



Portale CUG

Relazione CUG

Enea Agenzia Nazionale per Le Nuove Tecnologie, L'Energia e Lo Sviluppo Economico Sostenibile - 2025

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)

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-3>



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 | 1 | 6 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 |
| Personale non dirigente | | 2 | 125 | 403 | 472 | 258 | 3 | 90 | 293 | 361 | 197 |
| Totale personale | | 2 | 125 | 404 | 478 | 258 | 3 | 90 | 294 | 363 | 198 |
| Totale % sul personale complessivo | | 0,09 | 5,64 | 18,24 | 21,58 | 11,65 | 0,14 | 4,06 | 13,27 | 16,39 | 8,94 |

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 | 3 | 140 | 291 | 323 | 150 | 907 | 56,94 | 69,93 | 4 | 95 | 222 | 258 | 107 | 686 | 43,06 | 70,79 |
| Tra 3 e 5 anni | 0 | 3 | 87 | 111 | 83 | 284 | 54,83 | 21,90 | 0 | 6 | 70 | 81 | 77 | 234 | 45,17 | 24,15 |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 1 | 2 | 1 | 3 | 7 | 53,85 | 0,54 | 0 | 1 | 1 | 4 | 0 | 6 | 46,15 | 0,62 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 4 | 31 | 42 | 22 | 99 | 69,72 | 7,63 | 0 | 2 | 8 | 20 | 13 | 43 | 30,28 | 4,44 |
| Totale | 3 | 148 | 411 | 477 | 258 | 1297 | | | 4 | 104 | 301 | 363 | 197 | 969 | | |
| Totale % | 0,13 | 6,53 | 18,14 | 21,05 | 11,39 | 57,24 | | | 0,18 | 4,59 | 13,28 | 16,02 | 8,69 | 42,76 | | |

⁽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⁾ |
| | Inferiore al Diploma superiore | 27 | 50,94 | 26 | 49,06 | 53 | 2,34 |

| Inquadramento | Titolo di studio | Uomini | | Donne | | Totale | |
|------------------------------------|-----------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| | Diploma di scuola superiore | 390 | 57,86 | 284 | 42,14 | 674 | 29,74 |
| | Laurea | 648 | 58,54 | 459 | 41,46 | 1107 | 48,85 |
| | Laurea magistrale | 11 | 45,83 | 13 | 54,17 | 24 | 1,06 |
| | Dottorato di ricerca | 221 | 54,17 | 187 | 45,83 | 408 | 18,01 |
| | | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | -- |
| Totale personale | | 1297 | | 969 | | 2266 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 58,56 | | 43,75 | | 102,30 | |

⁽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 aumentano in Agenzia di anno in anno con una crescita lenta ma continua negli ultimi anni. La presenza femminile nell'Agenzia è del 42,69%. Sono presenti quattro donne dirigenti con un incremento di una unità rispetto allo scorso anno. Tra il personale dirigente, o con incarico dirigenziale, le donne rappresentano il 30,76% del totale. Le quattro donne dirigenti sono al di sopra dei 50 anni d'età e, rispetto al dato anagrafico, sono in linea con i loro colleghi dirigenti. E' presente in Agenzia, rispetto al passato, una maggiore attenzione alle professionalità femminili nel conferimento di incarichi di struttura.

L'età media dei dipendenti è alta con una maggiore concentrazione sia per gli uomini che per le donne nella fascia oltre i 50 anni, 57,30% dei dipendenti.

Il Direttore generale è un uomo , il Collegio dei Revisori è composto da i 5 uomini e 3 donne.

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 | 3 | 147 | 404 | 475 | 258 | 1287 | 57,38 | 98,55 | 4 | 104 | 296 | 357 | 195 | 956 | 42,62 | 98,25 |
| Part Time >50% | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 4 | 22,22 | 0,31 | 0 | 0 | 6 | 5 | 3 | 14 | 77,78 | 1,44 |
| Part Time ≤50% | 0 | 1 | 8 | 5 | 1 | 15 | 83,33 | 1,15 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 16,67 | 0,31 |

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-3>

| | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | | |
|----------|---------------|------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | Tipo presenza | < 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⁾ |
| Totale | | 3 | 148 | 412 | 484 | 259 | 1306 | | | 4 | 104 | 302 | 365 | 198 | 973 | | |
| Totale % | | 0,13 | 6,49 | 18,08 | 21,24 | 11,36 | 57,31 | | | 0,18 | 4,56 | 13,25 | 16,02 | 8,69 | 42,69 | | |

