

## ALLEGATO 1 CIVIT

# ***RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2012***

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



***Giugno 2013***

## 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> .....	6
<b>2. Bilancio di genere</b> .....	<b>7</b>
<b>3. Risorse finanziarie</b> .....	<b>7</b>
<b>4. Risorse Umane</b> .....	<b>7</b>
<b>5. Risultati</b> .....	<b>8</b>
<b>6. Piano 2010-2012 di Azioni Positive (PAP)</b> .....	<b>9</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, cominciato col CPO e continuato dal CUG, che ha portato all'adozione del "Piano Triennale 2010/2012 di azioni positive 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. Nonostante il percorso nuovo e poco agevole l'Agenzia è riuscita nel 2012 a concretizzare i primi risultati che si auspica siano i prodromi di risultati di più ampio respiro.*

---

## 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, ma non è stato possibile alimentarlo considerate le modifiche e le novità introdotte nel quadro normativo nazionale dalla Legge 4 novembre 2010 n.183 (c.d. "Collegato lavoro") che ha, pertanto, segnato l'inizio di un periodo di transizione per la "riconversione" del precedente CPO in CUG.

La norma succitata ha previsto per le Pubbliche Amministrazioni la costituzione al proprio interno del "*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" o *CUG* che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le opportunità **CPO** e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Adempiendo alle prescrizioni di legge, l'ENEA con la circolare commissariale n. 58/COMM. del 2011 ha istituito il CUG.

Il CUG dopo, nonostante la mancata declinazione dell'obiettivo strategico, hanno comunque svolto nel 2012 attività significative per l'Agenzia, raggiungendo risultati inattesi e riscuotendo un successo esterno rilevante, in particolare presso altre istituzioni ed amministrazioni.

Sono stati fissati degli Obiettivi, il cui dettaglio è riportato nel *Piano triennale di Azioni Positive 2010-2012*, e previste una serie di attività ricadenti in quattro ambiti di intervento:

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.

Delimitare 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;
- sviluppare codici di buone prassi nella gestione delle risorse umane, che consentano un utilizzo non stereotipato delle risorse.

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.

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

#### 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.

Relativamente alla sperimentazione del Telelavoro è stato istituito un gruppo di lavoro ad hoc, con la funzione di condurre tre indagini conoscitive, una rivolta ai sindacati, un'altra ai responsabili di struttura, un'altra ancora al Personale tutto, per sondarne la fattibilità in ENEA. La predisposizione dei questionari ha concretizzato uno dei risultati importanti del CUG per il 2012.

Gli esiti delle indagini sono in corso di elaborazione e saranno pubblicati sul sito istituzionale non appena possibile.

---



## 2. BILANCIO DI GENERE

Fra le tante azioni avviate dal CUG ENEA emergono quelle tese a realizzare il Bilancio di genere in Agenzia. E' stato costituito il relativo gruppo di lavoro che ha già avviato una raccolta di dati dal sistema informatico, differenziati per genere, tipo di qualifica, posizione, età, numero di incarichi, ore di formazione fruite, etc.

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 e come, *mutatis mutandis*, uomini e donne incidano sul conseguimento delle risorse stesse. 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, percentuali di presenza donne/uomini nei gruppi di lavoro, 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 2012 per le attività del CUG ammontano ad 17.400 € (missioni, beni strumentali, etc.) mentre l'allocazione delle risorse umane risulta di circa 2 persone/anno con un costo di circa 150.000 €.

## 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, con la presenza paritaria sia per genere che per nomina, 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 2012 il CUG è stato responsabile delle attività inerenti all'Obiettivo strategico “*Noi promuoviamo le pari opportunità*” che ha concretizzato quattro 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	Redazione questionario sul telelavoro	SI	100%
BILANCIO DI GENERE	3	0,60	8.838	SAL	Studio di fattibilità bilancio di genere	1	100%

## 6. PIANO 2010-2012 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.Lvo 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 CPO
- le OOSS
- la Consiglieria provinciale di parità

## IL PIANO

Il Comitato Pari Opportunità, che negli ultimi anni 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.L. 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.L. 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;
- VISTI i CCNL. dell'ENEA che prevedono l'istituzione di un Comitato di Pari Opportunità con il compito di vigilare e promuovere misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità;
- VISTO il "Piano di valorizzazione delle risorse femminili", commissionato nell'anno 2000 dalla Direzione del Personale alla società CONIEL-DUO in collaborazione col CPO ENEA e da questo presentato ai vertici dell'Agenzia e alle OOSS;
- CONSIDERATI gli studi realizzati dal CPO ( Libro Verde, Libro Giallo, ecc.) sulla situazione del personale femminile in ENEA, che hanno evidenziato la presenza del fenomeno di discriminazione di genere e quindi la necessità di realizzare azioni per superare criticità organizzative, salariali e di carriera professionale;

- CONSIDERATE le statistiche sul personale, pubblicate annualmente da UCP-BDI, che evidenziano un persistente squilibrio di genere;
- CONSIDERATO il documento 2009, inviato da UCP-BDI alla Presidenza del Consiglio, sulle azioni effettuate in ENEA per attuare politiche di pari opportunità, che risultano pressoché assenti;
- INDIVIDUATA la Direzione UCP quale responsabile dell'attuazione del PAP;
- INDIVIDUATO il CPO 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. Ruolo del Comitato Pari Opportunità
2. Comunicazione/informazione in chiave di genere
3. Equa rappresentatività e dignità di genere
4. Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro

### **1. Ruolo del Comitato Pari Opportunità**

#### *Criticità*

- Scarso coinvolgimento del CPO nella definizione e nell'attuazione delle politiche del Personale .
- Scarsa sensibilità della Struttura sulla cultura e sulle tematiche di genere.

