



Relazione CUG

Enea Agenzia Nazionale per Le Nuove Tecnologie, L'Energia e Lo Sviluppo Economico Sostenibile - 2024

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 generale		0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale		0	0	1	3	2	0	0	1	2	0
Personale non dirigente	I LIVELLO EPR	0	0	0	25	65	0	0		17	22
Personale non dirigente	II LIVELLO EPR	0	1	69	110	69	0	2	38	92	40
Personale non dirigente	III LIVELLO EPR	2	109	218	153	27	0	70	204	106	18
Personale non dirigente	IV LIVELLO EPR	0	0	4	84	82	0	0	0	89	69
Personale non dirigente	IV LIVELLO EPR	0	5	51	44	15		2	18	33	12
Personale non dirigente	VI LIVELLO EPR	1	15	62	34	9	0	6	16	19	5
Personale non dirigente	VII LIVELLO EPR	0	3	10	7	2	0	6	15	15	1
Personale non dirigente	VIII LIVELLO EPR	1	0	1	1	1	0	1	3	3	2
Totale personale		4	133	416	462	272	0	87	295	376	169
Totale % sul personale complessivo		0,18	6,01	18,79	20,87	12,29	0,00	3,93	13,32	16,98	7,63

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	6	122	294	286	152	860	57,49	65,95	1	87	234	235	79	636	42,51	67,59
Tra 3 e 5 anni	0	8	82	122	91	303	55,90	23,24	0	4	47	113	75	239	44,10	25,40
Tra 5 e 10 anni	0	1	4	3	2	10	43,48	0,77	0	1	5	5	2	13	56,52	1,38
Superiore a 10 anni	0	7	43	53	28	131	71,20	10,05	0	2	13	25	13	53	28,80	5,63
Totale	6	138	423	464	273	1304			1	94	299	378	169	941		
Totale %	0,27	6,15	18,84	20,67	12,16	58,08			0,04	4,19	13,32	16,84	7,53	41,92		

⁽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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Dipendenti	Inferiore al Diploma superiore	32	53,33	28	46,67	60	2,69
dipendenti	Diploma di scuola superiore	388	58,79	272	41,21	660	29,56
Dipendenti	Laurea	736	57,91	535	42,09	1271	56,92
Dipendenti	Dottorato di ricerca	139	57,44	103	42,56	242	10,84
Totale personale		1295		938		2233	
Totale % sul personale complessivo		58,65		42,48		101,13	

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

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

Le lavoratrici a tempo indeterminato sono aumentate di quasi mezzo punto nel 2023 con una crescita lenta ma continua negli ultimi anni. La presenza femminile nell'Agenzia è circa il 42%. Sono presenti tre donne dirigenti. Tra il personale dirigente e con incarico dirigenziale le donne rappresentano il 25% del totale.

La percentuale di incarichi di struttura a donne nella fascia di età oltre 50 anni è 31,03 di lavoratrici rispetto al totale dipendenti di quella fascia. La percentuale sale al 38,30 nella fascia di età 41- 50. E' presente in Agenzia, rispetto al passato, una maggiore attenzione alle professionalità femminili nel conferimento di incarichi di struttura.

L'età media è alta con una maggiore concentrazione sia per gli uomini che per le donne nella fascia oltre i 50 anni.

Il Presidente è un uomo. Il Direttore generale è un uomo. Il Consiglio di Amministrazione è composto da 4 uomini e una donna.

Il Collegio dei Revisori è composto da 5 uomini e 3 donne.

Il Consiglio tecnico scientifico 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	6	137	414	456	272	1285	58,20	98,54	1	94	293	369	166	923	41,80	98,09
Part Time >50%	0	0	1	3	0	4	22,22	0,31			6	5	3	14	77,78	1,49
Part Time ≤50%	0	1	8	5	1	15	78,95	1,15	0	0	0	4	0	4	21,05	0,43
Totale	6	138	423	464	273	1304			1	94	299	378	169	941		
Totale %	0,27	6,15	18,84	20,67	12,16	58,08			0,04	4,19	13,32	16,84	7,53	41,92		

