



Relazione CUG

Enea Agenzia Nazionale per Le Nuove Tecnologie, L'Energia e Lo Sviluppo Economico Sostenibile - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Enea Agenzia Nazionale per Le Nuove Tecnologie, L'Energia e Lo Sviluppo Economico Sostenibile

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00196

Indirizzo: Lungotevere Thaon Di Revel, 76

Codice Amministrazione: eanln_rm

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Enti e Istituzioni di Ricerca Pubblici

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020 – 2022

[piano_azioni_positive_eanln_rm-
triennio_2020-2022-anno_.pdf
\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_eanln_rm-triennio_2020-2022-anno_.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_eanln_rm-triennio_2020-2022-anno_.pdf\)\) \(513.98 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_eanln_rm-triennio_2020-2022-anno_.pdf)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello non generale	II FASCIA ex art. 19 commi 5 e 6 del dlgs 165/2001 e del dlgs 83/2014	0	0	0	4	5	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	dirigente tecnologo I liv	0	0	0	3	4	0	0	0	2	7
Personale non dirigente	I liv Dirigente Ricerca	0	0	0	4	76	0	0	0	1	18
Personale non dirigente	II liv I Tecnologo	0	0	1	14	10	0	0	0	21	3
Personale non dirigente	II liv I ricercatore	0	0	2	76	106	0	0	2	44	50
Personale non dirigente	III liv Tecnologo	0	3	48	28	11	0	7	48	34	8
Personale non dirigente	III liv ricercatore	0	78	255	119	21	0	54	187	73	6
Personale non dirigente	funzionario di Amministrazione	0	1	7	3	3	0	1	2	13	
Personale non dirigente	Collaboratore tecnico	1	29	124	207	77	0	8	37	158	44
Personale non dirigente	Collaboratore Amministrativo	0	7	16	9	0	0	15	34	32	1
Personale non dirigente	Operatore tecnico	0	1	6	18	6	0	0	4	8	2
Personale non dirigente	Operatore di Amministrazione	0	0	2	4	5	0	3	3	11	5
Totale personale		1	119	461	489	324	0	88	317	398	144

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Totale % sul personale complessivo		0,04	5,08	19,69	20,89	13,84	0,00	3,76	13,54	17,00	6,15

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽¹⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽³⁾		
Inferiore a 3 anni	0	84	98	16	3	201	55,37	14,48	0	67	77	16	2	162	44,63	17,00
Tra 3 e 5 anni	0	1	6	0	0	7	28,00	0,50	7	0	2	8	1	18	72,00	1,89
Tra 5 e 10 anni	1	21	162	29	3	216	62,07	15,56	0	10	97	25	0	132	37,93	13,85
Superiore a 10 anni	0	16	195	440	313	964	60,06	69,45	0	9	135	356	141	641	39,94	67,26
Totale	1	122	461	485	319	1388			7	86	311	405	144	953		
Totale %	0,04	5,21	19,69	20,72	13,63	59,29			0,30	3,67	13,28	17,30	6,15	40,71		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

				Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Operatore di Amministrazione ENEA	Inferiore al Diploma superiore			2	20,00	8	80,00	10	0,43
Operatore tecnico E	Inferiore al Diploma superiore			5	100,00	0	0,00	5	0,22
operatore tecnico VI liv	Inferiore al Diploma superiore			14	58,33	10	41,67	24	1,04
operatore tecnico VII liv	Inferiore al Diploma superiore			8	88,89	1	11,11	9	0,39
operatore amministrazione VII liv	Inferiore al Diploma superiore			3	50,00	3	50,00	6	0,26
operatore amministrazione VIII liv	Inferiore al Diploma superiore			6	35,29	11	64,71	17	0,74
operatore tecnico VIII liv	Inferiore al Diploma superiore			4	57,14	3	42,86	7	0,30