⁽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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

| | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|---|---------------------------|------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|
| | Tipo misura conciliazione | < 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⁾ |
| Personale che fruiva di part-time a richiesta | 0 | 1 | 8 | 9 | 1 | 19 | 52,78 | 1,54 | 0 | 0 | 6 | 8 | 3 | 17 | 47,22 | 1,78 |
| Part-time 30% misto | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 3 | 75,00 | 0,24 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 25,00 | 0,10 |
| Part-time 40% misto | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 66,67 | 0,16 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 33,33 | 0,10 |
| Part-time 40% verticale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100,00 | 0,10 |
| Part-time Orizzontale 50% | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 3 | 100,00 | 0,24 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Part time verticale al 50 % | 0 | 0 | 3 | 3 | 1 | 7 | 100,00 | 0,57 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Part-time 60% Misto | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 100,00 | 0,10 |
| Part time 60% orizzontale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 100,00 | 0,10 |
| Part time orizzontale al 70 % | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 25,00 | 0,08 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | 75,00 | 0,31 |
| Part time misto al 70 % | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 100,00 | 0,08 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Part time orizzontale 80% | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 10,00 | 0,08 | 0 | 0 | 4 | 3 | 2 | 9 | 90,00 | 0,94 |
| Part-time 80% Misto | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 100,00 | 0,16 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Personale che fruisce di telelavoro | 0 | 2 | 19 | 31 | 29 | 81 | 38,39 | 6,57 | 0 | 5 | 29 | 54 | 42 | 130 | 61,61 | 13,61 |
| Personale che fruisce del lavoro agile | 2 | 125 | 354 | 403 | 227 | 1111 | 58,41 | 90,18 | 2 | 84 | 245 | 297 | 163 | 791 | 41,59 | 82,83 |
| Personale che fruisce di orari flessibili | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100,00 | 0,08 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Totale | 2 | 129 | 389 | 451 | 261 | 1232 | | | 2 | 89 | 286 | 366 | 212 | 955 | | |

| | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|----------|---------------------------|------|------------|------------|------------|-------|--------|-----------------|-------|------------|------------|------------|-------|--------|-----------------|--|
| | Tipo misura conciliazione | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | % di genere (1) | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | % di genere (2) | |
| Totale % | 0,09 | 5,90 | 17,79 | 20,62 | 11,93 | 56,33 | | 0,09 | 4,07 | 13,08 | 16,74 | 9,69 | 43,67 | | | |

(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 soprattutto l'istituto del Lavoro Agile perché permette di conciliare esigenze di vita e di lavoro.

Le donne utilizzano il televoro maggiormente nella fascia di età oltre i 50 anni. Hanno usufruito del telelavoro 201 dipendenti di cui 76 uomini e 125 donne. Sono più le donne a chiedere il telelavoro breve 32, rispetto a 26 uomini. Questo istituto viene richiesto di norma per far fronte a problematiche di cura per se 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.

Il personale che chiede il part time è numericamente poco consistente 38 dipendenti di cui 21 uomini e 17 donne. Negli ultimi anni il telelavoro e il lavoro agile hanno consentito maggiori possibilità di conciliare lavoro e vita privata quindi si assiste ad una diminuzione dell'utilizzo di questo istituto contrattuale. Come in passato, le lavoratrici preferiscono il part time orizzontale perché consente le cure parentali in modalità quotidiana mentre gli uomini utilizzano maggiormente il part time verticale o misto.

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 | 2808 | 40,09 | 4197 | 59,91 | 7005 | 68,41 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 1037 | 33,51 | 2058 | 66,49 | 3095 | 30,23 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 41 | 32,80 | 84 | 67,20 | 125 | 1,22 |

| Tipo permesso | Uomini | | Donne | | Totale | |
|---|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruitti | 3 | 21,43 | 11 | 78,57 | 14 | 0,14 |
| Totale permessi | 3889 | 37,98 | 6350 | 62,02 | 10239 | |

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

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

Il personale che usufruisce dei permessi L. 104/92 art. 3 comma 3 è di 58 unità di cui 22 uomini e 36 donne.

Il personale che usufruisce dei permessi L. 104/92 art. 3 comma 3 per un familiari è di 303 unità di cui 137 uomini e 166 donne..

