ ED AL BILANCIO DI GENERE



Giugno 2015

INDICE

<i>Premessa</i>	1
1. Obiettivi e azioni	3
<i>1.1 Ruolo del CUG in ENEA</i>	3
<i>1.2 Informazione/comunicazione in chiave di genere</i>	3
<i>1.3 Equa rappresentatività e dignità di genere</i>	4
<i>1.4 Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro</i>	5
2. Bilancio di genere	5
3. Risorse finanziarie	5
4. Risorse Umane	6
5. Risultati	7
6. Piano 2014-2016 di Azioni Positive (PAP)	8

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 stato quello di creare nella P.A. i presupposti favorevoli a che le 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, politica 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. 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 diversi e, infine, maggiore attenzione verso tutte quelle discriminazioni che possono nascere dall'appartenenza o meno a determinati gruppi sociali.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) nel piano 2014-2016 ha declinato l'obiettivo strategico PCAM.STRA.02 "noi promuoviamo le pari opportunità" in obiettivi ed azioni 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 CUG, è stato previsto nel *“Piano della Performance 2014/2016”* coerentemente con le linee guida A.NA.C. (ex CiVIT).

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. 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.

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' 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, nel 2012 il progetto “Donne ENEA In ondA” ha portato alla realizzazione di un canale video sul web: la Web TV delle Donne ENEA.

Nel corso del 2014, grazie alle competenze interdisciplinari nel campo della comunicazione, tale canale video è stato arricchito di immagini, filmati, notizie e interviste relative ad eventi interni ed esterni all’Agenzia e significative per le pari opportunità.

Il canale video è articolato 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 questo canale.

L’accesso avviene attraverso il sito:

- donne.enea.it

Inoltre sono stati attivati i seguenti “social network”

- facebook <https://www.facebook.com/WebTVDonneENEA>
- youtube https://www.youtube.com/channel/UCsXJKR1174mq_xXzYMNIvQA

Per gestire il canale video sono state intraprese dal CUG una serie di azioni:

- redazione del piano editoriale annuale contenente interviste, eventi di rilievo, ecc;
- gestione/revisione 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 che svincola i gestori da conoscenze tecniche di programmazione web;
- gestione/revisione 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”;
- gestione/revisione 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 di nuovo personale per la gestione e la realizzazione dei contenuti del canale video;
- attivazione e gestione dei canali social su facebook e youtube:

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, ed è stata anche prospettata la creazione di uno sportello di ascolto per prevenire e gestire casi di mobbing, discriminazioni e molestie.

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 del management sulle tematiche della conciliazione;
- sperimentazione del telelavoro ;

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

2. BILANCIO DI GENERE

Il Bilancio di Genere è una chiave di lettura per comprendere come l'uso delle risorse finanziarie venga ripartito tra donne e uomini e in che maniera questi incidano sul conseguimento delle risorse stesse. Si esaminerà cioè in quale misura le voci all'interno dei bilanci siano dedicate o provengano da uomini o donne, "pesandone" la quantità dedicata/ricevuta e prestando attenzione alle eventuali disuguaglianze.

Non è 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 spesa fra i 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 2014 per le attività del CUG ammontano a 3500 € (missioni, beni strumentali, etc.) mentre l'allocazione delle risorse umane risulta di circa 20 persone/anno .

4. RISORSE UMANE

Dal punto di vista organizzativo strutturale, il CUG svolge la propria funzione presso la sede legale dell'ENEA in collegamento, tramite videoconferenza, con i membri delle sedi periferiche. Il CUG è costituito da 10 persone, con la presenza paritaria sia per genere che per nomina, incluso il Presidente, più 10 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 2014 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
ORGANIZZAZIONE CORSO DI FORMAZIONE RESPONSABILI DI STRUTTURA	5	0,70	21.247	FLAG	Corso di formazione	SI	-
PARTECIPAZIONE AI BANDI EUROPEI	4	0,70	23.449	FLAG	Studio normative e predisposizione progetto	SI	50%
BILANCIO DI GENERE	4	0,60	8.838	SAL	Avvio fase realizzativa bilancio di genere	1	30%

6. PIANO 2014-2016 DI AZIONI POSITIVE (PAP)

Premessa

Le azioni positive sono lo strumento fondamentale per l'attuazione delle pari opportunità nel lavoro.