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Tecnologo ENEA	Diploma di scuola superiore	8	72,73	3	27,27	11	0,48
collaboratore tecnico IV liv	Diploma di scuola superiore	203	56,39	157	43,61	360	15,58
collaboratore amministrazione V liv	Diploma di scuola superiore	3	14,29	18	85,71	21	0,91
V livello collaboratore tecnico e.r.	Diploma di scuola superiore	66	60,00	44	40,00	110	4,76
operatore tecnico VII liv	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,04
collaboratore amministrazione VII liv	Diploma di scuola superiore	11	39,29	17	60,71	28	1,21
dirigente tecnologo I liv	Laurea	7	46,67	8	53,33	15	0,65
I liv Dirigente Ricerca	Laurea	80	80,81	19	19,19	99	4,28
II liv I Tecnologo	Laurea	25	51,02	24	48,98	49	2,12
II liv I ricercatore	Laurea	184	65,71	96	34,29	280	12,12
III liv ricercatore	Laurea	472	59,60	320	40,40	792	34,27
III liv Tecnologo	Laurea	86	47,78	94	52,22	180	7,79
funzionario amministrazione IV liv	Laurea	11	45,83	13	54,17	24	1,04
funzionario amministrazione V liv	Laurea	3	50,00	3	50,00	6	0,26
V liv collaboratore tecnico e	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,09
VI collaboratore tecnico	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,04
I liv Dirigente Tecnologo	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,04
I liv Dirigente Ricerca	Master di II livello	4	66,67	2	33,33	6	0,26
II liv I ricercatore	Master di II livello	18	72,00	7	28,00	25	1,08
III liv ricercatore	Master di II livello	118	56,73	90	43,27	208	9,00
III liv Tecnologo	Master di II livello	3	42,86	4	57,14	7	0,30
VI liv coll tecnico e.r. T.I.	Master di II livello	5	71,43	2	28,57	7	0,30
Totale personale		1351		960		2311	
Totale % sul personale complessivo		57,59		40,92		98,51	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La relazione sulla condizione del personale all'interno della Pubblica Amministrazione è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG", come modificata dalla Direttiva n. 2/2019 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento Pari Opportunità. La relazione ha l'obiettivo di fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione.

In ENEA il personale è composto da 1388 uomini e 953 donne. Nel riportare la composizione per genere ed età del personale ENEA al 31/12/2020, si riscontra un'età media del personale alta conseguente ai limiti imposti alle assunzioni dalle varie leggi finanziarie. Come organo di vertice sono presenti un Presidente e due Consiglieri di Amministrazione uomini. Risulta equilibrata tra uomini e donne la presenza negli organi di controllo, e nell'organo centrale di sicurezza. E' presente un'unica donna dirigente su un totale di 9 compresa nella fascia di età da 51 a 60. La presenza femminile negli anni si è incrementata fino ad oltre il 40% del personale. Le lavoratrici confermano la tendenza degli anni scorsi che le vede sempre più formate professionalmente ma nonostante questo le posizioni di responsabilità non dirigenziali remunerate sono state assegnate in misura maggiore agli uomini. Nei livelli più elevati continua ad essere percentualmente maggiore la presenza maschile. Sia le lavoratrici che i lavoratori permangono nel profilo e nel livello con percentuali simili. Si evince che quasi il 70% delle colleghi e dei colleghi rimane bloccato nella carriera per oltre dieci anni.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	1	121	453	482	322	1379	59,93	98,64	0	88	308	385	141	922	40,07	97,26
Part Time >50%	0	1	10	2	0	13	68,42	0,93	0	0	1	4	1	6	31,58	0,63
Part Time ≤50%	0	0	1	4	1	6	23,08	0,43	0	0	8	10	2	20	76,92	2,11
Totale	1	122	464	488	323	1398			0	88	317	399	144	948		
Totale %	0,04	5,20	19,78	20,80	13,77	59,59			0,00	3,75	13,51	17,01	6,14	40,41		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruiva di part-time a richiesta	0	3	11	5	0	19	42,22	50,00	0	0	9	14	3	26	57,78	50,00
Part-time 30% misto	0	1	3	0	0	4	80,00	10,53	0	0	0	1	0	1	20,00	1,92