⁽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⁾
PT MISTO < 0 = 50%	0	1	3	1	0	5	71,43	0,42	0	0	0	2	0	2	28,57	0,21
PT VERTICALE < 0 = 50%	0	0	4	3	1	8	88,89	0,68	0	0	0	1	0	1	11,11	0,10
Part-time 60% Misto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,10
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 60%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,10
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 70%	0	0	0	1	0	1	20,00	0,08	0	0	1	2	1	4	80,00	0,42
PART-TIME MISTO 70%	0	0	0	1	0	1	100,00	0,08	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 80%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	4	2	2	8	100,00	0,84
Part-time 80% Misto	0	0	1	1	0	2	100,00	0,17	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Telelavoro	0	5	39	41	33	118	37,46	9,97	0	18	50	77	52	197	62,54	20,61

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⁾
Smart working	1	103	347	366	230	1047	58,56	88,50	0	71	231	295	144	741	41,44	77,51
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	0	1	1	50,00	0,08	0	0	0	1	0	1	50,00	0,10
Totale	1	109	394	414	265	1183			0	89	287	381	199	956		
Totale %	0,05	5,10	18,42	19,35	12,39	55,31			0,00	4,16	13,42	17,81	9,30	44,69		

⁽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.

Donne e uomini apprezzano molto l'istituto del Lavoro Agile perché permette di conciliare esigenze di vita e di lavoro. Le donne utilizzano il telelavoro maggiormente nella fascia di età oltre i 50 anni. Hanno usufruito del telelavoro 210 dipendenti di cui 79 uomini e 131 donne. Sono più le donne a chiedere il telelavoro breve e si trovano in quasi tutte le fasce di età.

Questo istituto viene richiesto di norma per far fronte a problematiche di cura per sé e per i propri familiari. 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	2403	38,54	3832	61,46	6235	64,91
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1270	39,03	1984	60,97	3254	33,87
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	31	31,31	68	68,69	99	1,03
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	2	11,11	16	88,89	18	0,19
Totale permessi	3706	38,58	5900	61,42	9606	

⁽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 L. 104/92 è in percentuale più elevata (62,71%) per le lavoratrici. L'utilizzano dell'istituto è per sé stesse e per i familiari (percentuale pari al 55,39%) confermando che il lavoro di cura e di conciliazione rispetto all'attività lavorativa continua ad essere a carico delle lavoratrici.

I dipendenti che usufruiscono di permessi per maternità e paternità sono pochi 36 in totale. I numeri sono piuttosto piccoli perché il personale è quasi completamente sopra i 40 anni.

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

- Permessi/congedi per disabilità parentale
- 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

In continuità con i precedenti Piani di Azioni Positive e con il Gender Equality Plan dell'Agenzia, l'ENEA per il periodo 2023 ha inserito nel PIAO le seguenti Aree di intervento con relative azioni da realizzare e realizzate:

1. Comunicazione e informazione: si è proceduto al potenziamento della comunicazione interna mediante canali CUG, mirando sia all'informazione sulla normativa in materi di genere sia alla sensibilizzazione all'uso del linguaggio non discriminatorio che al contrasto alla violenza di genere, anche mediante seminari tematici e messa a disposizione di materiale informativo
2. Equa rappresentatività e dignità di genere: si è realizzato il Bilancio di Genere
3. Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro: l'amministrazione ha dato ampio accesso a tutti gli strumenti di lavoro flessibile tesi a tutelare le esigenze di vita dei dipendenti
4. Benessere Organizzativo: In ENEA è presente il Disability Manager con il compito di promuovere presso le singole componenti dell'Amministrazione un'attenzione alle persone con disabilità. E' stato costituito un gruppo di lavoro per facilitare i processi di inserimento delle persone con disabilità affinché predisponga accorgimenti organizzativi e soluzioni tecnologiche che facilitino l'integrazione al lavoro.
5. Formazione: si è garantita la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e aggiornamento professionale in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità adottando modalità organizzative idonee a favorire vita professionale e familiare;

In linea con quanto previsto dalle Azioni Positive dell'Agenzia è stata particolarmente curata la comunicazione e l'informazione sul contrasto alle discriminazioni e alla violenza.

Nella newsletter ENEA sezione Focus CUG sono pubblicati, oltre agli aggiornamenti sulle attività, eventi, nuove normative, e attività della Rete Nazionale dei CUG.

