



Portale CUG

Relazione CUG

# Enea Agenzia Nazionale per Le Nuove Tecnologie, L'Energia e Lo Sviluppo Economico Sostenibile - 2022

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



## 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	dirig. art. 19 co. 6 inc. dirig.	0	0	0	4	4	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	I LIVELLO EPR	0	0	0	6	63	0	0	0	3	16
Personale non dirigente	II LIVELLO EPR	0	0	2	72	106	0	0	1	54	58
Personale non dirigente	III LIVELLO EPR	3	92	300	173	35	1	73	235	128	15
Personale non dirigente	IV LIVELLO EPR	0	1	8	134	65	0	0	3	133	50
Personale non dirigente	V LIVELLO EPR		7	47	58	11	0	3	26	41	8
Personale non dirigente	VI LIVELLO EPR	0	20	85	34	10	0	10	37	18	3
Personale non dirigente	Collaboratore amministrativo VII livello		3	8	5	4	0	4	6	8	0
Personale non dirigente		0	1	2	1	1	0	2	3	6	1
Totale personale		3	124	452	487	299	1	92	311	392	151
Totale % sul personale complessivo		0,13	5,36	19,55	21,06	12,93	0,04	3,98	13,45	16,96	6,53

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	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	3	105	257	293	143	801	58,72	58,98	1	78	165	231	88	563	41,28	59,39
Tra 3 e 5 anni	0	3	108	89	102	302	57,20	22,24	0	7	103	79	37	226	42,80	23,84
Tra 5 e 10 anni	0	6	30	10	6	52	58,43	3,83	0	5	18	13	1	37	41,57	3,90
Superiore a 10 anni	0	10	58	91	44	203	62,46	14,95	0	3	26	68	25	122	37,54	12,87
Totale	3	124	453	483	295	1358			1	93	312	391	151	948		
Totale %	0,13	5,38	19,64	20,95	12,79	58,89			0,04	4,03	13,53	16,96	6,55	41,11		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Operatore Tecnico ENEA	Inferiore al Diploma superiore	5	100,00	0	0,00	5	0,22
Operatore di Amministrazione ENEA	Inferiore al Diploma superiore	2	28,57	5	71,43	7	0,30
Operatore tecnico	Inferiore al Diploma superiore	26	65,00	14	35,00	40	1,73
Operatore di Amministrazione	Inferiore al Diploma superiore	9	40,91	13	59,09	22	0,95
Collaboratore di amministrazione	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,04
Collaboratore di amministrazione	Diploma di scuola superiore	31	27,68	81	72,32	112	4,86
Collaboratore tecnico	Diploma di scuola superiore	419	64,56	230	35,44	649	28,14
Tecnologo ENEA	Diploma di scuola superiore	7	77,78	2	22,22	9	0,39
Collaboratore tecnico	Laurea	0	0,00	3	100,00	3	0,13
Tecnologo	Laurea	86	46,74	98	53,26	184	7,98
Ricercatore	Laurea	511	59,08	354	40,92	865	37,51
Primo Tecnolo	Laurea	23	48,94	24	51,06	47	2,04
Primo ricercatore	Laurea	157	63,82	89	36,18	246	10,67

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Funzionario di amministrazione	Laurea	12	42,86	16	57,14	28	1,21
Dirigente tecnologo	Laurea	7	50,00	7	50,00	14	0,61
Dirigente di ricerca	Laurea	62	83,78	12	16,22	74	3,21
Totale personale		1358		948		2306	
Totale % sul personale complessivo		58,66		40,95		99,61	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

In ENEA il personale è composto da 2315 unità 1366 uomini e 949 donne. L'età media è alta con una maggiore concentrazione sia per gli uomini che per le donne nella fascia 51 - 60.

Il Presidente è un uomo.

Il Consiglio di amministrazione è composto da 4 uomini e una donna.

Il Collegio dei revisori è composto da 3 uomini e 3 donne.

Il Consiglio tecnico scientifico è composto da 4 uomini e 1 donna.