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part-time 40% misto	0	0	1	0	0	1	33,33	2,63	0	0	0	2	0	2	66,67	3,85
Part-time 40% verticale	0	0	1	0	0	1	100,00	2,63	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	0	4	2	0	6	66,67	15,79	0	0	1	1	1	3	33,33	5,77
Part-time 60% Misto	0	0	0	1	0	1	33,33	2,63	0	0	1	0	1	2	66,67	3,85
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 60%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,92
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 70%	0	0	0	1	0	1	16,67	2,63	0	0	1	4	0	5	83,33	9,62
Part-time 70% Misto	0	0	0	1	0	1	100,00	2,63	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 80%	0	2	1	0	0	3	20,00	7,89	0	0	6	5	1	12	80,00	23,08
Part-time 80% Misto	0	0	1	0	0	1	100,00	2,63	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	6	22	10	0	38			0	0	18	28	6	52		
Totale %	0,00	6,67	24,44	11,11	0,00	42,22			0,00	0,00	20,00	31,11	6,67	57,78		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

In Agenzia per favorire le politiche di conciliazione tempi di vita e di lavoro sono presenti gli istituti del telelavoro del telelavoro breve e del Lavoro Agile. E' presente un gruppo di monitoraggio degli istituti con funzione anche di revisione normativa. All'interno del gruppo di monitoraggio è presente una componente del Comitato.

In Agenzia sono inoltre presenti i seguenti istituti di conciliazione vita privata e vita lavorativa:

- orario flessibile in entrata e in uscita;
- part-time verticale e orizzontale;
- Banca ore (possibilità di accantonare le eccedenze rispetto al normale orario di lavoro in un conto individuale);
- Cessione ferie solidali;

In Enea è presente una maggiore percentuale di donne rispetto agli uomini che utilizza il telelavoro. Questo dato fa presupporre che sono le lavoratrici a dover maggiormente conciliare la vita lavorativa e familiare. Più equilibrato, rispetto alla presenza maschile e femminile in ENEA, è l'utilizzo di lavoro agile e flessibilità oraria.

La percentuale di donne che utilizzano il Part Time, come negli anni passati, è superiore a quella degli uomini. Anche l'utilizzo di questo istituto contrattuale è riconducibile alla conciliazione vita lavorativa e familiare. Generalmente gli uomini

che fruiscono del part-time con prestazione non superiore al 50% lo fanno perché costituisce la condizione necessaria per poter svolgere una seconda attività lavorativa.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruitti	2248	39,56	3434	60,44	5682	59,08
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti	1787	46,77	2034	53,23	3821	39,73
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti	39	39,80	59	60,20	98	1,02
Numero permessi orari per congedi parentali fruitti	6	37,50	10	62,50	16	0,17
Totale permessi	4080	42,42	5537	57,58	9617	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

In Agenzia per favorire le politiche di conciliazione tempi di vita e di lavoro sono presenti anche gli istituti

- Congedi parentali;
- Congedi per disabilità propria o parentale.

In relazione alla fruizione dei permessi per l.104/1992 si ravvisa un utilizzo percentuale superiore degli stessi, sia su base giornaliera che oraria, delle donne rispetto agli uomini.

In relazione alla fruizione dei congedi parentali anche qui si evidenzia un utilizzo percentuale superiore degli stessi, sia su base giornaliera che oraria, delle donne rispetto agli uomini.

I dati nel loro complesso evidenziano come gli istituti di conciliazione previsti sono utilizzati più dalle donne soprattutto per l'assistenza di familiari

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Congedi parentali
- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Permessi/congedi per disabilità propria

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a **No**
redigere il Bilancio di genere?:

La parità di opportunità e di diritti va realizzata contestualmente in diversi ambiti della vita economica e sociale: dall'occupazione alla remunerazione, all'istruzione, al bilanciamento tra impegni familiari e lavorativi, fino a toccare il tema purtroppo ancora drammatico della violenza di genere.

