



GENDER EQUALITY PLAN (GEP)
(Piano di Uguaglianza di Genere)

INTRODUZIONE E CONTESTO DEL PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE

L'Unione europea attribuisce grande importanza alla parità di genere, che rappresenta uno dei principali obiettivi dell'ONU per lo sviluppo sostenibile.

La Stessa si impegna da tempo a promuovere l'uguaglianza di genere, in particolare nel campo del lavoro, identificando le cause delle disparità tra uomini e donne ancora esistenti.

La strategia per la parità di genere mira a creare un'Unione Europea in cui uomini e donne, ragazzi e ragazze, abbiano la libertà di perseguire il loro percorso di vita prescelto, beneficiando delle stesse opportunità per dare il massimo di sé stessi e partecipare e guidare in modo equo la nostra società europea.

Per usare le stesse parole della Commissione, *NextGenerationEU* è più che un piano di ripresa: è un'opportunità unica per emergere più forti dalla pandemia, trasformare le nostre economie e società e realizzare un'Europa che funzioni per tutti.

Attraverso il *Gender Equality Plan* (GEP), quale disposizione introdotta per favorire i processi di uguaglianza di genere nelle organizzazioni europee, la Commissione europea si propone di migliorare il sistema europeo di ricerca e innovazione, creando ambienti di lavoro paritari in cui tutti i talenti possano prosperare, e integrando meglio la dimensione di genere nei progetti finalizzati a migliorare la qualità della ricerca e la rilevanza per la società della conoscenza, delle tecnologie e delle innovazioni prodotte.

A livello nazionale, in linea con la quella dell'UE, la strategia per la parità di genere si inserisce nel Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), finanziato dal programma *NextGenerationEU*, che si concentra sull'inclusione di genere.

In questo contesto, *l'empowerment* femminile ed il contrasto alle discriminazioni di genere sono obiettivi trasversali delle diverse missioni che compongono il PNRR.

Il presente documento, delinea e introduce i processi fondamentali per l'attuazione del Gender Equality Plan Enac, e in linea con la *Strategia dell'Unione Europea per la Parità di Genere*, che definisce gli obiettivi politici e le azioni chiave per il periodo 2020-2025, si propone di collocarlo nell'orizzonte temporale 2024-2026.

Il Gender Equality Plan (GEP) ENAC è un documento programmatico finalizzato alla realizzazione di azioni e progetti che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere, e permettano al contempo la valorizzazione di tutte le diversità legate ad esempio alle variabili dell'età, della cultura, dell'abilità fisica, dell'orientamento sessuale, del plurilinguismo.

La parità di genere è un valore fondamentale dell'Unione europea ed è uno degli obiettivi dell'ONU per lo sviluppo sostenibile (OSS).

L'Unione Europea (UE) è da sempre sensibile nel portare avanti le iniziative volte a favorire l'uguaglianza di genere, in particolare nell'identificare percorsi volti a capire le cause delle disparità ancora esistenti a livello lavorativo tra uomini e donne.

L'obiettivo della strategia dell'UE per la parità di genere è un'Unione in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire il percorso scelto nella vita, abbiano pari opportunità di dare il meglio di sé e possano ugualmente partecipare e guidare la nostra società.

Attraverso il GEP (Gender Equality Plan), l'obiettivo della Commissione europea è migliorare il sistema europeo di ricerca e innovazione, creare ambienti di lavoro paritari di genere in cui tutti i talenti possano prosperare e integrare meglio la dimensione di genere in progetti volti a migliorare la qualità della ricerca e la rilevanza per la società della conoscenza, delle tecnologie e delle innovazioni prodotte.

Al fine di perseguire gli obiettivi fissati dalla Strategia Nazionale e in attuazione dell'art. 5 del DL n.36/2022 sono state emanate, il 06/10/2022, dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità le Linee Guida "PARITÀ DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI".

Come ricordato nelle Linee Guida appena menzionate, la Strategia dell'Unione Europea per la parità di genere (*Gender Equality Strategy*) 2020-2025, muovendo dal presupposto che la parità di genere è un valore cardine dell'UE, un diritto fondamentale e un principio chiave del pilastro europeo dei diritti sociali, imposta una visione e definisce obiettivi politici e azioni affinché, entro il 2025, si possa realizzare un'Unione in cui donne e uomini abbiano pari opportunità di realizzazione e possano equamente partecipare alla società.

