



Relazione CUG

Enea Agenzia Nazionale per Le Nuove Tecnologie, L'Energia e Lo Sviluppo Economico Sostenibile - 2023

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 | | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | I LIVELLO EPR | 0 | 0 | 0 | 4 | 39 | 0 | 0 | 3 | 12 | 0 |
| Personale non dirigente | II LIVELLO EPR | 0 | 0 | 2 | 51 | 102 | 0 | 1 | 45 | 53 | 0 |
| Personale non dirigente | III LIVELLO EPR | 3 | 88 | 301 | 205 | 33 | 61 | 237 | 155 | 20 | 63 |
| Personale non dirigente | IV LIVELLO EPR | 0 | 0 | 6 | 113 | 61 | 0 | 0 | 110 | 51 | 0 |
| Personale non dirigente | V LIVELLO EPR | 0 | 3 | 6 | 7 | 3 | 5 | 6 | 10 | 0 | 5 |
| Personale non dirigente | VI LIVELLO EPR | 0 | 16 | 69 | 35 | 12 | 9 | 20 | 18 | 6 | 9 |
| Personale non dirigente | VII LIVELLO EPR | 0 | 3 | 6 | 7 | 3 | 5 | 6 | 10 | 0 | 5 |
| Personale non dirigente | VIII LIVELLO EPR | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 |
| Organo di vertice | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | Dirigenti di II fascia | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totale personale | | 4 | 111 | 393 | 427 | 257 | 82 | 272 | 356 | 145 | 84 |
| Totale % sul personale complessivo | | 0,19 | 5,21 | 18,44 | 20,04 | 12,06 | 3,85 | 12,76 | 16,71 | 6,80 | 3,94 |

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 % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Inferiore a 3 anni | 2 | 95 | 277 | 290 | 161 | 825 | 57,77 | 64,45 | 0 | 67 | 202 | 232 | 102 | 603 | 42,23 | 66,56 |
| Tra 3 e 5 anni | 0 | 3 | 85 | 82 | 60 | 230 | 56,79 | 17,97 | 0 | 5 | 62 | 85 | 23 | 175 | 43,21 | 19,32 |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 4 | 19 | 9 | 5 | 37 | 66,07 | 2,89 | 0 | 2 | 8 | 7 | 2 | 19 | 33,93 | 2,10 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 10 | 48 | 91 | 39 | 188 | 63,30 | 14,69 | 0 | 6 | 16 | 61 | 26 | 109 | 36,70 | 12,03 |
| Totale | 2 | 112 | 429 | 472 | 265 | 1280 | | | 0 | 80 | 288 | 385 | 153 | 906 | | |
| Totale % | 0,09 | 5,12 | 19,62 | 21,59 | 12,12 | 58,55 | | | 0,00 | 3,66 | 13,17 | 17,61 | 7,00 | 41,45 | | |

⁽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⁾ |
| personale non dirigente | Inferiore al Diploma superiore | | | 38 | 56,72 | 29 | 43,28 | 67 | 3,08 |
| personale non dirigente | Diploma di scuola superiore | | | 395 | 59,85 | 265 | 40,15 | 660 | 30,32 |
| personale non dirigente | Laurea | | | 694 | 57,93 | 504 | 42,07 | 1198 | 55,03 |
| personale non dirigente | Dottorato di ricerca | | | 145 | 57,54 | 107 | 42,46 | 252 | 11,58 |
| Totale personale | | | | 1272 | | 905 | | 2177 | |
| Totale % sul personale complessivo | | | | 56,01 | | 39,85 | | 95,86 | |

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

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

In ENEA il personale è composto da 2271 unità 1285 uomini e 986 donne.

La presenza femminile nell'Agenzia è pari al 43%. E' presente una sola donna dirigente. Nei livelli apicali è maggiore la presenza maschile.

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 Presidente del Collegio dei revisori è un uomo il Collegio è composto da i 3 uomini e 3 donne.

Il Presidente del Consiglio tecnico scientifico è un uomo, il Consiglio è composto da 4 uomini e 1 donna.