E' presente un'unica donna dirigente, nella fascia d'età 51 - 60, su un totale di nove dirigenti. I dirigenti uomini sono anch'essi di età superiore ai 51 anni. La presenza femminile nell'Agenzia continua ad attestarsi poco sopra il 40% anche nel 2021. Nei livelli apicali è maggiore la presenza maschile. Negli incarichi non dirigenziali apicali sono presenti il 76,19% di uomini e il 23,81% di donne. In totale su 171 incarichi complessivi solo 50 sono conferiti a donne. Sia per le donne che per gli uomini la presenza in Agenzia è a tempo pieno e superiore al 97%. Nel 2021 è diminuita la permanenza nei profili e livelli del personale non dirigente. Nel personale non dirigente il 63,74% del personale è laureato.

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	3	123	444	480	298	1348	59,30	98,68	1	93	302	378	151	925	40,70	97,47
Part Time >50%	0	0	5	6	1	12	36,36	0,88	0	0	10	10	1	21	63,64	2,21
Part Time ≤50%	0	1	4	1	0	6	66,67	0,44	0	0		3	0	3	33,33	0,32

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Totale	3	124	453	487	299	1366			1	93	312	391	152	949		
Totale %	0,13	5,36	19,57	21,04	12,92	59,01			0,04	4,02	13,48	16,89	6,57	40,99		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Telelavoro	0	2	13	26	15	56	38,36	4,25	0	4	21	39	26	90	61,64	9,14
Personale che fruisce del lavoro agile	1	100	394	419	311	1225	59,18	92,87	4	71	262	345	163	845	40,82	85,79
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	1	0	1	50,00	0,08	0	0	0	1	0	1	50,00	0,10
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	1	9	8	0	18	42,86	1,36	0	0	10	11	3	24	57,14	2,44
Part-time 30% misto	0	1	3	0	0	4	66,67	0,30	0	0	0	2	0	2	33,33	0,20
Part-time 40% misto	0	0	1	1	0	2	50,00	0,15	0	0	0	2	0	2	50,00	0,20
Part-time 40% verticale	0	0	1	0	0	1	100,00	0,08	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART TIME 50% VERTICALE	0	0	3	2	0	5	71,43	0,38	0	0	1	1	0	2	28,57	0,20
Part-time 60% Misto	0	0	0	1	0	1	50,00	0,08	0	0	1	0	0	1	50,00	0,10
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 60%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,10
Part-time 70% Misto	0	0	0	1	0	1	100,00	0,08	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 70%	0	0	0	1	0	1	14,29	0,08	0	0	2	3	1	6	85,71	0,61
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 80%	0	0	0	1	0	1	8,33	0,08	0	0	6	3	2	11	91,67	1,12
Part-time 80% Misto	0	0	1	2	0	3	100,00	0,23	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	1	104	425	463	326	1319			4	75	303	408	195	985		
Totale %	0,04	4,51	18,45	20,10	14,15	57,25			0,17	3,26	13,15	17,71	8,46	42,75		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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, telelavoro breve e del Lavoro Agile. E' stato istituito un gruppo di monitoraggio degli istituti all'interno del quale è presente una componente del CUG.

In Agenzia inoltre sono 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

Il 100% del personale può usufruire di un orario flessibile.

Hanno usufruito del telelavoro 146 dipendenti il 38,36 sono uomini e il 61,64 donne.

Hanno usufruito del lavoro agile 2070 dipendenti il 59,18% sono uomini il 40,82% donne.

Hanno usufruito del Part-time 86 dipendenti il 43,02% uomini e il 56,98 donne.

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1751	38,39	2810	61,61	4561	52,34
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2044	49,94	2049	50,06	4093	46,97
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	24	43,64	31	56,36	55	0,63
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	5	83,33	1	16,67	6	0,07
Totale permessi	3824	43,88	4891	56,12	8715	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Per favorire le politiche di conciliazione in agenzia sono stati utilizzati 55 congedi parentali giornalieri e 6 congedi parentali orari.

Si evidenzia un utilizzo superiore delle donne per quelli giornalieri e inferiore per quelli orari .

Hanno Usufruito dei permessi per l. 104/1992 il 44,16% degli uomini e il 55.84% delle donne. Si evidenzia una crescita nell'utilizzo da parte della componente femminile rispetto all'anno precedente .