#### *Obiettivi*

- Garantire la presenza del CPO nei momenti strategici e decisionali di definizione delle politiche del Personale.
- Istituire un collegamento istituzionale tra la Struttura dell'Agenzia e il CPO (scambi di informazioni, condivisione di obiettivi specifici, coinvolgimento in progetti di valorizzazione).
- Creare le condizioni per redigere il Bilancio di genere.

#### *Azioni*

- acquisire il parere preventivo del CPO su tutte le materie aventi riflessi sulle strategie, sull'organizzazione e sulla gestione del personale.
  - assicurare la partecipazione del CPO ai tavoli di contrattazione con le OOSS.
  - istituire un gruppo di lavoro UCP-CPO per l'analisi di fattibilità del Bilancio di genere in ENEA.
-

<b>RUOLO COMITATO PARI OPPORTUNITA'</b>		
<b>Azione</b>	<b>Tempi</b>	<b>Attori</b>
Acquisire il parere preventivo del CPO su tutte le materie aventi riflessi sulle strategie, sull'organizzazione e sulla gestione del personale.	1° a.	Vertici
Assicurare la partecipazione del CPO ai tavoli di contrattazione con le OOSS.	1° a.	DG
Istituire un GdL UCP-CPO per l'analisi di fattibilità del Bilancio di genere.	2° a.	Uff. Pers (UCP)-CPO

## 2. 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*

- Creazione di uno spazio Web-TV, all'interno del sito CPO, con interviste, eventi di rilievo, ecc., che qualificano la vita lavorativa delle donne (Gruppo di lavoro ad hoc).
- Stesura di un report annuale, realizzato da UCP-CPO, sui risultati del monitoraggio dei fenomeni relativi alle dinamiche di genere (incarichi di struttura, graduatorie di concorsi, responsabilità di progetto, monte ore straordinari, congedi parentali, benefit, ecc.).

<b>COMUNICAZIONE</b>		
<b>Azione</b>	<b>Tempi</b>	<b>Attori</b>
Creazione di uno spazio Web-TV, all'interno del sito CPO. Gruppo di lavoro ad hoc.	1° a.	Cpo-Uff. competenti
Stesura di un report annuale, realizzato da UCP-CPO, sui risultati del monitoraggio dei fenomeni relativi alle dinamiche di genere.	2° a.	Cpo-UCP

## 3. 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 e che generano un impatto negativo sulle opportunità di sviluppo professionale del personale femminile e sul benessere lavorativo.
- Definire procedure certe e trasparenti (ivi incluse le sanzioni) sul mobbing, sulla discriminazione di genere e sulle molestie.
- 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 (Gruppo di lavoro ad hoc).
- Introduzione, nel sistema informativo dell'Agenzia, di un set di indicatori rappresentativi per monitorare annualmente i progressi conseguiti dall'applicazione del PAP, con un particolare focus sulle disparità salariali, di carriera e di incarichi di responsabilità.
- 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.

<b>EQUA RAPPRESENTATIVITÀ E DIGNITÀ DI GENERE</b>		
<b>Azione</b>	<b>Tempi</b>	<b>Attori</b>
Introduzione di soglie minime di rappresentanza di genere. Gruppo di lavoro ad hoc.	3° a.	Vertice-OOSS
Introduzione, nel sistema informativo dell'Agenzia, di un set di indicatori rappresentativi per monitorare i progressi del PAP.	2° a.	UCP
Attivazione di un Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori	1° a.	Cpo-UCP
Creazione di uno sportello d'ascolto per prevenire e gestire casi di mobbing, di discriminazione e di molestie	2° a.	Cpo-UCP

## 4. 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 (molti in età giovanile e molti in età matura).

#### Obiettivi

- Individuare strumenti e sistemi organizzativi che favoriscano inserimento, esercizio del ruolo e iter di carriera delle donne.

#### Azioni

- Stesura di un Regolamento, che armonizzi procedure, regole, circolari, ecc. nell'ottica della conciliazione casa-lavoro per entrambi i generi.
- Sperimentazione del telelavoro, che in una prima fase coinvolga esclusivamente il personale in maternità/paternità e quello con carichi familiari legati all'assistenza agli anziani (Gruppo di lavoro ad hoc).
- Sensibilizzazione e formazione del management sulle tematiche della conciliazione.

<b>CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO</b>		
<b>Azione</b>	<b>Tempi</b>	<b>Attori</b>
Stesura di un Regolamento, che armonizzi procedure, regole, circolari, ecc. nell'ottica della conciliazione casa-lavoro per entrambi i generi.	3° a.	Cpo-UCP
Sperimentazione del telelavoro. Gruppo di lavoro ad hoc.	3° a.	Vertice-Cpo-OOSS
Sensibilizzazione e formazione del management sulle tematiche della conciliazione.	2° a.	UCP

Al Comitato Pari Opportunità è affidato il compito di monitorare periodicamente tutte le azioni specificate nel piano mediante la costruzione di un indicatore di valutazione del raggiungimento dei risultati debitamente inseriti in: indagini di clima, indagine statistiche, accesso alle informazioni del personale, colloqui con i vari attori coinvolti nel Piano e attraverso qualsiasi altro strumento ritenga opportuno.