I dipendenti che usufruiscono di permessi per materinità e paternità sono 4 e tutte donne. I numeri sono piuttosto piccoli perché il personale ha un'elevata età media.

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

Risultati raggiunti nel 2024

Sito [Intranet CUG ENEA \(<https://www.cug.enea.it/>\)](https://www.cug.enea.it/):

- 1 [Pubblicazione mensile "CUG Informa"](https://www.intranet.enea.it/lavorare-in-enea/cug/cug-informa/resoconti-riunioni) (<https://www.intranet.enea.it/lavorare-in-enea/cug/cug-informa/resoconti-riunioni>): 11 numeri
- Partecipazione alla Newsletter ENEA con il "Focus CUG": 10 numeri
- Pagina web "[Iniziative ed eventi](https://www.cug.enea.it/vi-segnaliamo-cug/iniziative-ed-eventi.html)" (<https://www.cug.enea.it/vi-segnaliamo-cug/iniziative-ed-eventi.html>) con pubblicizzazione degli

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-3>

eventi legati alla cultura di genere e contrasto alla discriminazione e alla violenza di genere: 5 eventi

- [Corsi Informativi CUG \(https://elearning.enea.it/course/index.php?categoryid=48\)](https://elearning.enea.it/course/index.php?categoryid=48):

• Sito [Intranet CUG ENEA \(https://www.cug.enea.it/\)](https://www.cug.enea.it/):

• 1 [Pubblicazione mensile “CUG Informa” \(https://www.intranet.enea.it/lavorare-in-enea/cug/cug-informa/resoconti-riunioni\)](https://www.intranet.enea.it/lavorare-in-enea/cug/cug-informa/resoconti-riunioni): 11 numeri

• Partecipazione alla Newsletter ENEA con il “Focus CUG”: 10 numeri

• Pagina web “[Iniziative ed eventi](https://www.cug.enea.it/vi-segnaliamo-cug/iniziative-ed-eventi.html) (https://www.cug.enea.it/vi-segnaliamo-cug/iniziative-ed-eventi.html)” con pubblicizzazione degli eventi legati alla cultura di genere e contrasto alla discriminazione e alla violenza di genere: 5 eventi

- [Corsi Informativi CUG \(https://elearning.enea.it/course/index.php?categoryid=48\)](https://elearning.enea.it/course/index.php?categoryid=48):

• 1 Corso informativo

• 19 Seminari in video

• 5 Presentazioni attraverso diapositive

• 5 video prodotti e pubblicati su [Donne.enea.it \(https://donne.enea.it/\)](https://donne.enea.it)

Nel 2024 la comunicazione ha riguardato:

- 4 Leggi
- 3 Decreti Legislativi
- 5 Decreti-legge
- 2 Decreti del Presidente della Repubblica
- 2 Direttive dell'Unione Europea.
-
- Su iniziativa del CUG emanata la [Circolare n. 544/2022/PER – Adozione delle Linee Guida per il Linguaggio di genere in ENEA. \(https://www.intranet.enea.it/lavorare-in-enea/personale/circolaripers/2022/circolare-n-544-2022-per\)](https://www.intranet.enea.it/lavorare-in-enea/personale/circolaripers/2022/circolare-n-544-2022-per)

[Corsi Informativi CUG \(https://elearning.enea.it/course/index.php?categoryid=48\)](https://elearning.enea.it/course/index.php?categoryid=48):

- 1 Corso informativo
- 19 Seminari in video
- 5 Presentazioni attraverso diapositive
- [Convegno “Quello che le donne NON dicono” \(https://www.youtube.com/watch?v=B80sucZvr00\)](https://www.youtube.com/watch?v=B80sucZvr00)
- Evento ASI Giornata internazionale contro la violenza sulle donne
- [Convegno “Diversi da chi” \(https://www.youtube.com/watch?v=xMOx-RIBmPw\)](https://www.youtube.com/watch?v=xMOx-RIBmPw)
- [Forum \(https://www.youtube.com/watch?v=OCwMU7gu0m0\)](https://www.youtube.com/watch?v=OCwMU7gu0m0) PA- La PA in campo contro la violenza sulle donne. Strumenti per un cambiamento.
- [PA in azione - insieme contro la Violenza di Genere \(https://www.cug.enea.it/attivita-del-cug/rete-nazionale-dei-cug/i-convegni-della-rete/pa-in-azione.html\)](https://www.cug.enea.it/attivita-del-cug/rete-nazionale-dei-cug/i-convegni-della-rete/pa-in-azione.html)
- [International Day of Women and Girls in science \(https://www.cug.enea.it/attivita-del-cug/rete-nazionale-dei-cug/i-convegni-della-rete/international-day-of-women-and-girls-in-science.html\)](https://www.cug.enea.it/attivita-del-cug/rete-nazionale-dei-cug/i-convegni-della-rete/international-day-of-women-and-girls-in-science.html)
- Liceo Scientifico Francesco d'Assisi - Roma