Nel 2020 il Comitato ha prestato particolare attenzione alla comunicazione e all'informazione divulgando, mediante il sito istituzionale e le pagine intranet, di nuova istituzione, normativa, eventi, attività e progetti del CUG. Nella newsletter interna dell'ENEA è presente uno spazio dedicato "Focus CUG" dove vengono condivise oltre alle attività del CUG le attività della Rete dei CUG e il resoconto mensile delle riunioni plenarie. E' presente nella rassegna stampa ENEA un'apposita sezione "Parità di Genere". Il Comitato predisponde i documenti con particolare attenzione all'uso non discriminatorio del linguaggio e sensibilizza l'Amministrazione sull'importanza del linguaggio di genere.

Per meglio approfondire gli aspetti legati alle pari opportunità in Agenzia è stato redatto dal Comitato un Bilancio di genere utilizzando i dati forniti dall'Amministrazione.

L'ENEA con delibera 50/2020/CA ha autorizzato il CUG a sottoscrivere l'adesione al protocollo contro la violenza di genere sottoscritto dalla Ministra per la pubblica amministrazione, onorevole Fabiana Dadone, dalla Ministra per le pari opportunità e la famiglia, prof.ssa Elena Bonetti e dalla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia.

In ottemperanza a quanto previsto dal protocollo è stata aperta un'apposita sezione "Contrasto alla violenza di genere" sul sito istituzionale ENEA.

Sono stati organizzati due seminari formativi con lo scopo di riconoscere e prevenire comportamenti a rischio, a partire dal luogo di lavoro sino a comprendere l'ambiente familiare e sociale.

- "La violenza NON è destino"
- "Rabbia e aggressività" gli stimoli della rabbia, le diverse reazioni alla rabbia, le violenze in ambito domestico, lo stalking.

Sul sito istituzionale del CUG è stata aggiornata tutta la normativa nazionale e comunitaria sul contrasto alla violenza ed è stato pubblicato il numero verde 1522.

Il Comitato ha aperto una mail dedicata per le segnalazioni di violenza [\(sosviolenza.cug@enea.it\)](mailto:sosviolenza.cug@enea.it).

E' stato aggiornato e reso accessibile il sito donne.enea.it. con l'impegno di diffondere una cultura di genere inclusiva che abbia alla base il benessere organizzativo. Il CUG ha realizzato il segnalibro nell'Agenda ENEA con tutti i principi ispiratori delle attività del Comitato.

Sul tema della conciliazione vita lavoro il Comitato ha continuato l'attività all'interno del gruppo di monitoraggio istituito dall'Agenzia sugli istituti di teletlavoro, teletlavoro breve e smartworking anche e soprattutto nella fase emergenziale che si è avuta nel nostro Paese. Il Comitato Unico di Garanzia ha elaborato un parere sul tema "Attività lavorativa nel periodo emergenziale ". Nel parere è stata evidenziata l'importanza del benessere organizzativo, della conciliazione tempi di vita e lavoro, dell'ottimizzazione dei processi di comunicazione, della parità e delle pari opportunità.

Il Comitato ha provveduto a richiedere i dati 2020 per effettuare il monitoraggio sull'attuazione del D.Lgs.120/2011 relativi alla presenza di genere nei Consigli di Amministrazione e nei Collegi Sindacali delle società partecipate.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
0	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale ore %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

Il Comitato Unico di Garanzia ha redatto, in continuità con gli anni precedenti il Bilancio di Genere 2019. Il documento è elaborato per meglio approfondire gli aspetti legati alle pari opportunità in Agenzia. Il documento ha come obiettivo la promozione delle pari opportunità la cui valutazione rientra negli ambiti di misurazione degli obiettivi della performance organizzativa. Il Bilancio è stato redatto per evidenziare come le politiche aziendali non siano mai neutre rispetto al genere ma al contrario determinino un impatto differenziato su uomini e donne. Una sintesi del Bilancio di Genere 2019 è stato inserito nella Relazione sulla performance con un apposito link che rimanda al sito CUG sezione "Bilancio di Genere" dove il documento è pubblicato