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 | 2 | 111 | 420 | 464 | 265 | 1262 | 58,75 | 98,59 | 0 | 79 | 282 | 375 | 150 | 886 | 41,25 | 97,79 |
| Part Time >50% | 0 | 0 | 1 | 4 | 0 | 5 | 23,81 | 0,39 | 0 | 1 | 6 | 6 | 3 | 16 | 76,19 | 1,77 |
| Part Time ≤50% | 0 | 1 | 8 | 4 | 0 | 13 | 76,47 | 1,02 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 4 | 23,53 | 0,44 |
| Totale | 2 | 112 | 429 | 472 | 265 | 1280 | | | 0 | 80 | 288 | 385 | 153 | 906 | | |
| Totale % | 0,09 | 5,12 | 19,62 | 21,59 | 12,12 | 58,55 | | | 0,00 | 3,66 | 13,17 | 17,61 | 7,00 | 41,45 | | |

⁽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⁾ |
| Part-time 30% misto | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 | 4 | 80,00 | 0,38 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 20,00 | 0,12 |
| Personale che fruisce di telelavoro | 0 | 3 | 26 | 36 | 21 | 86 | 38,05 | 8,20 | 0 | 12 | 33 | 66 | 29 | 140 | 61,95 | 16,41 |
| Personale che fruiva del Lavoro Agile pre-Covid | 1 | 96 | 334 | 323 | 173 | 927 | 58,01 | 88,37 | 0 | 63 | 216 | 282 | 110 | 671 | 41,99 | 78,66 |
| Personale che fruiva di orari flessibili | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 50,00 | 0,10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 50,00 | 0,12 |
| Personale che fruisce di part time a richiesta | 0 | 10 | 7 | 1 | 0 | 18 | 47,37 | 1,72 | 0 | 0 | 7 | 9 | 4 | 20 | 52,63 | 2,34 |
| Part-time 40% misto | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 50,00 | 0,10 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 50,00 | 0,12 |
| Part-time 40% verticale | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 66,67 | 0,19 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 33,33 | 0,12 |

| 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⁾ |
| Part-time 50% settimanale Verticale | 0 | 0 | 4 | 2 | 0 | 6 | 85,71 | 0,57 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 14,29 | 0,12 |
| Part-time 60% Misto | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 50,00 | 0,10 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 50,00 | 0,12 |
| PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 60% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 100,00 | 0,12 |
| PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 70% | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 20,00 | 0,10 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 4 | 80,00 | 0,47 |
| Part-time 70% Misto | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 100,00 | 0,12 |
| PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 80% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 5 | 3 | 2 | 10 | 100,00 | 1,17 |
| Part-time 80% Misto | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 100,00 | 0,19 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Totale | 1 | 110 | 376 | 366 | 196 | 1049 | | | 0 | 75 | 263 | 368 | 147 | 853 | | |
| Totale % | 0,05 | 5,78 | 19,77 | 19,24 | 10,30 | 55,15 | | | 0,00 | 3,94 | 13,83 | 19,35 | 7,73 | 44,85 | | |

⁽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, 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.

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 fruiti | 2488 | 39,92 | 3745 | 60,08 | 6233 | 53,06 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 2177 | 52,81 | 1945 | 47,19 | 4122 | 35,09 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 363 | 27,19 | 972 | 72,81 | 1335 | 11,36 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 16 | 28,07 | 41 | 71,93 | 57 | 0,49 |
| Totale permessi | 5044 | 42,94 | 6703 | 57,06 | 11747 | |

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

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

La fruizione dei permessi per l. 104/1992 giornalieri è maggiormente utilizzata dalle donne.

La percentuale di donne che utilizzano il congedo parentale è nettamente superiore a quella degli uomini.