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-3>

- Liceo Statale Nicolò Machiavelli - Roma
- Liceo di Istruzione Superiore Gaetano De Santis - Roma

E' stata revisionata l'intera modulistica in attuazione delle linee guida sul linguaggio di genere,

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.

Il CUG aggiorna costantemente la pagina internet e intranet del Comitato

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

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

Il CUG redige mensilmente il CUG informa che costituisce una sintesi delle riunioni plenarie.

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. I video pubblicati nel sito 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. Il Comitato Unico di Garanzia ENEA è il referente della Comunicazione della Rete e si occupa anche di coordinare la redazione del magazine Voce dei CUG. Il Dipartimento Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha messo a disposizione dei comitati una piattaforma tecnologica il Portale dei CUG all'indirizzo <https://portalecug.gov.it> per la condivisione di informazioni. Il Comitato ha organizzato in continuità con il seminario teorico-esperienziale dal titolo "L'Intelligenza Emotiva: Io trasformo la rabbia in gentilezza" a cui hanno partecipato circa 300 colleghi e colleghi 3 sessioni di approfondimento della tematica con cinque incontri di 2 ore ciascuno. I seminari 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 base è pubblicato nell'e-learning del CUG. E' stato organizzato un corso base dedicato alla struttura dell'Amministrazione dal titolo "Leadership con intelligenza emotiva".

In ottemperanza al protocollo contro la violenza di genere sottoscritto dalla Ministra per la pubblica amministrazione, Fabiana Dadone, dalla Ministra per le pari opportunità e la famiglia, Elena Bonetti e dalla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia 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.

Il CUG ENEA insieme agli altri CUG degli enti di ricerca ha organizzato un evento presso l'ASI in occasione della Giornata di contrasto alla violenza sulle donne rivolto alle ragazze e ai ragazzi delle scuole .

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.

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 affinchè predisponga accorgimenti organizzativi e soluzioni tecnologiche che facilitino l'integrazione al lavoro.

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

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-3>

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.

In alcuni centri ENEA è prevista un'elaborazione del DVR di genere stress lavoro correlato.

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 agli stereotipi di genere nella scelta delle facoltà universitarie STEM, è stato presentato un progetto nell'ambito dell'attività del Comune di Roma "La città educante", che prevede incontri di orientamento per le classi quarte. Hanno aderito al progetto proposto dal CUG il liceo Macchiavelli, il liceo de Sanctis, e l'ITIS Giovanni XXIII di Roma.

Il CUG ENEA insieme agli altri CUG degli enti di ricerca ha organizzato un evento presso l'ASI in occasione della Giornata internazionale delle donne e ragazze nella scienza rivolto alle ragazze e ai ragazzi delle scuole .

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⁾ |
| Sicurezza | 24 | 656 | 957 | 1014 | 268 | 2919 | 70,42 | 13,64 | 12 | 251 | 594 | 291 | 78 | 1226 | 29,58 | 6,94 |
| Aggiornamento professionale | 78 | 3231 | 5248 | 6604 | 1256 | 16417 | 51,52 | 76,74 | 11 | 3069 | 5063 | 5481 | 1824 | 15448 | 48,48 | 87,40 |
| Competenze manageriali/Relazionali | 0 | 75 | 188 | 1683 | 22 | 1968 | 73,21 | 9,20 | 0 | 42 | 271 | 314 | 93 | 720 | 26,79 | 4,07 |
| Tematiche CUG | 0 | 5 | 41 | 22 | 2 | 70 | 23,41 | 0,33 | 0 | 6 | 91 | 92 | 40 | 229 | 76,59 | 1,30 |
| Violenza di genere | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 100,00 | 0,03 |
| Altro | 0 | 18 | 2 | 0 | 0 | 20 | 29,85 | 0,09 | 0 | 0 | 6 | 26 | 15 | 47 | 70,15 | 0,27 |
| Totali ore | 102 | 3985 | 6436 | 9323 | 1548 | 21394 | | | 23 | 3368 | 6025 | 6204 | 2056 | 17676 | | |
| Totali ore % | 0,26 | 10,20 | 16,47 | 23,86 | 3,96 | 54,76 | | | 0,06 | 8,62 | 15,42 | 15,88 | 5,26 | 45,24 | | |