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

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

## 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 redigere il Bilancio di genere?  Sì

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Nel corso del 2021 l'Agenzia ha portato avanti una serie di iniziative atte a favorire una maggiore cultura e partecipazione da parte di tutti i dipendenti alla prevenzione e contrasto ad ogni forma di discriminazione. A tal fine, oltre a redigere ed approvare il Gender Equality Plan, è stato inserito nel piano della Performance specifici obiettivi individuali per tutti i Direttori al fine di assicurare le pari opportunità in termini di livello di presenza femminile in ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza. Sono stati inoltre previsti, grazie al fondamentale supporto del CUG "Spazi d' ascolto" con la duplice finalità di osservatorio sul rischio stress lavoro correlato e strumento per migliorare la vita lavorativa mediante supporto psicologico nella gestione dei conflitti in ambito lavorativo.

Inoltre l'ENEA è stata scelta per partecipare, insieme ad altre 8 amministrazioni, ad un innovativo progetto per il miglioramento della qualità del servizio erogato ai cittadini e del benessere lavorativo dei dipendenti della PA oltre al rafforzamento della Cittadinanza Organizzativa . Il Progetto, promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e diretto dal Dipartimento della Funzione pubblica, ha portato all' avvio di un ciclo di seminari per creare occasioni di incontro e confronto tra colleghi siano essi gruppi di ricerca, nuclei dipartimentali, appartenenti a Unità centrali ecc. Sono inoltre stati realizzati dei video nei quali i dipendenti, in forma volontaria, sono invitati a rispondere a una breve intervista/video di massimo 5 minuti, in cui raccontare qual è il lavoro che svolgono in ENEA e in che modo esso contribuisce al benessere e allo sviluppo della società.

In linea con quanto previsto dal Piano di Azioni Positive è stata particolarmente curata la comunicazione e l'informazione sul contrasto alle discriminazioni e alla violenza. Nel sito istituzionale continuano ad essere implementate le sezioni generi e linguaggi, benessere e malessere nei luoghi di lavoro, contrasto alla violenza di genere. Il CUG utilizza nella newsletter interna ENEA lo spazio dedicato "Focus CUG" per fornire spunti di riflessione su tematiche di competenza del CUG e attività connesse. Nella rassegna stampa ENEA è presente un'apposita sezione "Parità di genere" dove vengono giornalmente evidenziate le notizie in linea con la tematica. Il Comitato predispone i documenti con particolare attenzione all'uso non discriminatorio del linguaggio e sensibilizza l'Amministrazione sull'importanza del linguaggio di genere. Sul sito istituzionale del CUG è stata aggiornata la normativa nazionale e comunitaria sulle tematiche di competenza del CUG. In occasione della giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza è stata attivata la pubblicazione, nel sito [donne.enea.it](http://donne.enea.it), di

interviste nella sezione “donne della ricerca”. Il sito è nato nel 2012 come progetto del Piano di Azioni Positive con lo scopo di promuovere la visibilità delle donne , orientare la produzione e la gestione dell’informazione in ottica di genere e dare spazio e merito alle professionalità e ai successi femminili. Al fine di monitorare l’utilizzo dello smartworking in Agenzia anche come misura di conciliazione vita lavoro è stato somministrato al personale dipendente un questionario preparato dalla Facoltà di Psicologia dell’Università LUMSA nell’ambito di una ricerca dal titolo “Esperienze di Smart Working in organizzazioni”. E’ stato effettuato il monitoraggio sull’attuazione del D. Lgs. 120/2011 relativamente alla presenza 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria (sicurezza)	12	369	850	1215	654	3100	71,22	24,00	9	99	518	516	111	1253	28,78	11,03
Aggiornamento professionale	0	309	2924	1278	600	5111	51,09	39,57	0	1787	1305	1550	250	4892	48,91	43,04
Competenze relazionali /manageriali	0	0	170	103	41	314	51,06	2,43	0	4	111	118	68	301	48,94	2,65
Tematiche CUG	0	0	4	19	0	23	18,55	0,18	0	2	28	71	0	101	81,45	0,89
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	8	8	16	100,00	0,14
Altro	0	574	2534	929	330	4367	47,63	33,81	0	591	1142	1458	1611	4802	52,37	42,25
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	12	1252	6482	3544	1625	12915			9	2483	3104	3721	2048	11365		
Totale ore %	0,05	5,16	26,70	14,60	6,69	53,19			0,04	10,23	12,78	15,33	8,43	46,81		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### 3. c) Bilancio di genere dell’Amministrazione?:

Sì

Il Bilancio di Genere è previsto dal Piano di Azioni Positive ed è realizzato dal CUG in collaborazione con l'ufficio del personale e altri uffici dell'Amministrazione. Il documento è redatto in continuità con gli anni precedenti per analizzare e approfondire, in maniera consuntiva, i dati correlati 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 di performance organizzativa. Il documento evidenzia come le politiche aziendali non siano mai neutre rispetto al genere ma al contrario determinano un impatto differenziato su uomini e donne. Una sintesi del Bilancio di Genere 2020 è stata inserita nella Relazione di performance con un apposito link che rimanda alla sezione CUG del sito istituzionale dell'ENEA dove è pubblicato il documento.