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

- Congedi parentali
- Permessi/congedi per disabilità propria
- Smart working

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 **Sì**
redigere il Bilancio di genere?:

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

Con disposizione del 26/04/2022 si è proceduto alla nomina del Disability Manager con il compito di promuovere presso le singole componenti dell'Amministrazione comunale un'attenzione peculiare alle persone con disabilità, segnalare tempestivamente ai responsabili degli uffici eventuali iniziative e azioni che possano porsi in contrasto con gli enunciati della Convenzione Internazionale sui Diritti delle Persone con Disabilità;

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-enea-agenzia-nazionale-le-nuove-tecnologie-lenergia-e-lo-sviluppo-1>

Si sta procedendo alla predisposizione del Codice Etico per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e alle violenze che intende favorire sempre di più la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto di ciascuno, dalla valorizzazione delle differenze, dalla correttezza professionale e dal sereno confronto dietro proposta del CUG.

L'ENEA ha aderito, insieme ad altre 8 amministrazioni centrali (Ministero dell'Interno, Agenzia delle Entrate, Ministero della Difesa, Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, MEF, ICE, AGEA, ENAC) al Progetto *"La valutazione delle performance individuali come strumento di gestione strategica delle risorse umane attraverso la sperimentazione di modelli e strumenti innovativi di motivazione comportamentale"* promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica e realizzato con il supporto di FormezPA. L'obiettivo dell'intervento è di accompagnare le amministrazioni aderenti al progetto, attraverso un percorso laboratoriale, nella implementazione delle Linee guida n. 5/2019 e nella implementazione di innovazioni organizzative dei Sistemi di misurazione e valutazione delle performance individuali anche attraverso la sperimentazione di tecniche di cittadinanza organizzativa (OCB- Organizational Citizenship Behaviour) e motivazione comportamentale che consentano di inserire la valutazione del personale nel più ampio sistema di gestione e sviluppo delle risorse umane.

Nell'ambito di tale progetto è stato creato il **Team di Analisi Comportamentale (TAC)**, gruppo interno al Dipartimento di Funzione Pubblica che opera a supporto delle pubbliche amministrazioni ponendosi come obiettivo l'utilizzo delle conoscenze provenienti dalle scienze cognitive e comportamentali per migliorare il well-being e la performance lavorativa dei dipendenti. Compito del Team è di rilevare e potenziare gli **Organizational Citizenship Behaviors** (OCBs; in lingua italiana "comportamenti di cittadinanza organizzativa") ossia quei comportamenti discrezionali - non specificati o imposti dal contratto di lavoro - che nel loro insieme favoriscono la soddisfazione e la performance a livello individuale nell'organizzazione.

Con Delibera n. 52/2022/CA del 22.07.2022, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto ad adottare le "Linee Guida per il Linguaggio di Genere in ENEA"

Il CUG e la direzione del personale hanno proposto il corso on line RiForma-Mentis, con il fine di sensibilizzare il personale su argomenti quali gli stereotipi sessisti, per garantire nei luoghi di lavoro pubblici un clima sano, inclusivo, orientato alla cultura del rispetto, della parità di genere e delle pari opportunità.

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.

Il CUG, ha una propria pagina internet nel sito istituzionale dell'ENEA dove continuano ad essere implementate le sezioni generi e linguaggi, benessere e malessere nei luoghi di lavoro, contrasto alla violenza di genere.

<https://www.enea.it/it/comitato-unico-di-garanzia>

e una pagina intranet

<https://www.intranet.enea.it/lavorare-in-enea/cug>

Nella intranet è possibile trovare le aree di Intervento del Comitato:

comunicazione e informazione

equa rappresentatività e dignità di genere

conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro

benessere Organizzativo

formazione-informazione

collaborazioni nazionali ed internazionali

sicurezza in chiave di genere

e dei gruppi di lavoro che se ne occupano.



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-enea-agenzia-nazionale-le-nuove-tecnologie-lenergia-e-lo-sviluppo-1>

Continua ad essere attiva la pubblicazione nella web TV “donne.enea.it” di interviste al personale femminile ENEA. La TV realizzata dal CUG nasce come progetto del Piano di Azioni Positive e ha 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. I video pubblicati si focalizzano non tanto sugli aspetti tecnici dei contributi scientifici descritti, per la promozione dei quali esistono già molteplici spazi di diffusione e valorizzazione sul portale ENEA, ma sul vissuto in chiave di genere delle colleghi ricercatrici nello svolgimento del loro lavoro.