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

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

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

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

No

Il 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 traducano 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:

1. sviluppare dati e statistiche gender sensitive;
2. promuovere una lettura e un'analisi della popolazione e delle diverse esigenze presenti per rispondere coerentemente a esse;
3. sensibilizzare gli amministratori sulla questione di genere e sull'impatto diversificato delle politiche;
4. 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⁾ | |
| Concorso per titoli ed esami per il reclutamento di n. 20 unità a tempo determinato (Rif. PNRR-TD/2024) | 6 | 46,15 | 7 | 53,85 | 13 | 20,97 | Uomo |
| Selezione per titoli ed esame colloquio finalizzata al conferimento di nr. 9 assegni di ricerca (rif. ASS/PNRR-RETURN/2024) | 1 | 16,67 | 5 | 83,33 | 6 | 9,68 | Uomo |
| Selezione per titoli ed esame colloquio finalizzata al conferimento di nr. 11 assegni di ricerca (rif. ASS/DUEE/2024) | 4 | 66,67 | 2 | 33,33 | 6 | 9,68 | Uomo |
| Selezione per titoli ed esame colloquio finalizzata al conferimento di nr. 1 assegno di ricerca (rif. ASS/NUC/01/2024) | 2 | 40,00 | 3 | 60,00 | 5 | 8,06 | Donna |
| del Decreto Legislativo 25 maggio 2017 n. 75 | 7 | 58,33 | 5 | 41,67 | 12 | 19,35 | Uomo |
| Assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità di personale da inquadrare nel profilo professionale di Operatore Tecnico | 2 | 40,00 | 3 | 60,00 | 5 | 8,06 | Donna |
| per il personale inquadrato nei profili dal V all'VIII | 3 | 20,00 | 12 | 80,00 | 15 | 24,19 | Uomo |
| Totale personale | 25 | | 37 | | 62 | | |

| | Uomini | | Donne | | Totale | | |
|------------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| Commissione | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | Presidente |
| Totale % sul personale complessivo | 1,13 | | 1,67 | | 2,80 | | |

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

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

Nel 2024 sono state nominate 7 commissioni con un totale di 62 componenti 25 uomini e 37 donne.

La funzione di Presidente è stata attribuita a 2 donne e 5 uomini . La funzione di segreteria è stata attribuita a 13 donne e ad 1 uomo.

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 % |
|------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| Dirigente I a tempo de | €208904,00 | €0,00 | € -208904,00 | -- |
| Dirigente II a tempo determinato | €110000,00 | €110000,00 | -- | -- |
| Dirigente II a tempo indeterminato | €82316,10 | €0,00 | € -82316,10 | -- |
| Dirigente di ricerca | €84198,50 | €92073,30 | € 7874,80 | 8,55 |
| Dirigente Tecnologo | €85850,30 | €87725,20 | € 1874,90 | 2,14 |
| Primo ricercatore | €63374,00 | €61935,10 | € -1438,90 | -2,32 |
| Primo tecnologo | €61703,10 | €67044,80 | € 5341,70 | 7,97 |
| Ricercatore | €44118,10 | €44221,60 | € 103,50 | 0,23 |
| Tecnologo | €43756,20 | €43626,90 | € -129,30 | -0,30 |
| Tecnologo ENEA | €62524,60 | €52776,40 | € -9748,20 | -18,47 |
| Collaboratore Tecnico IV | €46314,50 | €45665,10 | € -649,40 | -1,42 |
| Funzionario di Amm.ne IV | €43519,90 | €45543,80 | € 2023,90 | 4,44 |
| Collaboratore di Amm.ne V | €37322,70 | €40338,30 | € 3015,60 | 7,48 |
| Collaboratore Tecnico V | €39120,80 | €38836,90 | € -283,90 | -0,73 |
| Funzionario di amm.ne V livello | €35686,40 | €35592,50 | € -93,90 | -0,26 |
| Operatore di Amm.ne Enea | €41464,80 | €39443,70 | € -2021,10 | -5,12 |
| Operatore Tecnico Enea V | €44206,70 | €0,00 | € -44206,70 | -- |
| Collaboratore di Amm.ne VI | €32465,70 | €35461,30 | € 2995,60 | 8,45 |