Le stesse Linee guida, poi, si prefiggono di declinare gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell'individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi dell'Unione europea in merito, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico.

FONTI NORMATIVE

L'evoluzione normativa sul tema delle pari opportunità e dell'uguaglianza di genere ha visto nel tempo il proliferare di prescrizioni normative nazionali ed europee.

Si riportano di seguito, in sequenza cronologica, le principali **disposizioni nazionali**:

– Il **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165**, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*", come modificato dall'art. 21 della **Legge 4 novembre 2010 n. 183**, prevede che nelle amministrazioni pubbliche siano garantite le pari opportunità nello sviluppo professionale (art. 1), nonché "*nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro*" (art. 7). Inoltre, l'art. 57 stabilisce che le amministrazioni istituiscano un Comitato unico di garanzia (CUG) e definisce alcune misure che le stesse sono tenute ad adottare per garantire le pari opportunità.

– Il **Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198**, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", stabilisce, all'art. 48, che le pubbliche amministrazioni predispongano piani di azioni positive finalizzati alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità. Il decreto abroga le disposizioni in tema di pari opportunità previste dalla **Legge 10 aprile 1991, n. 125** ("*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*"), e dal **Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196** ("*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*").

– Il **Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81** (c.d. "*Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*"), all'art. 28, comma 1, prevede che la valutazione dei rischi di cui all'art. 17 riguardi anche i rischi collegati "*allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere*".

– La **Direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri**, recante "*Linee guida sulla modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia*", definisce gli obiettivi dei CUG, le loro modalità di funzionamento e compiti, tra cui quello di redigere una relazione riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

– Il **Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80**, recante "*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*", introduce, tra le altre cose, misure volte alla tutela della maternità, rendendo più flessibile

la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.

– La **Legge 7 agosto 2015, n. 124** contiene, all'art. 14 (*"Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche"*), disposizioni in materia di lavoro agile e telelavoro, tra cui la redazione del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), nonché la possibilità per le amministrazioni, nei limiti delle risorse disponibili, di stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e a organizzare servizi di supporto alla genitorialità.

– Il **Decreto Legislativo 12 maggio 2016, n. 90**, all'art. 9, comma 1, introduce l'art. 38-septies nella **legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009**, relativo all'adozione *"di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere"*.

– La **Direttiva n. 3 del 2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri** concerne gli indirizzi per l'attuazione dell'art 14 della legge n. 124/2015. In particolare, fornisce le misure organizzative e indicazioni operative che le amministrazioni sono chiamate ad adottare in materia di attuazione del telelavoro, sperimentazione di nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o *smart-working*) e adozione di servizi di supporto alla genitorialità, specificando che tali misure sono utili anche al monitoraggio delle politiche da evidenziare nel bilancio di genere di cui all'articolo 38-septies della legge n. 196/2009.

– La **Direttiva n. 2 del 27 giugno 2019** (*"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"*), che integra la Direttiva del 4 marzo 2011 di cui sopra e sostituisce la **Direttiva 23 maggio 2007** (*"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*), ha l'obiettivo di *"promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche"*. In particolare, la Direttiva illustra alcune concrete linee di azione a cui le amministrazioni devono attenersi per raggiungere gli obiettivi della stessa.

Esse riguardano:

- La prevenzione e rimozione delle discriminazioni ai sensi delle disposizioni vigenti;
- La redazione di piani triennali di azioni positive ai sensi del d.lgs. n. 198/2006, nonché la predisposizione della relazione sulla situazione del personale dell'ente da parte dei CUG;
- Politiche di reclutamento e gestione del personale (conferimento di incarichi dirigenziali, composizione delle commissioni di concorso e adozione di iniziative di riequilibrio di genere);
- Un'organizzazione del lavoro finalizzata ad attuare le norme in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di congedi parentali, a favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodi per cause familiari, e a promuovere progetti per la mappatura delle competenze professionali;
- La formazione e la diffusione di un modello per le pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, garantendo che la partecipazione alla formazione sia equa, sensibilizzando il personale e producendo informazioni che diano evidenza di eventuali differenze di genere;
- Il rafforzamento dei Comitati unici di garanzia.

– il **Decreto Legislativo 13 dicembre 2023, n. 222** (*Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227*);

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto funzioni centrali per il triennio 2019-2021 disciplina, all'art. 27, i *"Congedi per le donne vittime di violenza"* e i relativi strumenti volti a tutelarle, mentre l'art. 28 riporta le disposizioni relative ai congedi dei genitori.