In ottemperanza del Protocollo DFP-DPO-ISTRUZIONE-RETECUG, per sensibilizzare i ragazzi nelle scuole al contrasto degli stereotipi di genere nella scelta delle facoltà universitarie è stato preso un contatto con una prima scuola per proporre giornate informative. E' stato realizzato un Progetto pilota che prende incontri di orientamento finalizzati al contrasto degli stereotipi di genere nella scelta delle facoltà STEM.

Sono stati sostenuti i progetti attraverso una lettera di manifestazione di interesse

TAGS: Tackle Gender Stereotypes with youth and professionals in the field of communication and advertising", a valere sul programma della Commissione europea Citizens, Equality, Rights and Values.

TEA FOR MAN: programma della Commissione europea CERV - CITIZENS, EQUALITY, RIGHTS AND VALUE - CALL FOR PROPOSALS TO PREVENT AND COMBAT GENDER-BASED VIOLENCE AND VIOLENCE AGAINST CHILDREN - Aria Prioritaria 3 "PRIMARY PREVENTION OF GENDER-BASED VIOLENCE".

Sono stati organizzati insieme con la Rete Nazionale dei CUG i seguenti eventi:

Ri-conoscere per prevenire le molestie e violenze sul luogo di lavoro: l'attuazione del "Protocollo antiviolenza"

11 febbraio 2022

Il CUG ENEA è stato selezionato, in rappresentanza della Rete dei CUG, per relazionare sul tema al seminario sulla violenza di genere del 28 settembre, presso l'INAPP.

Semplificare per innovare

Potenziare le Pari Opportunità attraverso la semplificazione di procedure complesse con l'apporto della carica innovativa dei CUG.

29 marzo 2022

"Libere dalla violenza. La Rete nazionale dei CUG per educare alla parità e al rispetto

25 novembre 2022

UNA PA INCLUSIVA

IL CUG e il Responsabile per l'inserimento

delle persone con disabilità

6 dicembre 2022

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⁾ |
| Obbligatoria | 0 | 396 | 1045 | 919 | 310 | 2670 | 71,75 | 26,71 | 0 | 119 | 268 | 534 | 130 | 1051 | 28,25 | 11,12 |
| Aggiornamento professionale | 0 | 881 | 2984 | 2525 | 605 | 6995 | 46,03 | 69,98 | 0 | 1000 | 2919 | 3619 | 664 | 8202 | 53,97 | 86,76 |
| Competenze relazionali /manageriali | 0 | 0 | 214 | 38 | 21 | 273 | 81,25 | 2,73 | 0 | 0 | 24 | 2 | 37 | 63 | 18,75 | 0,67 |
| Tematiche CUG | 0 | 0 | 4 | 4 | 8 | 16 | 12,31 | 0,16 | 0 | 4 | 13 | 89 | 8 | 114 | 87,69 | 1,21 |
| Violenza di genere | 0 | 2 | 2 | 25 | 13 | 42 | 63,64 | 0,42 | 0 | 3 | 5 | 15 | 1 | 24 | 36,36 | 0,25 |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Totale ore | 0 | 1279 | 4249 | 3511 | 957 | 9996 | | | 0 | 1126 | 3229 | 4259 | 840 | 9454 | | |
| Totale ore % | 0,00 | 6,58 | 21,85 | 18,05 | 4,92 | 51,39 | | | 0,00 | 5,79 | 16,60 | 21,90 | 4,32 | 48,61 | | |

⁽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?:

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 è stata inserita nella Relazione di performance.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

| Commissione | Uomini | | Donne | | Totale | | Presidente |
|---|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| ai sensi dell'art. 52 del CCNL EPR 1998/2001 e s.m.i. per il personale ENEA appartenente ai livelli IV-VIII | 6 | 100,00 | 0 | 0,00 | 6 | 3,87 | Uomo |
| al personale dipendente dell'ENEA con rapporto di lavoro subordinato a T.I. per la copertura di complessivi n. 36 posti | 6 | 85,71 | 1 | 14,29 | 7 | 4,52 | Uomo |
| nel livello economico iniziale del profilo professionale di ricercatore (Rif. RIC01/2021) | 4 | 50,00 | 4 | 50,00 | 8 | 5,16 | Uomo |
| per il reclutamento di n. 4 unità di personale laureato da assumere con contratto a tempo indeterminato | 6 | 75,00 | 2 | 25,00 | 8 | 5,16 | Uomo |

| Commissione | Uomini | | Donne | | Totale | | Presidente |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| per il reclutamento di n. 30 unità di personale diplomato da assumere con contratto a tempo indeterminato | 10 | 62,50 | 6 | 37,50 | 16 | 10,32 | Donna |
| per il reclutamento di n. 15 unità di personale diplomato da assumere con contratto a tempo indeterminato | 6 | 66,67 | 3 | 33,33 | 9 | 5,81 | Donna |
| Avviso di selezione concorsuale per n. 6 assegni di ricerca (Rif. ASS/DUEE/2022) | 3 | 60,00 | 2 | 40,00 | 5 | 3,23 | Uomo |
| Avviso di selezione concorsuale per n. 15 assegni di ricerca (Rif. ASS/SSPT/2022) | 5 | 38,46 | 8 | 61,54 | 13 | 8,39 | Donna |
| Avviso di selezione concorsuale per n. 24 assegni di ricerca (Rif. ASS/TERIN/2022) | 4 | 40,00 | 6 | 60,00 | 10 | 6,45 | Donna |
| Avviso di selezione concorsuale per n. 5 assegni di ricerca (Rif. ASS/SSPT-PON/2022) | 2 | 40,00 | 3 | 60,00 | 5 | 3,23 | Uomo |
| Avviso di selezione concorsuale per n. 53 assegni di ricerca (Rif. ASS/FSN-IRP/2022) | 10 | 55,56 | 8 | 44,44 | 18 | 11,61 | Donna |
| Avviso di selezione concorsuale per n. 12 assegni di ricerca (Rif. ASS/SSPT-RIPARTI/2022) | 5 | 55,56 | 4 | 44,44 | 9 | 5,81 | Uomo |
| ai sensi dell'art. 22 comma 15 del D.Lgs. N. 75/2017 | 5 | 71,43 | 2 | 28,57 | 7 | 4,52 | Uomo |
| rispettivamente di n. 75 progressioni economiche | 5 | 55,56 | 4 | 44,44 | 9 | 5,81 | Uomo |
| Procedura selettiva per titoli per l'attribuzione di 250 posti destinati allo sviluppo professionale del personale ENEA con rapporto di lavoro a tempo indeterminato | 18 | 72,00 | 7 | 28,00 | 25 | 16,13 | |
| Totale personale | 95 | | 60 | | 155 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 4,18 | | 2,64 | | 6,83 | | |

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

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

Nel 2022 sono state nominate 22 commissioni di concorso che hanno designato 155 componenti 95 uomini e 60 donne