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

		Uomini		Donne		Totale		
Commissione		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Avviso pubblico di selezione		9	50,00	9	50,00	18	26,09	Uomo
Procedure reclutamento personale		6	37,50	10	62,50	16	23,19	Donna
Procedura di reclutamento per		6	50,00	6	50,00	12	17,39	Uomo
Procedura di reclutamento personale		5	50,00	5	50,00	10	14,49	Uomo
Avviso di selezione concorsuale		2	33,33	4	66,67	6	8,70	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Procedura di reclutamento personale	4	57,14	3	42,86	7	10,14	Donna
Totale personale	32		37		69		
Totale % sul personale complessivo	1,36		1,58		2,94		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nelle commissioni di concorso sono state rispettate le quote di genere.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicompreensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigente	€109799,00	€109799,00	--	--
dirigente tecnologo I liv	€68816,00	€68921,00	€ 105,00	0,15
II liv I ricercatore	€57623,00	€56853,00	€ -770,00	-1,35
III liv ricercatore	€40542,00	€40237,00	€ -305,00	-0,76
I liv Dirigente Tecnologo	€66527,00	€66479,00	€ -48,00	-0,07
II liv I Tecnologo	€55280,00	€53015,00	€ -2265,00	-4,27
III liv Tecnologo	€39526,00	€40569,00	€ 1043,00	2,57
III LIV Tecnologo ENEA	€48706,00	€45533,00	€ -3173,00	-6,97
funzionario amministrazione IV liv	€39659,00	€39692,00	€ 33,00	0,08
funzionario amministrazione V liv	€32853,00	€33262,00	€ 409,00	1,23
IV liv collaboratore tecnico e.r.	€40687,00	€40217,00	€ -470,00	-1,17
V liv collaboratore tecnico e	€34838,00	€35044,00	€ 206,00	0,59
VI liv coll tecnico e.r.	€30402,00	€30380,00	€ -22,00	-0,07
collaboratore amministrazione V liv	€35965,00	€35025,00	€ -940,00	-2,68
collaboratore amministrazione VI liv	€29973,00	€30261,00	€ 288,00	0,95
collaboratore amministrazione VII liv	€26938,00	€27131,00	€ 193,00	0,71

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
operatore tecnico VI liv	€31467,00	€31316,00	€ -151,00	-0,48
operatore tecnico VII liv	€30691,00	€30537,00	€ -154,00	-0,50
operatore tecnico VIII liv	€26995,00	€25505,00	€ -1490,00	-5,84
Operatore Tecnico ENEA	€35817,00	€0,00	€ -35817,00	--
operatore amministrazione VII liv	€28488,00	€29338,00	€ 850,00	2,90
operatore amministrazione VIII liv	€26436,00	€26036,00	€ -400,00	-1,54
operaore di amministrazione ENEA	€36569,00	€36242,00	€ -327,00	-0,90

I differenziali retributivi superiori ai 500 euro a sfavore delle donne sono presenti nei profili di Il livello di ricercatore e tecnologo, III livello di tecnologo ENEA, collaboratore di amministrazione di V livello, operatore tecnico di VIII livello. Rispetto al 2019 si evince una riduzione della differenza tra le retribuzioni medie lorde annue tra uomini e donne.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **Sì**

Il Comitato Unico di Garanzia ha previsto, in accordo con i dettami normativi, una specifica area di intervento nel Piano di Azioni Positive 2020-2022, sicurezza in chiave di genere, per introdurre un approccio alla Salute e Sicurezza sul lavoro in tale ottica. L'art. 28 del D.Lgs 81/2008 - Oggetto della valutazione dei rischi - stabilisce che la valutazione dei rischi "deve riguardare tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004." Lo stesso articolo indica la necessità di valutare i rischi specifici connessi alle differenze di genere. E' la prima volta che la valutazione dei rischi professionali considera le differenze, fisiche e non, esistenti tra lavoratori, intesi come indicato all'art. 1 del D.Lgs 81, di sesso diverso. Tale novità segna il passaggio da un atteggiamento di protezione, riservato alla lavoratrice e limitato essenzialmente alla maternità, ad una nuova concezione che considera le differenze legate al genere.