Esiste l'obbligo, sancito dal D.Lgs 23 maggio 2000, n. 196, di predisporre e adottare piani triennali di azioni positive da parte delle Amministrazioni Pubbliche, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La predisposizione del Piano ha, per le Pubbliche Amministrazioni, il carattere obbligatorio, con previsione, in caso di mancato adempimento, dell'applicazione della sanzione in base alla quale "le Amministrazioni Pubbliche che non provvedono agli adempimenti non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette".

Le azioni positive hanno lo scopo di:

- eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- 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;
- 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;
- 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.

I Piani di Azioni Positive si collocano tra gli atti di "alta amministrazione", di competenza degli organi di vertice delle singole Amministrazioni Pubbliche.

I soggetti coinvolti sono:

- i Vertici
- il CUG
- le OOSS
- la Consigliera Provinciale di Parità

IL PIANO

Il Comitato Unico di Garanzia, che ha prestato particolare attenzione al clima lavorativo e alle competenze professionali con l'intento di analizzare la realtà organizzativa interna, propone ai vertici dell'Ente e alle OOSS dell'ENEA l'adozione del seguente Piano Triennale di Azioni Positive, che costituisce un impegno autentico nel rilancio della struttura organizzativa, orientata all'innovazione e al benessere di tutti i Lavoratori e nella valorizzazione delle Risorse Umane.

A) I riferimenti proposti a supporto della legittimità dell'adozione del Piano triennale di Azioni Positive (PAP) sono i seguenti:

- VISTA la legge 10 aprile 1991, n.125, art.2 c.6 “azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- VISTA la legge 17 maggio 1999, n. 144, ed in particolare l'art. 47, c. 1, che, al fine di rafforzare gli strumenti volti a promuovere l'occupazione femminile, nonché a prevenire e contrastare le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, prescrive l'emanazione di norme intese a migliorare l'efficienza delle azioni positive di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125;
- VISTO il D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, ed in particolare l'art. 7 c. 5, che prevede l'obbligo per le Amministrazioni Pubbliche di predisporre un Piano di Azioni Positive di durata triennale tendente ad assicurare "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne";
- VISTO il D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 “codice delle pari opportunità” che ribadisce l'obbligo delle PA di adottare i PAP di cui al D.L. 23 maggio 2000, n.196;
- VISTA la Direttiva 23 maggio 2007 in cui si conferma l'obbligo di pianificare iniziative per promuovere le pari opportunità di lavoro e nel lavoro e per assicurare la rimozione degli ostacoli che ne impediscono la piena realizzazione, sanzionando il mancato adempimento della disposizione, con il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;
- SI INDIVIDUA la Direzione UCP quale responsabile dell'attuazione del PAP;
- SI INDIVIDUA il CUG quale organismo di controllo e di monitoraggio sulla realizzazione del PAP.

B) Il Piano triennale di Azioni positive prevede le seguenti aree di intervento:

1. Comunicazione e informazione
2. Equa rappresentatività e dignità di genere
3. Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro
4. Benessere Organizzativo
5. Formazione
6. Sicurezza in chiave di genere

1. Comunicazione/informazione in chiave di genere

Criticità

- Poca visibilità delle professionalità e dei successi delle donne.
- Informazione parziale sui fenomeni relativi alle dinamiche di genere.

Obiettivi

- Orientare la produzione e la gestione dell'informazione in chiave di genere, dando maggiore risalto alla componente femminile.
- Realizzare strumenti di comunicazione e reportistica volti a rendere trasparenti e noti gli effetti prodotti sulle pari opportunità dalle politiche dell'Agenzia.

Azioni

- Gestione di un canale video e realizzazione di interviste filmati su eventi di rilievo interni ed esterni all'Agenzia, che qualificano la vita lavorativa delle donne.