La funzione di Presidente è stata attribuita a 7 donne e 15 uomini

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 % |
|---|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| DIRIGENTI | €109081,00 | €109081,00 | -- | -- |
| DIRIGENTI DI RICERCA | €69788,60 | €70760,00 | € 971,40 | 1,37 |
| Dirigente tecnologo | €67282,00 | €66110,40 | € -1171,60 | -1,77 |
| I RICERCATORE | €58331,80 | €58128,10 | € -203,70 | -0,35 |
| I TECNOLOGO | €55381,60 | €53243,80 | € -2137,80 | -4,02 |
| RICERCATORE | €39626,30 | €39459,40 | € -166,90 | -0,42 |
| TECNOLOGO | €38837,00 | €39649,60 | € 812,60 | 2,05 |
| III LIV Tecnologo ENEA | €47694,40 | €47694,40 | -- | -- |
| collaboratore tecnico e.r liv 4 | €35620,60 | €35208,80 | € -411,80 | -1,17 |
| funzionario di amministrazione 4 liv | €34548,60 | €35429,30 | € 880,70 | 2,49 |
| Collaboratore di amministrazione liv 5 | €30367,10 | €29872,70 | € -494,40 | -1,66 |
| collaboratore tecnico e.r liv 5 | €29219,80 | €29077,30 | € -142,50 | -0,49 |
| Funzionario di amm.ne V livello | €27946,80 | €28045,80 | € 99,00 | 0,35 |
| Operatore di Amministrazione ENEA | €31858,40 | €31744,90 | € -113,50 | -0,36 |
| Operatore Tecnico ENEA | €31013,40 | €0,00 | € -31013,40 | -- |
| collaboratore di amministrazione liv 6 | €25518,00 | €25712,80 | € 194,80 | 0,76 |
| collaboratore tecnico e.r liv 6 | €25863,40 | €25887,10 | € 23,70 | 0,09 |
| operatore tecnico 6 | €28550,70 | €29051,50 | € 500,80 | 1,72 |
| collaboratore di amministrazione liv 7 | €22972,00 | €23018,30 | € 46,30 | 0,20 |
| Operatore di amministrazione liv VII | €24485,30 | €25569,50 | € 1084,20 | 4,24 |
| Operatore tecnico Liv VII | €24595,10 | €24701,00 | € 105,90 | 0,43 |
| Operatore di amministrazione VIII livello | €22270,70 | €22404,20 | € 133,50 | 0,60 |
| operatore tecnico 8 | €22557,50 | €21911,60 | € -645,90 | -2,95 |

Le retribuzioni sono determinate dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Le differenze retributive sono determinate, o da grandi anzianità, o dalla presenza di incarichi di struttura.

Le posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali vedono attribuite

su 21 incarichi di responsabile di divisione 15 incarichi agli uomini e 6 alle donne.

su 11 incarichi responsabile di sezione 8 incarichi agli uomini e 3 alle donne

su 64 incarichi responsabile di laboratorio 42 incarichi agli uomini e 22 alle donne.

su 62 incarichi responsabile di servizio 43 incarichi agli uomini e 19 alle donne.

Questo determina differenziali stipendiali

I differenziali retributivi superiori a 500 euro a sfavore delle donne sono presenti nei profili di Dirigente tecnologo e I Tecnologo

I differenziali retributivi superiori a 500 euro a sfavore degli uomini sono presenti nei profili di Dirigente di ricerca, Tecnologo e Funzionario IV livello

Sezione 4 - Benessere personale

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

Sono state condivise con la Direzione di coordinamento dei Servizi di Protezione e Prevenzione proposte di Azioni Positive sulla salute e sicurezza. E' stato fatto un primo corso obbligatorio ai lavoratori con l'introduzione della parte psicologica inerente la prevenzione e alcune strategie di gestione dello stress. Per questi centri si prevede anche una formazione di tipo psicologico per i preposti e una collaborazione sull'elaborazione del DVR di genere stress lavoro correlato.

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

I Comitati favoriscono una politica di attenzione alla persona che lavora, nella consapevolezza che il benessere di un'organizzazione è strettamente correlato al benessere delle persone che ci lavorano.

E' stata presentata all'Amministrazione una proposta di Codice Etico per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e alle violenze che intende favorire sempre di più la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto di ciascuno, dalla valorizzazione delle differenze, dalla correttezza professionale e dal sereno confronto.

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.

In ottemperanza alla sottoscrizione del protocollo contro la violenza di genere continua ad essere attivo un indirizzo di posta elettronica per segnalare violenze anche in ambito domestico. Compito del CUG è quello di guidare il personale verso strutture specializzate. Questa attività è stata istituita durante il periodo di chiusura degli uffici a causa della pandemia dove si è potuto riscontrare un aumento notevole di casi di violenza domestica.