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
riservato alle categorie protette	4	50,00	4	50,00	8	10,00	Uomo
riservato alle categorie protette	4	50,00	4	50,00	8	10,00	Donna
riservato alle categorie protette	5	50,00	5	50,00	10	12,50	Uomo
Reclutamento di n. 25 unità di personale laureato da assumere con contratto a tempo indeterminato con il profilo professionale di ricercatore (Rif. RICO1/2020)	12	52,17	11	47,83	23	28,75	Uomo
Reclutamento di n. 21 unità di personale laureato da assumere con contratto a tempo indeterminato con il profilo professionale di tecnologo (Rif. TECO2/2020)	9	45,00	11	55,00	20	25,00	Uomo
del D.Lgs. N. 165/2001 e s.m.i. (Rif. D09)	3	75,00	1	25,00	4	5,00	Uomo
riservato alle categorie protette	3	42,86	4	57,14	7	8,75	Donna
Totale personale	40		40		80		
Totale % sul personale complessivo	1,73		1,73		3,46		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nel 2021 sono state costituite 7 commissioni di concorso e sono state nominate 40 donne e 40 uomini. La funzione di presidente è stata attribuita a 5 uomini e 2 donne.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive 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 %
dirig. art. 19 co. 6 inc. dirig.	€109083,00	€109083,00	--	--
Dirigente di ricerca	€65547,00	€65297,00	€ -250,00	-0,38
Dirigente tecnologo	€64831,00	€63891,00	€ -940,00	-1,47
Primo ricercatore	€54729,00	€54947,00	€ 218,00	0,40
primo tecnologo	€53567,00	€50825,00	€ -2742,00	-5,39
Ricercatore	€37751,00	€37343,00	€ -408,00	-1,09
Tecnologo	€37106,00	€37991,00	€ 885,00	2,33

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Tecnologo ENEA	€45955,00	€45955,00	--	--
collaboratore tecnico e.r liv 4	€34411,00	€33868,00	€ -543,00	-1,60
funzionario di amministrazione liv 4	€32607,00	€33694,00	€ 1087,00	3,23
collaboratore di amministrazione liv 5	€29315,00	€28441,00	€ -874,00	-3,07
collaboratore tecnico e.r liv 5	€27967,00	€27764,00	€ -203,00	-0,73
funzionario di amministrazione liv 5	€26208,00	€27179,00	€ 971,00	3,57
Operatore di Amministrazione ENEA	€30654,00	€30735,00	€ 81,00	0,26
Operatore Tecnico ENEA	€29916,00	€0,00	€ -29916,00	--
collaboratore di amministrazione liv 6	€24347,00	€24521,00	€ 174,00	0,71
collaboratore tecnico e.r liv 6	€24659,00	€24684,00	€ 25,00	0,10
operatore tecnico liv 6	€27504,00	€27897,00	€ 393,00	1,41
collaboratore di amministrazione liv 7	€21970,00	€21970,00	--	--
Operatore di amministrazione liv VII	€23591,00	€23699,00	€ 108,00	0,46
Opertore di amministrazione VIII livello	€21528,00	€21463,00	€ -65,00	-0,30
Opertore tecnico VIII livello	€21613,00	€20907,00	€ -706,00	-3,38

Le retribuzioni sono determinate dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Le differenze retributive posso essere presenti o in personale con grande anzianità di servizio o con incarichi di struttura.

I differenziali retributivi superiori a 500 euro a sfavore delle donne sono presenti nei profili di Dirigente tecnologo, primo tecnologo, collaboratore tecnico e collaboratore di amministrazione nei livelli apicali .

