

## **2.2.2 Il Piano di azioni positive**

### **Il Comitato Unico di Garanzia: cenni e basi normative**

Il Comitato Unico di Garanzia dell'ENEA per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG), è istituito per la prima volta con Circolare Commissariale n. 58/COMM del 28 luglio 2011 ai sensi dell'articolo 57 del Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 (come modificato dall'articolo 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183), unificando in sé le competenze precedentemente attribuite ai Comitati Pari Opportunità e ai Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing.

Il CUG, in conformità con le linee guida della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 e della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019 di rafforzamento dell'attività stessa dei CUG, esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Il CUG si afferma quindi come soggetto attraverso il quale si intende:

- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta;
- ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;
- accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo.

Il CUG si è dotato sin dalla sua costituzione di un Regolamento che disciplina le modalità di funzionamento.

### **Il Piano di Azioni Positive ENEA 2023-2025 (PAP)**

Il d.lgs. n. 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” prevede, all’art. 48, l’obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre Piani di Azioni Positive 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.

L’articolo 42, comma 2, lettera e) del sopra citato decreto prevede la promozione dell’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e nei livelli di responsabilità.

La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta quindi a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell’introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche.

Le pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole, ai sensi di quanto previsto dall’articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113, devono inserire la loro programmazione di attività prevista nei Piani di Azioni Positive nell’apposita sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

È fondamentale che le azioni positive, affinché rappresentino uno strumento concreto di innovazione e cambiamento della cultura organizzativa, siano in stretta correlazione con la pianificazione della performance ricompresa nel PIAO.

Le recenti evoluzioni normative fanno sì che il piano non sia rivolto solo alla tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, ma promuova azioni diverse dirette a prevenire e contrastare ogni possibile fonte di discriminazione.

Un’amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti ed è consapevole del valore aggiunto che può derivare da una gestione delle risorse umane orientata alla valorizzazione delle differenze.

Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione è ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica 2/2019.

Il CUG, previsto per tutte le pubbliche amministrazioni dall’art. 21 della L. n. 183/2010, promuove azioni volte a prevenire, sensibilizzare, informare, aggiornare e formare sul tema delle pari opportunità e garantire il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza. Il CUG, in attuazione del protocollo sottoscritto dalla Ministra per le Pari Opportunità, i Ministri di Funzione Pubblica e dell’istruzione e la Rete dei CUG, promuove anche al di fuori dell’ENEA la diffusione della cultura delle pari opportunità.

“PAri si cresce”, nome del progetto, ha l’obiettivo di mettere a disposizione delle scuole primarie e secondarie le migliori competenze ed esperienze maturate nelle amministrazioni pubbliche per formare le studentesse e gli studenti alla cultura del rispetto verso l’altro e delle pari opportunità.

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera.

**Vertice e struttura, per genere, al 30/09/2022**

ORGANI DI VERTICE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Presidente	1		1
Consiglio di Amministrazione	4	1	5
Organi di controllo (Collegio dei Revisori e Magistrato della Corte dei Conti delegato al controllo)	5	3	8
Vice Direttore Generale	1		1
Organo Centrale Sicurezza	1	1	2
Consiglio tecnico-scientifico	4	1	5
Organismo indipendente di Valutazione	1	2	3
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>25</b>

**Ripartizione per genere, negli incarichi di struttura, per tipologia d’incarico, al 30/09/2022**

	UOMINI	DONNE	Totale
Dipartimento	3	1	4
Direzione	4	0	4
Divisione	15	6	21
Istituto	1	1	2
Laboratorio	42	22	64
Servizio	43	19	62
Sezione	8	3	11
Unità	0	2	2
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>116</b>	<b>54</b>	<b>170</b>

In continuità con i precedenti Piani di Azioni Positive e con il Gender Equality Plan dell’Agenzia, l’ENEA promuove i seguenti interventi tesi al superamento delle diversità di genere e alla promozione di una cultura del rispetto delle pari opportunità e della non discriminazione.

**Nel periodo 2023-2025 l'ENEA attuerà azioni nelle seguenti Aree di intervento:**

1. Comunicazione e informazione;
2. Equa rappresentatività e dignità di genere;
3. Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro;
4. Benessere Organizzativo;
5. Formazione;
6. Collaborazioni nazionali ed internazionali;
7. Sicurezza in chiave di genere.

**COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE**

**Obiettivi:**

- sviluppare e potenziare la comunicazione interna;
- orientare l'informazione verso il superamento degli stereotipi;
- realizzare strumenti di comunicazione e reportistica volti a rendere noti gli effetti prodotti sulle pari opportunità dalle politiche dell'Agenzia;
- sensibilizzare il contesto lavorativo nei confronti di una cultura più centrata sul rispetto del genere e sul benessere organizzativo.

**Azioni:**

- realizzare mediante l'utilizzo dei canali di comunicazione CUG quali sito istituzionale, intranet, newsletter dell'agenzia, prodotti finalizzati alla diffusione di una cultura di genere e al contrasto di ogni forma di discriminazione;
- continuare con il progetto DEA (Donne ENEA in ondA) attraverso la realizzazione di video e pubblicazione di interviste a colleghe sulla loro esperienza di vita e professionale;
- continuare a pubblicare sul sito istituzionale del CUG la normativa nazionale e comunitaria sulle questioni di genere, benessere organizzativo, antidiscriminazione e contrasto alla violenza di genere;
- dare piena attuazione, nella comunicazione, all'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio nei documenti prodotti;
- continuare a divulgare informazioni utili al contrasto alla violenza di genere mediante la realizzazione di seminari tematici e messa a disposizione di materiale informativo;
- realizzare workshop e convegni in collaborazione con la Rete Nazionale dei CUG;
- dare attuazione al progetto "Pari si cresce" in accordo con il protocollo sottoscritto dalla Rete dei CUG le Ministre per le Pari Opportunità e la Famiglia la Pubblica Amministrazione e la Pubblica Istruzione "Adotta una scuola".

Attori: Direzione del Personale – CUG – Unità Relazioni e Comunicazioni.

Tempistica: triennio 2023-2025.

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

### **Obiettivi:**

- promuovere un'equa composizione di genere negli organi di governo dell'Ente e nelle posizioni apicali;
- promuovere le pari opportunità nell'ambito della formazione, aggiornamento e qualificazione del personale;
- diffondere modelli culturali improntati alla promozione delle pari opportunità;
- valorizzare le competenze femminili all'interno dell'organizzazione in tutti i settori;
- promuovere l'adozione di buone prassi nella gestione delle risorse umane, al fine di contrastare gli stereotipi di genere.

### **Azioni:**

- realizzare la parità di genere nella composizione di Gruppi di lavoro commissioni e comitati;
- realizzare il Bilancio di Genere;
- verificare l'assenza, nelle selezioni per l'attribuzione degli incarichi, di criteri non in linea con il rispetto delle pari opportunità;
- verificare la piena attuazione delle linee guida sul linguaggio rispettoso del genere in tutti i documenti dell'amministrazione;
- monitorare la dimensione di genere nei progetti
- predisporre analisi mirate all'inclusione della dimensione di genere nell'ambito della ricerca;
- continuare le azioni di contrasto alla violenza di genere in accordo con il protocollo firmato dalla Rete dei CUG, le Ministre per le Pari Opportunità e la Famiglia, e la Pubblica Amministrazione;
- verificare l'attuazione del D. Lgs. n. 120/2011 sulla presenza delle quote di genere nei Consigli di Amministrazione e nei Collegi Sindacali delle società partecipate.

Attori: Direzione del Personale – Direttori di Dipartimento – CUG.

Tempistica: triennio 2023-2025

## **CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA/TEMPI DI LAVORO**

### **Obiettivi:**

- mantenere e sviluppare strumenti di organizzazione del lavoro flessibili tesi anche a tutelare le esigenze familiari;
- istituire buone prassi organizzative per la pianificazione delle riunioni di lavoro;
- promuovere la cultura della solidarietà in ambito lavorativo anche attraverso la realizzazione di progetti tematici.

**Azioni:**

- assumere iniziative per consolidare e migliorare gli istituti del Telelavoro annuale, del Telelavoro breve, Telelavoro Speciale e del Lavoro Agile nell’Agenzia;
- organizzare il lavoro articolando gli orari in modo che non rechi pregiudizio a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orari di lavoro part-time;
- porre particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo es. congedo maternità, malattia;
- promuovere piani di fattibilità per la prosecuzione/creazione di servizi di welfare anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche.

