



# **PIANO TRIENNALE 2020-2022 DI AZIONI POSITIVE**

**Gennaio 2020**



## INDICE

<b>PREMESSA</b>	Pag. 3
<b>1. - COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE</b>	Pag. 5
<b>2. - EQUA RAPPRESENTATIVITÀ E DIGNITÀ DI GENERE</b>	Pag. 6
<b>3. - CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA/TEMPI DI LAVORO</b>	Pag. 7
<b>4. - BENESSERE ORGANIZZATIVO</b>	Pag. 8
<b>5. - FORMAZIONE</b>	Pag. 9
<b>6. - COLLABORAZIONI NAZIONALI E INTERNAZIONALI</b>	Pag. 10
<b>7. - SICUREZZA IN CHIAVE DI GENERE</b>	Pag. 11



## **PREMESSA**

L'Agenzia ENEA ha nominato con Disposizioni Commissariali n. 484/2015/COMM del 02/11/2015 e n. 551/2015/COMM del 10/12/2015, ratificate con Delibera del Consiglio di amministrazione n. 12/2016/CA del 30/05/2016 e Delibera del Consiglio di amministrazione n. 105/2017/CA del 20/12/2017 il COMITATO UNICO DI GARANZIA per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, previsto dall'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della L. n. 183/2010, e regolamentato dalle "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia" emanate con Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011.

L'articolo 48 del D. Lgs. n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*" impone a ciascuna Pubblica Amministrazione di adottare un Piano di Azioni Positive volto a:

- eliminare le disparità 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 gli strumenti della formazione;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del genere, 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 tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità nei quali sono sottorappresentate;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

La Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, 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.

La Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha aggiornato la citata Direttiva del 23 maggio 2007 alla luce degli indirizzi comunitari e delle disposizioni normative intervenute successivamente.

Il presente Piano è stato elaborato, in continuità programmatica con il Piano già adottato dall'ENEA per il triennio 2017-2019, su una proposta inoltrata dal CUG, con lo scopo di rispondere al dettato normativo ma anche con l'obiettivo di dare un contributo concreto all'attuazione delle pari opportunità nel lavoro, di migliorare il clima lavorativo e di favorire la condivisione di valori di



equità e di rispetto individuale nell'Amministrazione, nonché di ottimizzare l'organizzazione del lavoro ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere.

In coerenza con quanto indicato nella Direttiva n. 2/2019, gli interventi contemplati nel presente Piano sono altresì coerenti con gli obiettivi fissati dal Piano della performance 2019-2021. L'integrazione fra i due Piani si concretizza con l'individuazione, all'interno del Piano della performance, di un obiettivo specifico trasversale *“Favorire l'efficacia organizzativa, l'efficienza operativa, la crescita delle competenze e l'innalzamento della qualità dei processi amministrativo-contabili, promuovendo il benessere organizzativo e le pari opportunità”*, misurato con due indicatori relativi rispettivamente:

- al grado di attuazione di percorsi di flessibilità organizzativa volti a favorire azioni di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare;
- al livello di presenza femminile nei ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza.

In riferimento a questo Piano, il CUG svolge funzioni attive, di monitoraggio e controllo, predisponendo, entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione sulla situazione del personale dell'Agenzia riferita all'anno precedente, contenente una apposita sezione sulla attuazione del Piano, come stabilito dalla citata Direttiva n. 2/2019.

Nel periodo 2020-2022 l'ENEA attuerà azioni nelle seguenti Aree di intervento, già presenti nel Piano di azioni positive 2017-2019:

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



## **1. - COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE**

### *Obiettivi:*

- 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 e a diffondere buone prassi.
- Sensibilizzare il contesto lavorativo nei confronti di una cultura più centrata sul rispetto del genere e sul benessere organizzativo.

### *Azioni:*

- Utilizzo dei canali di comunicazione CUG (sito, canale web tv, social network) per la realizzazione di prodotti (interviste, servizi e video) finalizzati alla diffusione di una cultura di genere e inclusiva che abbia alla base il benessere organizzativo.
- Osservatorio sull'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria sulle questioni di genere, benessere organizzativo, antidiscriminazione e contrasto alla violenza contro le donne.
- Utilizzo di un linguaggio non discriminatorio nei documenti prodotti.
- Aggiornamento costante delle pagine in IntraENEA dedicate in particolare agli istituti di conciliazione presenti in Agenzia.
- Realizzazione di workshop e convegni.

### *Attori:*

- Direzione del Personale – CUG

### *Tempistica:*

- Nel triennio 2020-2022



## **2. - EQUA RAPPRESENTATIVITÀ E DIGNITÀ DI GENERE**

### *Obiettivi:*

- Valorizzare le competenze 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.
- Diffondere modelli culturali improntati alla promozione delle pari opportunità.