Con un progetto del Piano di Azioni Positive è stato creato e gestito il sito donne.enea.it con lo scopo di promuovere la visibilità delle donne, orientare la produzione e la gestione delle informazioni in ottica di genere e dare spazio e merito alle professionalità e ai successi femminili.

Il Comitato ha organizzato un seminario teorico-esperienziale dal titolo "L'Intelligenza Emotiva: lo trasformo la rabbia in gentilezza" a cui hanno partecipato circa 300 colleghi e colleghes. Il seminario ha avuto l'obiettivo di facilitare la conoscenza e la gestione dei diversi stati emotivi per promuovere e mantenere un alto grado di benessere sia nel contesto lavorativo che nella vita quotidiana. Il seminario è pubblicato nell'e-learning del CUG.

Su richiesta dei/delle dipendenti, che hanno partecipato all'incontro iniziale, sono stati realizzati 3 percorsi teorico esperienziali, di 5 incontri ciascuno, per approfondire la conoscenza sull'intelligenza emotiva.

In ottemperanza al protocollo contro la violenza di genere continua ad essere attivo l'indirizzo mail sosviolenza.cug@enea.it per le segnalazioni di violenza. Continua ad essere aggiornata la sezione normativa nazionale e comunitaria sul contrasto alla violenza sul sito istituzionale ENEA.

Si è proposto all'Agenzia di rispondere al bando del XV Municipio della Città Metropolitana di Roma per l'assegnazione di una panchina rossa da posizionare su suolo pubblico in ricordo/testimonianza contro la violenza di genere fuori del C.R. Casaccia.

È 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 della persona, dalla valorizzazione delle differenze, dalla correttezza professionale e dal sereno confronto.

All'interno del Comitato Unico di Garanzia è istituita un'apposita Commissione che si occupa del contrasto al fenomeno del mobbing e a qualunque forma di discriminazione, nonché dell'ascolto dei dipendenti per situazioni di disagio in ambito lavorativo. La commissione svolge anche la funzione di Nucleo di Ascolto Organizzato.

È inoltre attivato il progetto SPA (Servizio Psicologico per l'Agenzia) che prevede l'apertura di uno Spazio di Ascolto online in tutti i centri ENEA. L'attività dello Spazio è in continuità con le attività del CUG attuate in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione del Centro Casaccia nel periodo emergenziale.

Lo spazio rappresenta un'occasione per ricevere un supporto per affrontare:

- problematiche relazionali
- momenti di crisi, di demotivazione.

Nell'ambito del benessere organizzativo il Comitato ha aperto una sezione sul sito CUG "benessere e malessere organizzativo nei luoghi di lavoro". La sezione è stata aperta nella consapevolezza che il benessere dei lavoratori corrisponde al benessere dell'Amministrazione, considerando il primo come un presupposto fondamentale del secondo.

In ottemperanza al Protocollo DFP-DPO-ISTRUZIONE-RETECUG, per sensibilizzare i ragazzi nelle scuole al contrasto degli stereotipi di genere nella scelta delle facoltà universitarie STEM, è stato realizzato un Progetto pilota che prevede incontri di orientamento per le classi quarte. Ha aderito al progetto proposto dal CUG il liceo Macchiavelli di Roma. Il CUG ENEA ha aderito insieme ad altri Enti di Ricerca all'organizzazione di un evento che si terrà presso l'ASI in occasione della Giornata internazionale delle donne e ragazze nella scienza a febbraio 2024.

Il Comitato Unico di Garanzia partecipa attivamente ai progetti della Rete Nazionale dei CUG con ruolo di struttura tecnica di supporto al coordinamento, referente della comunicazione ed è presente in tutti i gruppi di lavoro.

Il CUG effettua un costante monitoraggio al fine di poter individuare bandi nazionali ed europei per il riequilibrio di genere.

Sono state condivise con la Direzione ISER proposte di Azioni Positive sulla salute e sicurezza con il coinvolgimento dei responsabili dei centri di Bologna Portici e Brindisi. È stato fatto un primo corso obbligatorio ai preposti per la prevenzione dei rischi psicosociali, prevenzione dei comportamenti molesti e sicurezza comportamentale. È prevista per i centri individuati un'elaborazione del DVR di genere stress lavoro correlato.