I differenziali retributivi superiori a 500 euro a sfavore degli uomini sono presenti nei profili di tecnologo e funzionario di amministrazione.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a:  Sì

benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

E' stata effettuata un'indagine riguardo al benessere organizzativo nell'ambito di miglioramento del benessere lavorativo previsto nel progetto promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e diretto dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Obiettivo della ricerca è stato quello di identificare le variabili di natura individuale, sociale e contestuale che rappresentino un reale vantaggio per l'organizzazione poiché consentono di migliorare il clima lavorativo.

Nel Piano di Azioni Positive è prevista una specifica area di intervento "sicurezza in chiave di genere" per introdurre un approccio alla Salute e Sicurezza sul lavoro in tale ottica. I servizi Prevenzione e Protezione dei Centri ENEA Casaccia e Sede Legale in collaborazione con il CUG hanno promosso la stesura del Documento Valutazione del Rischio (DVR) Stress Lavoro Correlato in ottica di genere che considera le differenze biologiche e socio-culturali che caratterizzano lavoratori di sesso differente.

#### 4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Sì

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Non so

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

La normativa 2/2019 prevede di dare massima importanza all'ascolto nelle amministrazioni in sinergia con tutti i soggetti che a vario titolo sono coinvolti nell'attività di benessere e prevenzione nei luoghi di lavoro. All'interno del Comitato Unico di Garanzia è istituito un apposito Nucleo al fine di potenziare la funzione di verifica attribuita ai CUG in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro. Il nucleo si occupa inoltre del contrasto al fenomeno del mobbing. Presso i servizi di Protezione e prevenzione è istituito uno "Spazio di Ascolto". Tale attività è presente dal 2016 e da allora hanno trovato accoglienza e supporto per disagi in ambito lavorativo colleghi e colleghe con assoluta garanzia di riservatezza. Lo Spazio di Ascolto ha anche una funzione di osservatorio per il Datore di Lavoro, al fine unico di individuare ed attuare azioni correttive. Lo "Spazio di Ascolto rappresenta un'occasione per ricevere supporto informativo ed affrontare problematiche relazionali, momenti di crisi e di demotivazione. I dati relativi all'attività dello Spazio di Ascolto sono condivisi con il Comitato Unico di Garanzia. Sono presenti nell'e-learning ENEA i seminari relativi al "Tecnostress, nuove tecnologie nuovi rischi lavorativi" Rischio stress lavoro correlato ai tempi del COVID-19". Nel 2021 il CUG in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione ha organizzato seminari on line sui temi.

- Violenze in generale caratteristiche cliniche
- Violenze sui luoghi di lavoro
- Lo Smart working e l'impatto dello stesso sulle violenze domestiche.

#### 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.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Equa rappresentatività e dignità di genere

Obiettivi triennali aumentare l'efficacia, l'economicità e l'efficienza dei processi di gestione delle risorse umane ponendo un'attenzione specifica alla parità di genere.

Obiettivi specifici individuali per tutti i direttori al fine di assicurare le pari opportunità in termini di livello di presenza femminile nei ruoli di responsabilità coordinamento e rappresentanza .

## 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. Le/i componenti nominate/i dell'Amministrazione sono state selezionate/i da un'apposita commissione nominata per valutare le cand

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:

€4000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:



€0,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Formazione della Rete Nazionale dei CUG: I Comitati Unici di Garanzia: compiti previsti dalla direttiva 2/2021

Formazione della Rete dei CUG - Convenzione ILO 190 prevenire e contrastare la violenza e le molestie

Formazione della rete Nazionale dei CUG "Consapevolezza emotiva e benessere psicofisico.

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
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di



parità del territorio di riferimento

- 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

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Realizzazione Bilancio di Genere

realizzazione DVR stress lavoro correlato in ottica di genere

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Seminari e moduli informativi per migliorare il 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

Progetto per estendere "Lo spazio di Ascolto" in tutti i centri ENEA.

Elaborazione di una proposta di Codice Etico e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze

## Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Il Comitato è sempre presente nelle riunioni tra l'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali

## Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Il Comitato ha costante confronto con la Direzione del personale:

- sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive
- sull' assenza di ogni forma di discriminazione
- sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze e sulla promozione del benessere organizzativo.