### *Azioni:*

- Promozione di approcci attenti alla valorizzazione delle differenti competenze nella valutazione del curriculum vitae.
- Verifica dell'attuazione del D. Lgs. n. 120/2011, il quale detta la normativa sulla presenza delle quote di genere nei Consigli di Amministrazione e nei Collegi Sindacali delle società partecipate.
- Realizzazione, in collaborazione con il CUG, del Bilancio di Genere in ENEA.
- Verifica dell'assenza, nelle selezioni per l'attribuzione degli incarichi, di criteri non in linea con il rispetto delle pari opportunità.

### *Attori:*

- Direzione del Personale - CUG - AMC

### *Tempistica:*

- Nel triennio 2020-2022



### **3. - CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA/TEMPI DI LAVORO**

#### *Obiettivi:*

- Attuazione di strumenti e modelli organizzativi che favoriscano una effettiva conciliazione di tempi di vita e tempi di lavoro.
- Promuovere la cultura della solidarietà in ambito lavorativo anche attraverso la realizzazione di progetti tematici.

#### *Azioni:*

- Verifica sull'applicazione del Telelavoro annuale, del Telelavoro breve e del Lavoro Agile nell'Agenzia.
- Attuazione di un sistema di informazione/formazione nei confronti del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (es: maternità) per favorirne il reinserimento.

#### *Attori:*

- Direzione del Personale – CUG

#### *Tempistica:*

- Nel triennio 2020-2022



#### **4. - BENESSERE ORGANIZZATIVO**

*Obiettivi:*

- Implementazione di iniziative e programmi per il miglioramento delle condizioni di benessere lavorativo nell'Agenzia.

*Azioni:*

- Collaborazione tra Direttore del Personale, CUG e Organismo Indipendente di Valutazione per l'elaborazione di proposte di interventi a seguito di criticità individuate attraverso specifiche indagini.
- Realizzazione di incontri tra i soggetti che all'interno dell'Agenzia si occupano di benessere (CUG, servizio di prevenzione e protezione, Direttore del Personale) per l'eventuale adozione di buone prassi.
- Nomina del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'art. 39ter del D. Lgs. n. 165/2001, per favorirne l'inserimento lavorativo assicurando la rimozione di eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.

*Attori:*

- Direzione del Personale – CUG – OIV – ISER

*Tempistica:*

- Nel triennio 2020-2022





## **5. - FORMAZIONE**

### *Obiettivi:*

- Sensibilizzazione di tutto il personale relativamente ai temi delle pari opportunità e del contrasto alla violenza di genere.

### *Azioni:*

- Valutazione circa l'inserimento, nei piani formativi, di moduli relativi alle tematiche riguardanti la comunicazione interpersonale e il rispetto delle pari opportunità di genere.
- Istituzione di un corso di formazione e aggiornamento interdisciplinare in materia di rappresentazioni della diversità e politiche dell'inclusione sociale
- Predisposizione di moduli informativi/formativi su piattaforma e-learning ENEA.
- Previsione di formazione specialistica, sui temi di competenza, per i componenti del CUG, nel rispetto delle disponibilità di bilancio.

### *Attori:*

- Direzione del Personale – CUG

### *Tempistica:*

- Nel triennio 2020-2022



## **6. - COLLABORAZIONI NAZIONALI E INTERNAZIONALI**

### *Obiettivi:*

- Rafforzamento degli scambi e delle relazioni con interlocutori esterni all'Agenzia.

### *Azioni:*

- Promozione alla partecipazione ai bandi di finanziamento nazionale ed europei.
- Partecipazione alla rete nazionale dei Comitati Unici di Garanzia per la condivisione di proposte di revisione della normativa vigente sui temi dei CUG e di buone pratiche già sperimentate in altre Amministrazioni.

### *Attori:*

- CUG

### *Tempistica:*

- Nel triennio 2020-2022



## **7. – SICUREZZA IN CHIAVE DI GENERE**

### *Obiettivi:*

- Promuovere consapevolezza sulle differenze tra uomini e donne nelle rispettive condizioni di esposizione al rischio e di potenziali pericoli per la salute.

### *Azioni:*

- Predisposizione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) in chiave di genere.
- Organizzazione di incontri informativi sulla sicurezza di genere rivolti ai dipendenti.
- Collaborazione con gli organismi preposti alla gestione della salute e della sicurezza.
- Organizzazione di giornate dedicate ad informazione su temi riguardanti la salute e le diversità legate all'età.

### *Attori:*

- ISER – CUG

### *Tempistica:*

- Nel triennio 2020-2022