E' attivo in Agenzia il progetto SPA (Servizio Psicologico per l'Agenzia) che prevede l'apertura di uno Spazio di Ascolto online in tutti i centri ENEA. Tale attività è presente dal 2016 e da allora hanno trovato accoglienza e supporto per disagi in ambito lavorativo colleghi e colleghi con assoluta garanzia di riservatezza. Lo spazio di Ascolto rappresenta un'occasione per ricevere supporto informativo ed affrontare problematiche relazionali, momenti di crisi e di demotivazione. Lo spazio di Ascolto ha anche una funzione di osservatorio per il Datore di Lavoro, al fine unico di individuare ed attuare azioni correttive.

Sono presenti nell'e-learning ENEA seminari relativi allo stress e al contrasto alla violenza e alle buone relazioni in ambito lavorativo e personale.

E' stato realizzato, in continuità con gli anni precedenti il seminario

"A tu per tu con l'altro. La relazione nella vita lavorativa e nella quotidianità"

Con la finalità di creare un momento di sensibilizzazione sull'importanza delle relazioni e delle emozioni nella nostra vita privata e lavorativa.

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

Promozione alla partecipazione ai bandi di finanziamento nazionale ed europei su tematiche di genere

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Aumentare l'efficacia, l'economicità e l'efficienza dei processi di gestione delle risorse umane, ponendo un'attenzione specifica al benessere organizzativo.

Ottimizzare le risorse - con particolare attenzione allo sviluppo e alla formazione delle risorse umane - e l'efficienza

operativa, per accrescere l'efficacia.

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Equa rappresentatività di genere

Obiettivo triennale: aumentare l'efficacia, l'economicità e l'efficienza dei processi di gestione delle risorse umane ponendo un'attenzione specifica alla parità di genere tramite l'incremento della flessibilità nell'organizzazione del lavoro .

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Equa rappresentatività di genere

Obiettivo specifico individuale per i direttori di macro strutture: assicurare 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 mediante presentazione di autocandidature valutate da un'apposita commissione

Tipologia di atto:

Delibera Consiglio di Amministrazione

Data:

26/05/2022

Organo sottoscrittore:

Consiglio di Amministrazione

Eventuale dotazione di budget annuale Sì

ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:

€4700,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto Formazione della Rete Nazionale dei CUG - Ri-conoscere per prevenire le molestie e



di formazione:

violenze sul luogo di lavoro: l'attuazione del "Protocollo antiviolenza" -

Formazione della Rete Nazionale dei CUG - Potenziare le Pari Opportunità attraverso la semplificazione di procedure - complesse con l'apporto della carica innovativa dei CUG.

Formazione della Rete Nazionale dei CUG - Libere dalla violenza. La Rete Nazionale dei CUG per educare alla parità e al rispetto

Formazione della Rete Nazionale dei CUG - Il CUG e il Responsabile per l'inserimento delle persone con disabilità

Formazione CUG ENEA - A tu per tu con l'altro. La relazione nella vita lavorativa e nella quotidianità"

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> e una sala Teams del CUG

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:

Non so

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?

- 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
- 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

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

- Piani di formazione del personale
- 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?

- 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
- 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

Considerazioni conclusive

Con il termine "pari opportunità" si è soliti indicare il principio giuridico, sancito dalla Costituzione Italiana, che mira a rimuovere ogni sorta di ostacolo [discriminatorio \(https://www.wikilabour.it/dizionario/irregolarita/discriminazioni/\)](https://www.wikilabour.it/dizionario/irregolarita/discriminazioni/) alla partecipazione degli individui alla vita sociale, economica, politica e al mondo del lavoro.

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.