## Considerazioni conclusive

### Considerazioni conclusive

La parità tra donne e uomini è uno dei principi fondanti dell'Unione europea. Negli ultimi decenni l'UE ha compiuto notevoli progressi per quanto riguarda la parità di genere. Tuttavia le disparità persistono e nel mercato del lavoro le donne continuano a essere più presenti nei settori meno retribuiti e sottorappresentate nei livelli decisionali.

L'azione dell'UE a favore della parità di genere mira a garantire pari diritti, quali l'uguaglianza nel processo decisionale, l'eliminazione della violenza di genere e del divario retributivo di genere.

A livello globale, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e della emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030.

La disuguaglianza di genere limita di fatto il potenziale contributo delle donne alla crescita economica del paese. La parità 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.

In Italia, l'azione legislativa negli ultimi anni si è focalizzata sul mondo del lavoro, che è stato oggetto di numerosi interventi normativi volti a riconoscere equiparazione dei diritti e maggiori tutele alle donne lavoratrici. In questa direzione vanno, in particolare, le disposizioni volte a favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Una crescente attenzione è stata inoltre dedicata alle misure volte a contrastare la violenza contro le donne, perseguendo tre obiettivi: prevenire i reati, punire i colpevoli e proteggere le vittime.

La centralità delle questioni relative al superamento delle disparità di genere viene ribadita anche nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia. Il Piano infatti, individua la Parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano.

In ENEA molti sono gli istituti di conciliazione vita privata e vita lavorativa. Orario flessibile, telelavoro, telelavoro breve, lavoro agile, banca ore ecc. La modalità lavorativa agile era stata adottata già dal 2018. Nel corso del 2021 l'Agenzia ha portato avanti iniziative atte a favorire una maggiore cultura e partecipazione di tutto il personale alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di discriminazione. Sono stati ampliati, mediante un progetto del CUG, gli "Spazi di Ascolto" con lo scopo di migliorare la vita lavorativa. Con il medesimo obiettivo l'ENEA partecipa ad un progetto promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il Comitato ha curato molto l'ascolto dei colleghi e delle colleghe e ha organizzato seminari per riflettere e sensibilizzare sulle corrette relazioni nei luoghi di lavoro. In accordo con il sostegno dell'UE alla Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza nella web [donne.enea.in](http://donne.enea.in) ideata dal CPO e gestita in continuità dal CUG ENEA sono pubblicate interviste mensili a ricercatrici ENEA con l'intento di stimolare le nuove generazioni nella scelta di studi scientifici.

In ENEA, con un progetto del CUG, si continua la realizzazione del Bilancio di Genere in linea con la sperimentazione per la redazione del Bilancio di Genere, in sede di rendicontazione del bilancio dello Stato.

La Direttiva 2/2019 pone particolare attenzione alla presenza equilibrata delle lavoratrici nelle posizioni apicali. Il piano di azioni positive 2020-2022 prevede che nelle selezioni per l'attribuzione degli incarichi siano presenti criteri in linea con il rispetto delle pari opportunità. All'interno del Piano della Performance sono presenti obiettivi dirigenziali al fine di garantire equità nelle nomine.

I dati forniti dall'ufficio del personale per l'anno 2021 evidenziano però la presenza di una sola donna dirigente e che le posizioni di responsabilità non dirigenziali remunerate sono state assegnate in misura maggiore agli uomini.

Il CUG auspica che l'Amministrazione possa promuovere sempre di più l'inserimento equilibrato dei generi nell'assegnazione degli incarichi di responsabilità. Il trattato sul funzionamento dell'Unione europea prevede che il principio della parità di trattamento non osta all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici diretti a prevenire o compensare determinati svantaggi nella carriera professionale del sesso sottorappresentato. Il CUG auspica quindi che i nuovi Piani di Azioni Positive possano comprendere azioni specifiche in tal senso.

Nel Piano di Azioni Positive è prevista la valutazione circa l'inserimento, nei piani formativi, di moduli relativi alle tematiche riguardanti la comunicazione interpersonale, il rispetto delle pari opportunità di genere e l'istituzione di un corso di formazione e aggiornamento interdisciplinare in materia di rappresentazioni della diversità e politiche dell'inclusione sociale.

E' convinzione del CUG che un'adeguata formazione possa far crescere sempre di più la politica di attenzione alla persona e diffondere la cultura del rispetto della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici.

---

## Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-enea-agenzia-nazionale-le-nuove-tecnologie-lenergia-e-lo-sviluppo-0>