Su tali premesse, il Comitato Unico di Garanzia, in accordo con i Servizi Prevenzione e Protezione dei Centri ENEA Casaccia e Sede Legale ha promosso la stesura del Documento Valutazione del Rischio (DVR) Stress Lavoro Correlato in ottica di genere, che non ha come destinatario un lavoratore neutro ma considera le differenze biologiche e socio-culturali che caratterizzano i lavoratori di sesso differente.

Attualmente tale DVR è stato completato per le Unità operanti nel Centro Casaccia ed è in lavorazione per le Unità della Sede Legale.

Il rischio, viene valutato con la metodologia INAIL e, al primo livello di valutazione, risulta in genere basso; ove emerge un rischio più elevato viene somministrato a tutto il personale il questionario per la percezione individuale del rischio stress lavoro correlato. I risultati vengono poi utilizzati per mettere in atto misure di gestione del rischio.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Sì

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

Il CUG ha più volte evidenziato, anche nella proposta del Piano di Azioni Positive 2020-2022, l'importanza di valorizzare l'ascolto da porre in essere come previsto nella Direttiva 2/2019 in sinergia con tutti i soggetti che a vario titolo sono coinvolti nell'attività di benessere e prevenzione sui luoghi di lavoro.

In accordo con quanto sopra indicato all'interno del Comitato Unico di Garanzia è istituita un'apposita Commissione che si occupa del contrasto al fenomeno del mobbing, del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e dell'ascolto dei dipendenti per situazioni di disagio in ambito lavorativo.

Il Nucleo è istituito al fine di potenziare la funzione di verifica attribuita ai Comitati Unici di Garanzia in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico e/o domestico.

Presso il servizio di Protezione e Prevenzione del centro ENEA Casaccia è istituito uno "Spazio di Ascolto", Tale attività è presente già dal 2016 e da allora hanno trovato accoglienza e supporto per eventuali disagi in ambito lavorativo numerosi colleghi, con assoluta garanzia di riservatezza. Lo Spazio di Ascolto ha anche una funzione di osservatorio per il Datore di Lavoro ma fornisce i dati relativi agli incontri esclusivamente in forma aggregata ed anonima, al fine unico di individuare ed attuare azioni correttive nelle principali aree di disagio emerse. Lo "Spazio di Ascolto" non ha fini terapeutici: prevede infatti un massimo di cinque incontri, di circa 50 minuti ognuno, ma rappresenta un'occasione per ricevere un supporto informativo ed affrontare: · problematiche relazionali · momenti di crisi, di demotivazione, di perdita di realizzazione e di identità in ambito lavorativo, sia nello stadio iniziale per prevenire l'aggravarsi del disagio, che nello stadio avanzato per gestire e superare le situazioni più radicate di malessere. In particolare, i lavoratori che si rivolgeranno allo Spazio di Ascolto possono, nell'ambito lavorativo: - essere orientati verso le diverse forme di tutela previste; - acquisire maggiore consapevolezza del proprio stato e del proprio livello di disagio; - evitare l'isolamento; - sviluppare assertività nella gestione dei conflitti; - recuperare e/o sviluppare autostima; - gestire al meglio le emozioni; - riconoscere segnali minimi che prefigurino fenomeni di mobbing prima che si evidenzino palesemente.

Durante il periodo di isolamento forzato causato dal COVID, sono state organizzate alcune attività finalizzate a supportare i colleghi che si sono sentiti in difficoltà in un momento tanto "particolare". "I giovedì del CUG" ed il progetto "Esperimento" hanno svolto questa funzione, rafforzando il senso di appartenenza alla comunità ENEA e creando un'occasione di confronto/vicinanza tra colleghi. Ad ogni incontro, di norma settimanale, hanno partecipato una media di 150 colleghi. Gli argomenti trattati hanno riguardato prevalentemente le emozioni e la loro gestione.