Il fine delle politiche connesse alle pari opportunità, come per esempio nel caso delle [azioni positive](https://www.wikilabour.it/dizionario/parita/azioni-positive/) (<https://www.wikilabour.it/dizionario/parita/azioni-positive/>), si basa in particolare sulla ricerca di un'uguaglianza tra gli individui che elimini ogni genere di differenza per garantire a tutte le persone il [medesimo trattamento](https://www.wikilabour.it/dizionario/parita-di-trattamento/) (<https://www.wikilabour.it/dizionario/parita-di-trattamento/>) e per prevenire forme di discriminazione sulla base di determinati aspetti (genere, età, preferenze sessuali, etnia, disabilità, orientamento religioso e politico, ecc.).

Il tema della parità di opportunità tra uomo e donna è stato oggetto di un recente intervento del legislatore che, a molti anni dall'introduzione del Codice delle Pari Opportunità, ha inteso rafforzarne i meccanismi di tutela.

La parità tra donne e uomini è anche uno dei principi fondanti dell'Unione europea. Negli ultimi decenni l'UE ha compiuto

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-enea-agenzia-nazionale-le-nuove-tecnologie-lenergia-e-lo-sviluppo-1>

notevoli progressi su questo tema. 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.

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 perseguiti in tutte le missioni che lo compongono.

L'assenza della partecipazione femminile anche all'interno di eventi o dibattiti pubblici inizia ad essere notata. Se non evidenziamo il ruolo che le donne possono ricoprire, non ci saranno donne che vorranno poi ricoprire quel ruolo. Le persone imparano a parlare attraverso i modelli, pertanto la mancanza di modelli femminili e di riconoscimenti di ruoli comporta conseguenze anche sociali. L'assenza di modelli impoverisce il panorama delle opportunità occupazionali diminuendo la prospettiva di competenze che una donna può acquisire.

Anche l'uso del linguaggio non è mai uno strumento neutro, perché da forma e voce al modo in cui gli esseri umani pensano, interpretano la realtà e agiscono nel mondo. Più o meno consciamente, le parole che usiamo possono veicolare e rafforzare asimmetrie, preconcetti e iniquità, oppure possono esprimere l'affermazione di diritti e articolare concetti complessi quali l'esigenza di promuovere la parità nel rispetto delle differenze.

Riflettere sul rapporto tra genere e linguaggio, pertanto, vuol dire interrogarsi sui modelli culturali esistenti per sostenere un'etica delle pari opportunità tra uomo e donna o, in un'ottica più ampia e rispettosa, tra i generi, nello studio, nella ricerca e nell'accesso alle carriere.

Il CUG ENEA proprio per dare visibilità alle professionalità femminili nella propria Amministrazione continua con il progetto della web TV "donne.enea.it".

Il CUG al fine di promuovere e garantire lo sviluppo di politiche di genere in ENEA ha proposto specifiche "Linee Guida per il Linguaggio di Genere in ENEA". Importante risalto nel documento è costituito dall'autovalutazione delle produzioni documentali e nelle raffigurazioni di immagini presenti nei siti e nei documenti.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione l'ENEA ha provveduto ad adottare le "Linee guida per il Linguaggio di genere in ENEA" nella convinzione che superare l'oscuramento dei termini femminili nei termini maschili aumenti la visibilità del genere femminile e incoraggi le donne ad intraprendere professioni, cariche e incarichi, in passato interdetti al genere anche per legge.

Il CUG e la Direzione del Personale hanno proposto all'interno dell'Amministrazione il corso on line Riforma-Mentis, con il fine di sensibilizzare il personale sugli stereotipi sessisti, per garantire nei luoghi di lavoro un clima sano, inclusivo, orientato alla cultura del rispetto, della parità e delle pari opportunità.

I dati forniti dall'ufficio del personale per l'anno 2022 evidenziano però la presenza di una sola donna dirigente, oltre al fatto che le posizioni di responsabilità non dirigenziali remunerate sono sempre 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.

È convinzione del CUG inoltre che un'adeguata formazione possa diffondere sempre di più la cultura del rispetto della pari opportunità di genere.



Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-enea-agenzia-nazionale-le-nuove-tecnologie-lenergia-e-lo-sviluppo-1>