2. Equa rappresentatività e dignità di genere

Criticità

- Assenza di personale femminile nella dirigenza e scarsa presenza negli incarichi di vertice e di struttura.
- Differenziali salariali e percorsi di carriera del personale femminile svantaggiati rispetto agli standard medi di ENEA.
- Carenza di strumenti operativi per prevenire, affrontare e risolvere i fenomeni di discriminazione, di molestie morali e sessuali nel posto di lavoro.

Obiettivi

- Valorizzare le competenze femminili all'interno dell'organizzazione.
-

- 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 e negli incarichi di responsabilità.
- Rimuovere gli stereotipi di genere, che condizionano la cultura e i comportamenti in ENEA che generano un impatto negativo sulle opportunità di sviluppo professionale del personale femminile e sul benessere lavorativo.
- Sviluppare codici di buone prassi nella gestione delle risorse umane, che consentano un utilizzo non stereotipato delle risorse femminili.

Azioni

- Introduzione di soglie minime di rappresentanza di genere per garantire la rappresentatività delle donne nei contesti dove sono sotto-rappresentate
- Attivazione di un Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori.
- Creazione di uno sportello d'ascolto per prevenire e gestire casi di mobbing, di discriminazione e di molestie.

3. Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro

Criticità

- Preclusione allo sviluppo professionale e alle assunzioni di responsabilità per mancanza di un'organizzazione, che rispetti i tempi di vita e di lavoro.
- Scarsa attenzione ai carichi familiari (maternità/paternità, assistenza agli anziani), fortemente accresciuti a causa dell'attuale struttura per età della popolazione ENEA

Obiettivi

- Individuare strumenti e sistemi organizzativi che favoriscano una effettiva conciliazione di tempi di vita e tempi di lavoro.

Azioni

- Sperimentazione del telelavoro, che in una prima fase coinvolga il personale in maternità/paternità e quello con carichi familiari legati all'assistenza agli anziani
 - Sensibilizzazione del management sulle tematiche della conciliazione.
-

4. Benessere Organizzativo

Criticità

- Carenza di strumenti di canalizzazione del disagio lavorativo e delle problematiche discriminatorie.
- Assenza di interventi, da parte dell'Agenzia, conseguenti ai risultati dell'indagine sul Benessere Organizzativo

Obiettivi:

- Miglioramento delle condizioni di benessere lavorativo nell'Agenzia
- Attivazione del "mainstreaming" di genere

Azioni:

- Proposte di interventi specifici sulle criticità individuate con il questionario OIV, già elaborato
- Progetto pilota per l'apertura di uno sportello di ascolto

5. Formazione

Criticità:

- Assenza di piani formativi sulle tematiche di genere, mobbing, discriminazione, benessere organizzativo

Obiettivi:

- Realizzazioni di piani formativi sulle tematiche di cui sopra

Azioni:

- Proposta di un corso di formazione rivolto ai Responsabili di Struttura di primo e secondo livello da effettuarsi nel triennio focalizzato alla valorizzazione delle risorse umane e al rispetto delle pari opportunità di genere
 - Attivazione di un corso e-learning rivolto a tutto il personale sulle tematiche di competenza del CUG
 - Organizzazione di eventi legati alle problematiche di genere (es. Workshop sul mainstreaming, violenza di genere, ecc.)
-

6. Sicurezza in chiave di genere

Criticità:

- Assenza di un approccio alla Salute e Sicurezza sul Lavoro sensibile al genere.

Obiettivi:

- Sviluppare buone pratiche sensibili al genere in tema di Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Promuovere consapevolezza sulle differenze tra uomini e donne nelle rispettive condizioni di esposizione al rischio e di potenziali pericoli per la salute.

Azioni:

- Partecipazione alla definizione del DVR (Documento di Valutazione dei Rischio) compilato in chiave di genere.
- Organizzazione di incontri informativi sulla sicurezza di genere rivolti ai dipendenti

Al Comitato Unico di Garanzia è affidato il compito di monitorare periodicamente tutte le azioni specificate nel piano mediante:

- accesso alle informazioni del personale
 - colloqui con i vari attori coinvolti nel Piano
 - qualsiasi altro strumento ritenuto opportuno.
-