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾

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	26	503	1053	1050	314	2946	70,26	18,67	8	245	388	496	110	1247	29,74	9,48
Aggiornamento professionale	2	1648	4691	3382	1205	10928	54,37	69,26	44	946	4305	3022	855	9172	45,63	69,71
Competenze relazionali /manageriali	0	63	145	55	14	277	50,55	1,76	0	30	119	68	54	271	49,45	2,06
CUG	0	0	53	21	3	77	17,82	0,49	0	39	87	166	63	355	82,18	2,70
Violenza di genere	0	0	0	5	5	10	100,00	0,06	0	0	0	0	0	0	0,00	--
(specificare)	0	139	569	760	73	1541	42,18	9,77	0	224	645	1091	152	2112	57,82	16,05
Totale ore	28	2353	6511	5273	1614	15779			52	1484	5544	4843	1234	13157		
Totale ore %	0,10	8,13	22,50	18,22	5,58	54,53			0,18	5,13	19,16	16,74	4,26	45,47		

⁽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?:

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.

Tramite il bilancio di genere si forniscono informazioni utili per stabilire se gli impegni verso il raggiungimento di una sostanziale parità di genere si traducono in impegni di bilancio. Il Bilancio fornisce inoltre un'accurata analisi delle caratteristiche di genere nei profili e nei percorsi di carriera.

L'analisi di genere presente nel bilancio permette in sintesi di:

- sviluppare dati e statistiche gender sensitive;
- promuovere una lettura e un'analisi della popolazione e delle diverse esigenze presenti per i dipendenti di sesso maschile o femminile e rispondere coerentemente a esse consentendo alle donne di conciliare le responsabilità professionali con le attività familiari;
- sensibilizzare gli amministratori sulla questione di genere e sull'impatto diversificato delle politiche;
- rafforzare il principio di trasparenza e di partecipazione per quanto riguarda la gestione delle risorse;

L'ENEA ha realizzato il "Piano per la Parità di Genere (GEP). Il piano integra quanto già sviluppato in Agenzia per favorire le pari opportunità con la formulazione di proposte concrete e di possibile attuazione, al fine di realizzare un percorso virtuoso per la valorizzazione delle competenze e della professionalità delle lavoratrici dell'ENEA.

Nell'area tematica AT01.02, nelle azioni, è prevista la rendicontazione annuale dei dati di genere individuando nel bilancio di genere lo strumento per il raggiungimento dell'obiettivo. 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⁾	
AVVISO DI PROCEDURA SELETTIVA PER N. 1 INCARICO DI FUNZIONE DIRIGENZIALE DI SECONDA FASCIA (RIF. D10 COD. A12)	3	75,00	1	25,00	4	7,84	Donna
PROCEDURA SELETTIVA PER IL CONFERIMENTO DI UN INCARICO DI FUNZIONE DIRIGENZIALE DI SECONDA FASCIA. (Rif. D12 COD. A14)	3	75,00	1	25,00	4	7,84	Uomo
PROCEDURA SELETTIVA PER IL CONFERIMENTO DI UN INCARICO DI FUNZIONE DIRIGENZIALE DI SECONDA FASCIA. (Rif. D11 COD. A13)	4	100,00	0	0,00	4	7,84	Uomo
PROCEDURA SELETTIVA PER IL CONFERIMENTO DI UN INCARICO DI FUNZIONE DIRIGENZIALE DI SECONDA FASCIA. (Rif. D13 COD. A15)	4	100,00	0	0,00	4	7,84	Uomo
PROCEDURA SELETTIVA PER IL CONFERIMENTO DI UN INCARICO DI FUNZIONE DIRIGENZIALE DI SECONDA FASCIA. (Rif. D15 COD. A17)	3	75,00	1	25,00	4	7,84	Donna
AVVISO PUBBLICO PER L'ACQUISIZIONE DI MANIFESTAZIONI DI INTERESSE PER N. 1 POSIZIONE DI MANGER Rif. MANAGER/METROFOOD 2023)	1	33,33	2	66,67	3	5,88	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER L'ACQUISIZIONE DI MANIFESTAZIONI DI INTERESSE PER N. 1 POSIZIONE DI MANGER Rif. MANAGER/DTU 2023)	3	100,00	0	0,00	3	5,88	Uomo
CONCORSO PUBBLICO PER TITOLI ED ESAMI PER IL RECLUTAMENTO DI N. 24 UNITÀ DI PERSONALE LAUREATO DA ASSUMERE CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO	7	53,85	6	46,15	13	25,49	Uomo
Avviso di selezione concorsuale per il conferimento di n. 5 Assegni di Ricerca (Rif. ASS/SSPT-PON/2023	2	33,33	4	66,67	6	11,76	
DEL DECRETO LEGISLATIVO 25 MAGGIO 2017 N. 75	3	50,00	3	50,00	6	11,76	Uomo
Totale personale	33		18		51		
Totale % sul personale complessivo	1,49		0,82		2,31		