Inoltre, all'art. 21, il CCNL tutela i lavoratori che hanno intrapreso un percorso di transizione di genere, stabilendo che le Amministrazioni riconoscano un'identità *alias* che riguardi, ad esempio *“il cartellino di riconoscimento, le credenziali per la posta elettronica, la targhetta sulla porta d'ufficio”*.

Si riportano di seguito le principali disposizioni normative **internazionali ed europee** che sono intervenute per promuovere la parità di genere:

- – La **Direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006** del Parlamento e del Consiglio Europeo, recante *“Attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”*, che tratta temi legati alla parità retributiva, alla parità di trattamento nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale e l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro;
- – La **Risoluzione del Parlamento Europeo del 9 giugno 2015** sulla *“Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015”*, che ha sottolineato l'importanza di azioni positive che favoriscano la conciliazione tra vita privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile - part-time, telelavoro, smart working - e che invita la Commissione e gli Stati Membri ad agire di più in ambito di pari opportunità, discriminazioni e violenza sulle donne;
- – La **Roadmap della Commissione Europea “New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families”** (2015), che delinea le iniziative da adottare per aumentare l'occupazione femminile come previsto dalla citata Strategia Europa 2020, evidenziando problematiche come la sotto-rappresentazione femminile nel mondo del lavoro, il *pay gap* e la rigidità organizzativa a fronte di specifiche esigenze familiari, e proponendo di modernizzare il quadro normativo dell'Unione;
- – La **Risoluzione del 13 settembre 2016** (*“Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale”*), con cui il Parlamento Europeo chiede agli Stati Membri e alla Commissione di agire su diversi temi, tra cui l'uguaglianza retributiva e l'equa condivisione delle responsabilità di assistenza tra donne e uomini, le tipologie di congedo per motivi familiari, l'assistenza alle persone a carico, l'occupazione di qualità e la qualità della vita.
- – La **Convenzione del 21 giugno 2019 e la Raccomandazione per combattere la violenza e le molestie nel mondo del lavoro**, adottata dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), in cui si evidenzia che la violenza e le molestie in ambito lavorativo rappresentano una minaccia per le pari opportunità in quanto provocano - o sono in grado di provocare - alla persona che ne è destinataria danni fisici, psicologici, sessuali o economici.
- – La **Strategia Europa 2020** che, oltre a focalizzare l'attenzione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, si sofferma sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- – La comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, recante **“Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025”** del 5 marzo 2020, approvata dal Parlamento nel gennaio 2021, che delinea la strategia dell'UE in materia di promozione dell'uguaglianza di genere.
- – Il **Regolamento UE 2021/695** del Parlamento Europeo e del Consiglio, che istituisce il programma quadro di ricerca e innovazione *Horizon Europe* e ne stabilisce le norme di partecipazione e diffusione.
- – La guida della Commissione Europea **“Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)”**, del 29 settembre 2021, contenente le indicazioni per l'elaborazione di Piani di Uguaglianza di Genere in rispondenza ai criteri di eleggibilità del Programma *Horizon Europe*. L'**Agenda 2030 delle Nazioni Unite**, che, all'Obiettivo 5 (*“Parità di genere”*) si propone di *«Raggiungere la parità di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze»*.

ECAC: CHARTER ON DIVERSITY AND INCLUSION

La Conferenza Europea dell'Aviazione Civile (ECAC) rappresenta il punto focale della cooperazione in materia di trasporto aereo a livello paneuropeo, anche grazie alla sua esperienza cinquantennale.

Fondata nel 1955 come organizzazione intergovernativa, l'ECAC ha come principale obiettivo quello di promuovere lo sviluppo di un sistema di trasporto aereo sicuro, efficace e durevole.

In questa prospettiva, essa si impegna per:

- l'armonizzazione delle politiche e delle pratiche nell'ambito dell'aviazione civile tra gli Stati membri;
- la promozione del raccordo delle diverse strategie politiche tra gli Stati membri e gli altri ambiti mondiali.

La lunga esperienza dell'organizzazione nel campo dell'aviazione civile, le relazioni con gli altri organismi internazionali e la stretta collaborazione con le istituzioni europee, permettono all'ECAC di rappresentare un forum di discussione per tutte le tematiche che riguardano questo settore e, in particolare, le questioni relative alla safety, security e all'ambiente.

