



**PIANO TRIENNALE DI AZIONI
POSITIVE 2010-2012**

PIANO TRIENNALE 2010-2012 DI AZIONI POSITIVE - ENEA

Premessa

Le azioni positive sono lo strumento fondamentale per l'attuazione delle pari opportunità nel lavoro.

Esiste l'obbligo, sancito dal DLGS 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 a 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, stipendiali 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;
- **I NDIVDUATA** la Direzione UCP quale responsabile dell'attuazione del PAP;
- **I NDIVIDUATO** 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

I. 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

RUOLO COMITATO PARI OPPORTUNITA'		
Azione	Tempi	Attori
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.)

Comunicazione		
Azione	Tempi	Attori
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

Equa rappresentatività e dignità di genere		
Azione	Tempi	Attori
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

Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro		
Azione	Tempi	Attori
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 indicato 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.