| Inquadramento | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|-----------------------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| Collaboratore Tecnico VI | €34572,20 | €32985,30 | € -1586,90 | -4,81 |
| Operatore Tecnico VI | €39000,10 | €36894,10 | € -2106,00 | -5,71 |
| Collaboratore di Amm.ne VII | €29864,20 | €30005,30 | € 141,10 | 0,47 |
| Operatore di Amm.ne VII | €34095,90 | €33140,60 | € -955,30 | -2,88 |
| Operatore tecnico VII | €35472,90 | €32807,80 | € -2665,10 | -8,12 |
| Operatore di Amm.ne VIII | €28082,90 | €29267,10 | € 1184,20 | 4,05 |
| Operatore tecnico VIII | €29108,20 | €28782,90 | € -325,30 | -1,13 |

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 37,70 % tra il personale incaricato.

In particolare:

1. Responsabili di Dipartimento sono il 75% donne e il 25% uomini
2. Responsabili di Direzione sono il 14,28% donne e l'85,71% uomini
3. Responsabili di Unità sono per il 100% donne
4. Responsabili di Istituto sono il 50% donne e il 50% uomini
5. Responsabili di Divisione sono il 33,33% donne e il 66,67% uomini
6. Responsabili di laboratorio sono il 28,78% donne e il 71,22% uomini
7. Responsabili di Servizio sono il 33,93% donne e il 66,07% uomini
8. Responsabili di Sezione sono il 42,18% donne il 57,82% uomini

Le donne hanno avuto un incremento costante nell'attribuzione degli incarichi nel 2023 erano il 33% nel 2024 sono il 37,70% con un incremento di 4,70 punti percentuali.

Nel 2024 lo stipendiale medie delle donne è di euro 40.905,62 lo stipendio medio degli uomini è di euro 41.396,51 con una differenza in più rispetto alle donne pari ad euro 490,89 .

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?: No

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: Sì

Codici di comportamento: No

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.

Il Comitato favorisce all'interno dell'Amministrazione 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' 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, al contrasto alla violenza, all'intelligenza emotiva e alle buone relazioni in ambito lavorativo e personale.

In continuità con il seminario teorico-esperienziale dal titolo "L'Intelligenza Emotiva: Io trasformo la rabbia in gentilezza" realizzato nel 2023 su richiesta del personale , che ha partecipato al corso base , sono stati realizzati 3 percorsi teorico esperienziali, di 5 incontri ciascuno, per approfondire la conoscenza sull'intelligenza emotiva.

Gli approfondimenti hanno 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 base è pubblicato nell'e-learning del CUG con la finalità di creare un momento di sensibilizzazione sull'importanza delle relazioni e delle emozioni nella nostra vita privata e lavorativa.

E' stato realizzato un seminario dal titolo "Leadership con intelligenza emotiva" dedicato ai responsabili di struttura.

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.

Partecipazione a premi emanati sia da Funzione Pubblica che da Forum PA per la presentazione delle attività svolte.

Verifica dei requisiti per l'ottenimento della Certificazione di genere.

Proporre formazione sui fattori di rischio, di contesto e di contenuto, della tematica dello stress da lavoro correlato e sulla sua valutazione anche in ottica di genere

Proporre l'inserimento di moduli di prevenzione e sensibilizzazione contro le discriminazioni di genere nei corsi obbligatori.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Comunicazione informazione ed equa rappresentatività e dignità di genere

Realizzare mediante l'utilizzo dei canali di comunicazione CUG quali sito istituzionale, intranet, newsletter dell'Agenzia, prodotti finalizzati alla diffusione di una cultura di genere e al contrasto di ogni forma di discriminazione.

Continuare con il progetto DEA (Donne ENEA in ondA) attraverso la realizzazione di video e pubblicazione di interviste a colleghi sulla loro esperienza di vita e professionale.

Continuare a pubblicare sul sito istituzionale del CUG la normativa nazionale e comunitaria sulle questioni di genere, benessere organizzativo, antidiscriminazione, contrasto alla violenza di genere, tutela della genitorialità, politiche di inclusione delle persone con disabilità, parità di trattamento in materia di sicurezza sociale e sul lavoro, parità di trattamento in materia di occupazione, impiego, formazione.