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

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



Nel 2023 sono stati nominati 51 componenti di commissione 33 uomini e 18 donne.

La funzione di Presidente è stata attribuita a 3 donne e 7 uomini. La funzione di segreteria è stata attribuita a 6 donne e 4 uomini.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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 I LIVELLO	€179203,00	€0,00	€ -179203,00	--
DIRIGENTE II LIVELLO	€110679,00	€110679,00	--	--
Dirigente di ricerca	€83236,60	€88873,00	€ 5636,40	6,34
Dirigente Tecnologo	€84951,40	€77870,00	€ -7081,40	-9,09
Primo ricercatore	€64967,40	€65468,50	€ 501,10	0,77
Primo tecnologo	€64455,50	€61450,80	€ -3004,70	-4,89
Ricercatore	€43899,70	€43475,90	€ -423,80	-0,97
Tecnologo	€43387,80	€43372,90	€ -14,90	-0,03
Tecnologo ENEA	€57848,50	€52837,80	€ -5010,70	-9,48
collaboratore tecnico IV liv	€45215,40	€43830,70	€ -1384,70	-3,16
Funzionario di Amministrazione	€42852,60	€43332,80	€ 480,20	1,11
collaboratore di amministrazione liv 5	€37665,90	€37525,20	€ -140,70	-0,37
collaboratore tecnico e.r liv 5	€38454,20	€37262,20	€ -1192,00	-3,20
funzionario di amministrazione liv 5	€35188,90	€33588,60	€ -1600,30	-4,76
Operatore di Amministrazione ENEA	€41756,00	€39072,90	€ -2683,10	-6,87
Operatore Tecnico ENEA	€40798,80	€0,00	€ -40798,80	--
collaboratore di amministrazione liv 6	€32025,20	€32471,20	€ 446,00	1,37
collaboratore tecnico e.r liv 6	€33237,70	€32799,50	€ -438,20	-1,34
Operatore Tecnico di VI livello	€37744,80	€36229,30	€ -1515,50	-4,18
collaboratore di amministrazione liv 7	€29482,10	€29726,10	€ 244,00	0,82
Operatore di amministrazione liv VII	€31383,20	€32125,20	€ 742,00	2,31
Operatore tecnico di VII liv	€34761,00	€31166,40	€ -3594,60	-11,53
Operatore di amministrazione VIII livello	€27630,20	€28015,60	€ 385,40	1,38

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Operatore tecnico VIII livello	€27893,10	€28010,00	€ 116,90	0,42

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 donne che hanno un incarico sono il 33% tra il personale incaricato. In particolare:

- Responsabili di Dipartimento sono il 50% donne e il 50% uomini
- Responsabili di Direzione sono il 16,67% donne e l'83,33% uomini
- Responsabili di Unità sono per il 100% donne
- Responsabili di Istituto sono il 50% donne e il 50% uomini
- Responsabili di Divisione sono il 26,31% donne e il 73,69% uomini
- Responsabili di laboratorio sono il 33,87% donne e il 66,13% uomini
- Responsabili di Servizio sono il 33,93% donne e il 66,07% uomini
- Responsabili di Sezione sono il 30% donne e il 70% uomini

Da quando viene redatto il Bilancio di Genere in ENEA (2014) le donne hanno avuto un incremento nell'attribuzione degli incarichi di 11 punti percentuali.

Nel 2023 lo scarto stipendiale sulle retribuzioni medie è del 2,65% in meno nelle donne rispetto agli uomini.

