



PIANO TRIENNALE 2017-2019 DI AZIONI POSITIVE

Giugno 2017



VISTO PER FE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



INDICE

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





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 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.

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.

Il presente Piano è stato elaborato, 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 riferimento a questo Piano, il CUG svolge funzioni attive, di monitoraggio e controllo, predisponendo, entro il 20 febbraio di ogni anno, una relazione di sintesi delle azioni effettuate nell'anno precedente e di quelle previste per l'anno in corso, come stabilito dalla citata Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Nel periodo 2017-2019 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





1. - COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE

Criticità:

- Poca visibilità delle professionalità e dei successi delle donne.
- Scarsa informazione sui fenomeni relativi alle dinamiche di genere.
- Necessità di acquisire conoscenze sulle tematiche sociali di competenza del CUG.

Obiettivi:

- Orientare la produzione e la gestione dell'informazione verso il superamento degli stereotipi, dando equo risalto alla componente lavorativa femminile.
- Realizzare strumenti di comunicazione e reportistica volti: a rendere trasparenti e noti gli effetti prodotti sulle pari opportunità dalle politiche dell'Agenzia; a diffondere buone prassi; a sensibilizzare il contesto lavorativo nei confronti di una cultura più centrata sul rispetto del genere.

Azioni:

- Utilizzo dei canali di comunicazione CUG (sito, canale web tv, social network) per la realizzazione di interviste, servizi e video finalizzati agli obiettivi di 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.
- Realizzazione workshop e convegni.

Attori:

- Direzione del Personale – CUG

Tempistica:

- Nel triennio 2017-2019





2. - EQUA RAPPRESENTATIVITÀ E DIGNITÀ DI GENERE

Criticità:

- Carenza di strumenti operativi per garantire un'equilibrata rappresentatività di genere negli incarichi dirigenziali e non nell'ambito della struttura organizzativa dell'Agenzia.

Obiettivi:

- Valorizzare le competenze all'interno dell'organizzazione in tutti i settori.
- Potenziare l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali a prevalenza maschile.
- Rimuovere gli stereotipi di genere che possono condizionare i comportamenti e le opportunità di sviluppo professionale.
- Definire procedure di verifica certe e trasparenti sul mobbing, sullo straining, sulla discriminazione di genere e sulle molestie.
- Promuovere l'adozione di buone prassi nella gestione delle risorse umane, al fine di contrastare gli stereotipi di genere.

Azioni:

- Introduzione di soglie minime di rappresentanza di genere (quote di genere) negli incarichi di responsabilità.
- 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, a cura del CUG, del Bilancio di Genere in ENEA.

Attori:

- Direzione del Personale – CUG

Tempistica:

- Nel triennio 2017-2019





3. - CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA/TEMPI DI LAVORO

Criticità:

- Necessità di dare attuazione alle norme sulla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Obiettivi:

- Individuazione di strumenti e nuovi 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 nell'Agenzia e studio di forme di lavoro agile.

Attori:

- Direzione del Personale – CUG

Tempistica:

- Nel triennio 2017-2019





4. - BENESSERE ORGANIZZATIVO

Criticità

- Necessità di incrementare gli elementi conoscitivi del disagio lavorativo e delle problematiche discriminatorie.
- Necessità di elaborare interventi correttivi, conseguenti ai risultati dell'indagine sul 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 sulle criticità individuate.
- Istituzionalizzare incontri periodici del CUG con il Direttore del Personale per individuare l'adozione di buone prassi volte a migliorare l'organizzazione interna.
- Relazione da inoltrare a cura del CUG al Direttore del Personale, circa le segnalazioni presentate dal personale al CUG, al fine di porre l'attenzione su tutti i comportamenti che potrebbero rappresentare un rischio di mobbing, straining o discriminazione.

Attori:

- Direzione del Personale – CUG – OIV

Tempistica:

- Nel triennio 2017-2019





5. - FORMAZIONE

Criticità:

- Assenza di tematiche nei di Piani formativi sulle questioni riguardanti il genere, il mobbing, la discriminazione ed il benessere organizzativo.

Obiettivi:

- Realizzazioni di piani formativi sulle tematiche di cui sopra.

Azioni:

- Proposta di un corso di formazione rivolto ai Responsabili di Struttura, da effettuarsi nel triennio, focalizzato alla valorizzazione delle risorse umane e al rispetto delle pari opportunità di genere.
- Predisposizione di moduli informativi su piattaforma e-learning ENEA.

Attori:

- Direzione del Personale – CUG

Tempistica:

- Nel triennio 2017-2019





6. - COLLABORAZIONI NAZIONALI E INTERNAZIONALI

Criticità:

- Limitati scambi di buone prassi tra CUG e altri soggetti istituzionali.

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.

Attori:

- CUG

Tempistica:

- Nel triennio 2017-2019





7. – SICUREZZA IN CHIAVE DI GENERE

Criticità:

- Necessità di introdurre un approccio alla Salute e Sicurezza sul Lavoro 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.

Attori:

- ISER – CUG

Tempistica:

- Nel triennio 2017-2019



[Handwritten signatures]

[Handwritten initials]