

ALLEGATO E

PIANO PERFORMANCE 2013-2015

PIANO DEGLI OBIETTIVI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)



Marzo 2013

INDICE

| | |
|---|----------|
| <i>Premessa</i> | 3 |
| 1. Obiettivi operativi ed azioni 2013 | 4 |
| <i>1.3 Equa rappresentatività e dignità di genere</i> | 5 |
| 2. Risorse | 5 |

PREMESSA

Il tema delle pari opportunità costituisce un elemento determinante per lo sviluppo delle risorse umane e per il miglioramento della performance, e come tale è stato inserito tra gli obiettivi strategici ed operativi del Piano della Performance dell'Agenzia.

In linea col D.Lgs 150/09 e con l'art.21 della L.183/10, l'Agenzia ENEA, con circolare commissariale n. 58/COMM/2011, ha istituito il Comitato Unico di Garanzia rispondendo così all'esigenza di garantire maggiore efficacia ed efficienza all'azione amministrativa dando maggiore autonomia gestionale a tale Comitato, al quale vengono assicurate risorse umane e finanziarie necessarie per il raggiungimento dei risultati attesi dalla programmazione 2013.

Il percorso intrapreso dal CUG, si prefigge 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;*
- *ottimizzare i tempi delle attività lavorative per consentire a tutto il personale di conciliare al meglio le responsabilità professionali con quelle familiari.*

Tali finalità sono indubbiamente condivisibili 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 sia poco agevole l'Agenzia è riuscita negli anni 2011 e 2012 a concretizzare i primi risultati che si auspica siano i prodromi di risultati di più ampio respiro nel prossimo futuro.

Per dare concretezza a tale lavoro, per il 2013 verrà adottato un primo strumento di misurazione dell'attuazione delle politiche di parità di genere mediante l'adozione di un indicatore e relativo target. Tra i risultati attesi nel 2013 è la realizzazione di un annuario statistico che consentirà il miglioramento e l'adozione di indicatori più adeguati ed efficaci per la misurazione e la valutazione della politica sulla parità di genere.

1. OBIETTIVI OPERATIVI ED AZIONI 2013

L'obiettivo strategico "Noi promuoviamo le pari opportunità" che contempla le attività del CPO/CUG, è stato previsto nel "Piano della Performance 2011/2013" coerentemente con le linee guida CiVIT. Nel presente piano 2013, tale obiettivo è stato declinato in obiettivi operativi ed azioni con impegno di risorse. Il dettaglio delle risorse umane impegnate sugli obiettivi verrà definito a valle dell'approvazione del "Piano Azioni Positive 2013-2015" del CUG in corso di formalizzazione.

Gli obiettivi programmati dal CUG ENEA per il 2013 sono:

- 1- L'organizzazione di un corso di formazione rivolto ai responsabili di struttura organizzativa di primo e secondo livello e di un corso di formazione per le donne sulla legge 120/2011;
- 2- L'individuazione e l'elaborazione di strumenti di promozione dell'eguaglianza e della trasparenza (realizzazione di Bilancio di genere);
- 3- L'elaborazione di un annuario statistico contenente dati quantitativi sul personale, rilevanti per lo studio, all'interno dell'organizzazione, di eventuali fenomeni di discriminazione di genere, di quote crescenti di personale precario e di situazioni di malessere organizzativo;
- 4- La partecipazione a bandi europei o nazionali per il finanziamento della proposta progettuale, già elaborata dal CUG, dal titolo "UNA PIATTAFORMA MULTIMEDIALE PER PROMUOVERE L'OCCUPAZIONE E L'ECCELLENZA FEMMINILE".

Per quanto riguarda il punto 1), sono previste due tipologie di corsi di formazione:

- a) Un corso rivolto ai Responsabili di struttura di 1° e 2° livello, da effettuarsi nel triennio 2013-2015. Tale corso, gestito da un'agenzia di formazione manageriale, è indirizzato soprattutto alla valorizzazione delle risorse umane e al rispetto delle pari opportunità di genere;
- b) Un corso, che si terrà a giugno 2013 in ENEA, rivolto alle donne (circa 70), che riguarderà la presenza delle quote di genere nei Consigli di Amministrazione e nei Collegi sindacali delle società partecipate della PA, come da legge n. 120/2011. Questo corso sarà svolto in collaborazione con GIO (l'osservatorio interuniversitario romano di genere) e con FIDAPA BPW Italy.

Per quanto riguarda il punto 2), un gruppo di lavoro ad hoc sta elaborando un bilancio di genere, il cui obiettivo è quello di disaggregare ed analizzare le voci di bilancio dove risultano più immediate le connessioni tra azioni intraprese ed effetti sul personale maschile e femminile.

Esso costituisce uno strumento trasparente di consultazione e di quantificazione delle politiche di genere ed è finalizzato non solo a realizzare l'uguaglianza, l'efficienza e l'economicità delle risorse, ma anche la promozione di uno sviluppo aziendale volto a raggiungere la concreta parità tra uomini e donne.

1.3 EQUA RAPPRESENTATIVITÀ E DIGNITÀ DI GENERE

Gli obiettivi operativi forniscono contributi per il raggiungimento dell'obiettivo strategico PCAM.STRA.02 per la cui misurabilità è stato adottato un indicatore ed un target che misura 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 nell'assegnazione degli incarichi di responsabilità di strutture organizzative di I e II livello.

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

2. RISORSE

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. La definizione puntuale delle risorse umane e finanziarie avverrà a valle dell'approvazione del Piano Azioni Positive 2013-2015.