Obiettivo:

Equa rappresentatività e dignità di genere

Dare piena attuazione, nella comunicazione, all'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio nei documenti prodotti

Monitorare la dimensione di genere nei progetti.

Predisporre analisi mirate all'inclusione della dimensione di genere nell'ambito della ricerca

Monitorare l'assenza, nelle selezioni per l'attribuzione degli incarichi, di criteri non in linea con il rispetto delle pari opportunità

Monitorare l'attuazione del D. Lgs. n. 120/2011 sulla presenza delle quote di genere nei Consigli di Amministrazione e nei Collegi Sindacali delle società partecipate

Continuare le azioni di contrasto alla violenza di genere in accordo con il protocollo firmato dalle Istituzioni e la Rete dei CUG il 18 novembre 2020 e la Direttiva Zangrillo del 29 novembre 2023, che ha per oggetto "[Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme](#)
https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Direttiva_superamento_violenza_contro_donne.pdf"

Continuare a divulgare informazioni utili al contrasto alla violenza di genere mediante la realizzazione di seminari tematici e messa a disposizione di materiale informativo.

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: €5000,00 | |
| Interventi realizzati a costo zero: | Sì |
| Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: | Seminario Leadership con intelligenza emotiva . In collaborazione con i Comitati della Rete dei CUG La PA in campo contro la violenza sulle donne. Strumenti per un cambiamento. PA in azione – insieme contro la Violenza di Genere |
| Esiste una sede fisica del cug?: | Sì |
| Esiste una sede virtuale?: | Sì |
| Sede virtuale : | Stanza virtuale CUG su Teams |
| 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?: **Sì**

Tipologia personale consulenziale esterno:

Figure professionali esperte

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

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
- 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

La relazione annuale del CUG, nell'ambito dei compiti di verifica del Comitato, fornisce una rappresentazione dell'Amministrazione e offre interessanti indicazioni e spunti di riflessione. Le varie relazioni redatte nel tempo, lette in sequenza, consentono di evidenziare come sempre di più in Agenzia c'è attenzione alle pari opportunità, alla formazione e alla promozione del benessere organizzativo.

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-3>

Nel processo di realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di parità, di pari opportunità e di benessere organizzativo, il ruolo del Comitato è quello di:

sviluppare proposte, rappresentare l'organismo di consultazione dell'Amministrazione per tutte le problematiche attinenti tale processo, verificare l'attuazione delle azioni e delle misure proposte.

La parità tra donne e uomini è uno dei principi fondanti dell'Unione europea. Negli ultimi decenni l'UE ha compiuto 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 direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva è un provvedimento dell'Unione Europea che mira proprio a ridurre il divario retributivo. La disposizione dovrà essere recepita dagli Stati membri entro il 7 giugno 2026..

In ENEA i dati forniti dall'ufficio del personale per l'anno 2024, utili anche per la redazione del bilancio di Genere, evidenziano l'incremento di presenze femminili nelle posizioni dirigenziali in particolare nella conduzione di strutture scientifiche. L'importanza delle donne nella scienza viene anche sostenuta da una serie di eventi organizzati dai CUG degli Enti Pubblici di Ricerca e alcune università in occasione della giornata internazionale delle donne e ragazze nella scienza. Il maggior coinvolgimento delle donne nei settori tecnologici e scientifici può, infatti, rendere più egualitario il progresso in questi ambiti. Il CUG ENEA proprio per dare visibilità alle professionalità femminili nella propria Amministrazione continua con il progetto della web TV "donne.enea.it" .

La Direzione del Personale in collaborazione con il CUG ha inserito all'interno del piano della formazione un percorso di incontri rivolto a tutto il personale di struttura sul tema "Leadership con intelligenza emotiva". Il progetto formativo è stato candidato per la Partecipazione al bando: Progetto PA OK! Insieme per creare Valore Pubblico, promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ed è attualmente in fase di valutazione.

Il progetto formativo proposto dal CUG è legato all'individuazione e al potenziamento delle potenzialità individuali.

Nel panorama professionale attuale, caratterizzato da cambiamenti continui porre l'attenzione anche alle competenze trasversali (o soft skills) rappresenta, secondo il Comitato, un elemento chiave per il successo personale e aziendale.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-enea-agenzia-nazionale-le-nuove-tecnologie-lenergia-e-lo-sviluppo-3>