Ci si è interrogati sulla "agilità" del lavoro ai tempi del COVID, analizzando come e quanto questa nuova modalità, intervenuta all'improvviso senza dare neanche il tempo di organizzare spazi e reperire adeguatamente materiale cartaceo

e/o informatico, abbia creato disagio o benessere. È stato posto l'accento su come l'improvvisa dilatazione/compressione del tempo e degli spazi abbia creato un acceso conflitto tra gli innumerevoli ruoli che ogni persona ricopre e tra la persona ed i suoi conviventi, trovatisi improvvisamente e forzatamente a condividere spazi e beni. Alla fine della cosiddetta "fase 1 COVID", è stato somministrato un questionario a risposte aperte al quale hanno risposto 66 colleghi/i. Si è cercato di mettere in evidenza emozioni positive e negative provate sia durante l'isolamento che immediatamente prima che venissero tolte le restrizioni ad uscire.

Si è riflettuto su come le emozioni siano forti segnali sociali e regolatori del comportamento, e quanto saperle riconoscere e gestire sia fondamentale, sia per i rapporti interpersonali che per la salute personale. Si sono svolti seminari specifici sull'ansia e sull'aggressività arrivando così a toccare lo spinoso tema della violenza sulle persone più vulnerabili.

Altri temi trattati hanno riguardato lo stress lavoro correlato al tempo del COVID, il tecnostress incentivato dall'isolamento, e temi di psicologia sociale quali lo sviluppo sociale e l'importanza dell'appartenenza ai diversi gruppi. Gli incontri hanno avuto la durata di cinque mesi. L'esperienza di condividere con i colleghi emozioni ha portato i colleghi stessi ad aprirsi e a cercare un momento di confronto più intimo. Questo ha fatto nascere il progetto "Esperimento", con il coinvolgimento di 21 colleghi/i che, su base volontaria, sono state/i riunite/i in due gruppi diversi e si sono incontrati una volta a settimana fino alla fine di luglio.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Il Comitato Unico di Garanzia ha redatto una proposta di Codice Etico per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e alle violenze con funzione integrativa e complementare rispetto al codice di Comportamento nelle pubbliche amministrazioni.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo di performance - attuazione di percorsi di flessibilità organizzativa volti a favorire azioni di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare; Uno degli obiettivi specifici triennale è aumentare l'efficacia, l'economicità e l'efficienza dei processi di gestione delle risorse umane, ponendo un'attenzione specifica al benessere organizzativo tramite l'incremento della flessibilità nell'organizzazione del lavoro.

Obiettivo di performance - Livello di presenza femminile in ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza. Uno degli obiettivi specifici triennale è aumentare l'efficacia, l'economicità e l'efficienza dei processi di gestione delle risorse umane, ponendo un'attenzione specifica alla parità di genere .

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Il Comitato Unico di Garanzia è stato nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione 23/2000/CA del 9 marzo 2020 - la Presidente è Antonella Proietti.

Tipologia di atto: **Delibera del Consiglio di Amministrazione**

Data: **09/03/2020**

Organo sottoscrittore: **Consiglio di amministrazione**

Eventuale dotazione di budget annuale **Sì**
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:

€5000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti:
€0,00

Interventi realizzati a costo zero: **Sì**

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: **Formazione su tematiche di contrasto alla violenza "Le PA e gli strumenti per prevenire e contrastare la violenza"**

Formazione sul linguaggio "Linguaggio identità di genere e lingua italiana"

Esiste una sede fisica del cug?: **Sì**

Esiste una sede virtuale?: **Sì**

Sede virtuale : **Esiste una stanza virtuale all'indirizzo <https://connect.portici.enea.it/cug>**

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: **No**

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
11

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: **No**

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

La Direzione del Personale inoltra al Comitato i documenti per acquisirne, ove previsto, il parere.