Tra le attività dell'ECAC relative alla diversità vi è la creazione, da parte del Segretariato, di una biblioteca elettronica dedicata ai direttori generali dell'aviazione civile negli Stati membri dell'ECAC e ai loro esperti che si occupano di questioni relative alla diversità, all'equità e all'inclusione nelle loro amministrazioni.

Questa biblioteca elettronica include documenti di riferimento (come strategie nazionali, politiche europee, studi e articoli) su diversità, equità, inclusione e programmi di tutoraggio.

Nel dicembre 2022 è stata creata una rete sulla diversità e l'inclusione nell'aviazione civile, che riunisce le persone che si occupano di questioni relative alla diversità, all'equità e all'inclusione nelle amministrazioni dell'aviazione civile negli Stati membri dell'ECAC.

Il ruolo principale di questa rete è di:

- Promuovere la condivisione di conoscenze, esperienze e informazioni tra i rappresentanti negli Stati membri dell'ECAC, anche attraverso lo sviluppo di linee guida e migliori pratiche.
- Identificare le sfide affrontate dagli Stati membri dell'ECAC nelle loro attività e proporre possibili azioni per affrontarle.
- Discutere altre questioni relative alla diversità rilevanti per il lavoro dell'ECAC e/o di interesse per gli Stati membri dell'ECAC, a seconda dei casi.

Come rilevato nella Carta sulla diversità e l'inclusione adottata dall'ECAC il 23 maggio 2023 (DGCA/160) ogni Stato membro dell'ECAC designa una persona all'interno della propria organizzazione come *Diversity Champion*.

Oltre a questo aspetto, ha lo scopo di promuovere la diversità negli eventi e nei gruppi ECAC con le seguenti azioni:

- promuovere la condivisione di informazioni, idee e bene pratiche in diversi settori dell'aviazione civile, coinvolgere e riunire gli Stati membri, e le organizzazioni regionali e le parti interessate del settore.

- Ciò consente di raccogliere tutte le opinioni al fine di meglio comprendere le rispettive priorità e ricerca del consenso. ECAC valorizza pertanto la diversità dei punti di vista con lo scopo di rimuovere qualsiasi barriera a che tutti partecipino alle attività.
- In particolare, l'ECAC si impegna ad avere un equo equilibrio di genere in tutti i suoi eventi, e tra gli esperti partecipanti nell'ambito, presiedendo gruppi di lavoro in diversi settori di attività dell'organizzazione.

Ciò ha contribuito ad aumentare la proporzione delle donne nei Suoi gruppi di lavoro, per garantire che tutti i gruppi eterogenei.

SCOPO E OBIETTIVI DEL PIANO:

Creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso; Miglioramento della comunicazione interna e delle relazioni interpersonali; politiche di sensibilizzazione (es Race for the cure)

Il Gender Equality Plan (GEP) adottato da ENAC ed in linea con la definizione della Commissione Europea, si pone come un insieme di azioni integrate in un'unica visione strategica, sostanzialmente al fine individuare ed eliminare le disuguaglianze di genere in ottica di benessere lavorativo.

Si propone infatti di valorizzare:

- la piena partecipazione di tutte le persone all'interno degli ambiti lavorativi, favorendo la cultura del rispetto nonché della comunicazione inclusiva, digitale e non
- il contrasto alle discriminazioni di genere e
- la promozione dell'effettiva uguaglianza di genere attraverso una serie di azioni coerenti al proprio interno.

In aggiunta, l' ENAC ha partecipato e promosso la RACE FOR THE CURE: l'evento simbolo della Komen Italia e la più grande manifestazione per la lotta ai tumori del seno in Italia e nel mondo.

Si è svolta sotto l'Alto Patronato del Presidente della Repubblica, a Roma, al Circo Massimo, e in altre 5 città italiane: Bari, Bologna, Brescia, Matera, e Napoli.

È stato un evento di sport, salute e solidarietà aperto a tutti.

Le protagoniste della RACE FOR THE CURE sono da sempre le DONNE IN ROSA, donne che stanno affrontando o hanno affrontato il tumore del seno che con la loro speciale maglia rosa sensibilizzano l'opinione pubblica sull'importanza della prevenzione e mandano un forte messaggio di incoraggiamento alle 56.000 donne che in Italia ogni anno si confrontano con la malattia.

AZIONI E PROSPETTIVE

Di seguito il Piano d'Azione sulla Disabilità e Inclusione, e considerando i risultati positivi ottenuti con un Disability Manager, l'ENAC sta adottando lo stesso approccio per la parità di genere.