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**

È stato fatto un progetto con il coordinamento dei centri per l'individuazione di alcuni centri pilota dove prevedere un'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

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 apposita commissione/ 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. La commissione/nucleo si occupa inoltre del contrasto al fenomeno del mobbing. È 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. 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. È 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.

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

Promozione alla partecipazione ai bandi di finanziamento nazionali ed europei su tematiche di genere.
Partecipazione a premi nazionali ed europei su politiche di genere.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Emissione manifestazione di interesse -
Presentazione di autocandidature valutate da 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:

€5800,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti:

€1000,00

Interventi realizzati a costo zero: **Sì**

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Formazione della Rete dei CUG - sono stati organizzati i seguenti eventi:

“CODICI E CONSIGLIERI/I DI FIDUCIA: QUALE RUOLO NELLA PA” Il Convegno è stato moderato dalla Presidente del CUG ENEA.

La dimensione polifunzionale delle Pari Opportunità nella Pubblica Amministrazione. Un aspetto imprescindibile anche per il benessere organizzativo

VALORI E VALORE NELLA PA. Il ruolo strategico della Rete dei Comitati Unici di Garanzia

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

“IL BILANCIO DI GENERE un’opportunità per un futuro equo, giusto e sostenibile”.

“BENESSERE ORGANIZZATIVO tra salute, performance e sostenibilità”.

Formazione ENEA

“L’Intelligenza Emotiva: Io trasformo la rabbia in gentilezza”

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

Esiste una sede virtuale?: **Sì**

Sede virtuale :	teams 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?

- 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
- 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

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

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

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 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

Considerazioni conclusive

Il tema della parità di opportunità tra uomo e donna è stato oggetto di diversi interventi legislativi dopo l'introduzione del Codice delle Pari Opportunità. Con il termine "pari opportunità" si è soliti indicare il principio giuridico, sancito dalla Costituzione Italiana, che mira a rimuovere ogni sorta di ostacolo alla partecipazione degli individui alla vita sociale, economica, politica e al mondo del lavoro.

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. 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.

Il fine delle politiche connesse alle pari opportunità, come per esempio nel caso delle azioni positive, si basa in particolare sulla ricerca di un'uguaglianza tra gli individui per garantire a tutte/i il medesimo trattamento in ambito lavorativo e per prevenire forme di discriminazione sulla base di determinati aspetti (genere, età, preferenze sessuali, etnia, disabilità, orientamento religioso e politico, ecc.).

Il Bilancio di Genere è uno strumento indispensabile per pianificare politiche di genere e verificare sia l'efficacia delle Azioni Positive che del Gender Equality Plan.

I sopra indicati documenti programmatici dell'Agenzia descrivono infatti le strategie poste in atto per riequilibrare - seguendo una logica di feed-back - le eventuali diseguaglianze di genere.

Il Bilancio di Genere, come prevedono le normative vigenti, costituisce un allegato alla relazione annuale della Performance.

Dal documento redatto dal CUG si evince che le lavoratrici a tempo indeterminato sono aumentate di quasi mezzo punto nel 2023 come negli ultimi anni.

Tra il personale dirigente e con incarico dirigenziale le donne rappresentano il 25% del totale, con miglioramenti rispetto al passato. Sono le donne a preferire il telelavoro nella fascia d'età oltre i 50. Le lavoratrici utilizzano il lavoro agile in quasi tutte le fasce d'età; questo istituto contrattuale sembra essere molto apprezzato proprio perché flessibile, in quanto permette di conciliare bene esigenze di vita e di lavoro. Le donne considerano molto importante l'aggiornamento professionale, ma guadagnano in media il 2,65% in meno rispetto agli uomini.

Nel 2023 per i contratti attivi terminati nell'anno, nonostante la netta superiorità numerica maschile in termini di responsabili scientifici, le donne hanno contribuito alle entrate programmatiche per un volume maggiore di incassi rispetto ai loro colleghi uomini. Alle donne è stato attribuito il 33% del totale degli incarichi in struttura, con un aumento di due punti percentuali rispetto al 2022. Il trend è positivo e auspichiamo di raggiungere nei prossimi anni il 40% minimo necessario per avere una valutazione positiva sull'opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, come da norme UNI/PdR 125:2022 per la certificazione della parità di genere.

Source URL:

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