Attori: Direzione del Personale – CUG

Tempistica: triennio 2023-2025

**BENESSERE ORGANIZZATIVO**

**Obiettivi:**

- evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da pressioni, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, molestie, discriminazioni e violenze;
- monitorare i carichi di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori;
- implementare iniziative e programmi per il miglioramento delle condizioni di benessere lavorativo nell’Agenzia.

**Azioni:**

- istituire il Nucleo di Ascolto Organizzato, con personale interno al CUG, per supportare i/le dipendenti nelle situazioni di disagio lavorativo, discriminazioni, molestie, violenze e mobbing;
- favorire l’attività del Comitato Unico di Garanzia quale organismo di concreto supporto dell’attività dell’Agenzia per il benessere lavorativo e il contrasto alle discriminazioni;
- mantenere il Progetto SPA “Servizio Psicologico per l’Agenzia” per favorire l’ascolto, attraverso figure professionali qualificate, su problematiche relazionali, momenti di crisi e demotivazione del personale;
- gestire il passaggio generazionale;
- valutare l’opportunità di indagini sul benessere organizzativo;
- collaborare nei processi di inserimento delle persone con disabilità tra organismi preposti, gruppi di lavoro e CUG per facilitare l’integrazione all’interno dell’Amministrazione;
- adottare un Codice Etico per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e alle violenze:

Attori: Direzione del Personale – CUG

Tempistica: triennio 2023-2025

## **FORMAZIONE**

### **Obiettivi:**

- sensibilizzare in maniera diffusa e partecipata tutto il personale relativamente ai temi delle pari opportunità, linguaggio di genere, contrasto alla violenza e intelligenza emotiva sul lavoro;
- sensibilizzare sul tema di benessere organizzativo.

### **Azioni:**

- garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e aggiornamento professionale in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità adottando modalità organizzative idonee a favorire vita professionale e familiare;
- programmare una formazione specifica in tema di benessere organizzativo, pari opportunità e linguaggio di genere dedicate al personale neo assunto;
- inserire nei piani della formazione eventi relativi alle tematiche riguardanti il rispetto delle pari opportunità di genere eliminazione di ogni forma di discriminazione, benessere lavorativo e comunicazione interpersonale;
- predisporre moduli informativi/formativi su piattaforma e-learning ENEA;
- prevedere una formazione specialistica, sui temi di competenza, per le/i componenti del CUG, nel rispetto delle disponibilità di bilancio.

Attori: Direzione del Personale – CUG

Tempistica: triennio 2023-2025

## **COLLABORAZIONI NAZIONALI E INTERNAZIONALI**

### **OBIETTIVI:**

- rafforzare gli scambi e le relazioni con interlocutori esterni all’Agenzia;
- partecipare a bandi regionali e comunitari su tematiche sociali.

### **Azioni:**

- proseguire con la partecipazione attiva alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia mediante la condivisione di buone pratiche e l’organizzazione di momenti formativi a beneficio delle/i componenti del CUG e/o delle pubbliche amministrazioni;
- individuare il soggetto delegato ad acquisire le eventuali entrate derivanti dalla partecipazione ai bandi di finanziamento nazionali ed europei, oltre che una struttura dedicata a supportare il CUG nelle varie fasi della stessa, dalla sottoscrizione alla rendicontazione.

Attori: Presidenza – Direzione del Personale - CUG

Tempistica: triennio 2023-2025

## **SICUREZZA IN CHIAVE DI GENERE**

### **Obiettivi:**

- promuovere condizioni di lavoro tali da assicurare e garantire l'integrità fisica e morale dei lavoratori;
- promuovere consapevolezza sulle differenze tra uomini e donne nelle rispettive condizioni di esposizione al rischio e di potenziali pericoli per la salute.

1. cura i rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato;
2. promuove gli accorgimenti organizzativi e le soluzioni tecnologiche utili a facilitare l'integrazione nell'ambiente lavorativo;
3. monitora le criticità esistenti e verifica l'efficacia delle azioni intraprese.