Il Piano di Parità di Genere (GEP) dell'ENAC contiene azioni e obiettivi mirati a creare un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, migliorando le relazioni interne ed esterne.

Al fine di promuovere una cultura organizzativa che contrasti gli stereotipi legati a età, differenze e genere, basata sul rispetto e sull'apprezzamento delle diversità, nonché sulla realizzazione di opportunità uguali in senso sostanziale e non solo formale, l'ENAC GEP include la seguente dichiarazione di intenzioni, azioni e obiettivi a seconda degli ambiti di destinazione:

1) Sensibilizzazione sulla parità di genere e sulle pari opportunità:

- Inclusione delle questioni di genere nella formazione di accoglienza fornita ai nuovi dipendenti - a cura di HR - entro la fine di marzo 2024 - aperto;
- Promozione di una comunicazione inclusiva - contenuti formativi e comunicazioni relative al welfare (ad es. immagini e foto) - a cura di HR - entro la fine di marzo 2024 - aperto;
- Sviluppo di campagne interne e partecipazione a eventi esterni - in fase di studio;
- Scuola primavera/estate ENAC per promuovere le attività dell'ENAC, i futuri lavori nel trasporto aereo e gli studi STEM ai più giovani con la partecipazione delle donne campionesse dell'ENAC (gratuita) - a cura di HR - entro la fine di giugno 2024 - aperta;
- Nomina del nuovo CUG - a cura di HR - entro la fine di marzo 2024 - aperto;

2) Promozione delle opportunità di carriera e di formazione per entrambi i sessi: avanzamento di carriera; assegnazione di posizioni lavorative; composizione delle commissioni di selezione; assunzione di categorie protette (il reclutamento non è un problema; il divario salariale non è un problema: stabilito dalla legge):

- Mappatura della composizione del personale, delle posizioni lavorative e delle responsabilità - a cura di HR - entro la fine di marzo 2024 - aperto;

3) Garantire una presenza equilibrata di uomini e donne nelle posizioni di leadership:

- Valutazione della composizione di genere del personale dirigenziale (direttori e capi unità) - responsabilità - a cura di HR - entro la fine di marzo 2024 - aperto;
- Individuazione e rimozione degli ostacoli all'avanzamento delle donne - in fase di studio;
- Promozione della parità di genere a tutti i livelli di responsabilità - in fase di studio.

4) Istituzione e nomina di una figura responsabile come il DM per promuovere una cultura di uguaglianza di genere e inclusione: Disposizione del DG a istituire la figura e a nominare il collega selezionato (a titolo gratuito) - a cura di HR - entro la fine di marzo 2024 - aperto;

Seguono, le azioni per promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutti i lavoratori

1) Politiche di equilibrio tra vita lavorativa e personale: sostegno finanziario alla genitorialità e alla cura della famiglia; modalità di smart working; strutture per la formazione e l'aggiornamento professionale;

- Accordi per servizi medici, di benessere e assicurativi - già in atto;
- Welfare aziendale: contributi per il personale; benefit (trasporti, scuola, sport, ecc.) - già in atto;

- Utilizzo mirato dello smart working: formazione su come gestire il lavoro attraverso obiettivi e relazioni con i colleghi - a cura di HR - entro la fine del 2024 (problemi di budget);
- Ferie di solidarietà (previste dalla legge) - a cura di HR - entro la fine del 2024 (problemi organizzativi).

2) Politica di benessere: promozione della mobilità sostenibile e valutazione dello stress lavoro-correlato:

- Sondaggio annuale sul benessere organizzativo (anonimo) - a cura dell'unità performance e pianificazione - aperto;
- Prevenzione dei fattori di rischio di stress: attivazione di un Listening Desk o di un supporto psicologico - ad es. discriminazione di genere e di età, rapporto con particolari categorie di stakeholder (problemi di budget) - in fase di studio;
- Misure di accompagnamento al rientro da lunghi periodi di assenza - in fase di studio;
- Mobilità sostenibile - le navette ENAC non funzionano - chiuso.

Infine, il monitoraggio delle azioni - a cura di HR e CUG - Dicembre 2024

- Raccolta e analisi dei dati;
- Monitoraggio dei progressi nel raggiungimento degli obiettivi di parità di genere;
- Valutazione periodica delle politiche e delle iniziative di parità di genere.