In sede di emissione di nuova circolare in materia di trattamento di missione il Comitato ha raccolto le istanze presentate dalle colleghe e dai colleghi e si è rapportato con l'Ufficio del Personale per veicolare proposte utili alla conciliazione tempi di vita e di lavoro.

Il Comitato ha elaborato un parere sul tema "Attività lavorativa nel periodo emergenziale".

Per meglio approfondire gli aspetti legati alle pari opportunità in Agenzia il CUG ha redatto anche nel 2020 un nuovo Bilancio di genere 2019.

Sono stati organizzati periodici incontri con la Direzione del personale per verificare l'attuazione del Piano di Azioni Positive.

E' stata monitorata l'attività della Commissione contrasto al mobbing e alle discriminazioni, presente all'interno del CUG, e l'attività dello Spazio di Ascolto, presente presso il servizio di Protezione e prevenzione, al fine di individuare situazione di disagio dei lavoratori o/e delle lavoratrici.

E' stata presentata una proposta di codice etico all'Agenzia

Sono state costantemente aggiornate le pagine del sito CUG istituzionale e le pagine intraEnea con le attività del CUG e della Rete Nazionale dei CUG. Sono state aperte le sezione benessere e malessere nei luoghi di lavoro, generi e linguaggi e contrasto alla violenza di genere.

Sul tema del benessere organizzativo il Comitato si è impegnato all'ascolto attivo delle colleghi e dei colleghi in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione della Sede Legale e Casaccia.

Considerazioni conclusive

La disuguaglianza di genere limita il potenziale contributo delle donne alla crescita economica del Paese. La sua natura trasversale richiede un'ottica e una politica multidimensionali e intersetoriali. La parità di opportunità e di diritti va infatti realizzata contestualmente in diversi ambiti della vita economica e sociale: dall'occupazione alla remunerazione, all'istruzione, al bilanciamento tra impegni familiari e lavorativi, fino a toccare il tema purtroppo ancora drammatico della violenza di genere.

Questo Comitato rileva che sono state poste in essere in ENEA importanti politiche di conciliazione vita lavoro mediante l'introduzione della modalità lavorativa agile già dal 2018. La flessibilità di tempi spazi e strumenti di lavoro, l'azione di stimolo messa in atto per restituire alle persone autonomia ha avviato un processo di cambiamento culturale oltre che organizzativo, che ha permesso di mantenere l'operatività nelle drastiche condizioni imposte dall'emergenza sanitaria del 2020.

Il Comitato ha curato molto la comunicazione per veicolare informazioni volte a sensibilizzare sulle corrette relazioni nei luoghi di lavoro. La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori.

Dall'analisi dei dati forniti dall'ufficio del personale per l'anno 2020 si evince la presenza di una sola dirigente donna.

Le posizioni di responsabilità non dirigenziali remunerate sono state assegnate in misura maggiore agli uomini. Si evince che sia le lavoratrici che i lavoratori permangono nel profilo e/o nel livello, prima di avere un avanzamento, lo stesso numero di anni e che quasi il 70% delle colleghi e dei colleghi rimane bloccato nella carriera per oltre dieci anni.

Rispetto al 2019 si evince una riduzione della differenza tra le retribuzioni medie lorde annue tra uomini e donne.

La Direttiva 2/2019 pone particolare attenzione alla presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Il Piano di Azioni Positive 2020-2022 prevede come azione la verifica dell'assenza, nelle selezioni per l'attribuzione degli incarichi, di criteri non in linea con il rispetto delle pari opportunità.

Il CUG auspica che l'Amministrazione possa promuovere sempre di più l'inserimento equilibrato dei generi nell'assegnazione degli incarichi di responsabilità. Auspica, inoltre, che possa crescere sempre di più una politica di attenzione alla persona nel contesto lavorativo per diffondere la cultura del rispetto della dignità dei lavoratori.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-enea-agenzia-nazionale-le-nuove-tecnologie-lenergia-e-lo-sviluppo-economico>

