



Portale CUG

Relazione CUG

# Enea Agenzia Nazionale per Le Nuove Tecnologie, L'Energia e Lo Sviluppo Economico Sostenibile - 2026

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

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

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00196

Indirizzo: Lungotevere Thaon Di Revel, 76

Codice Amministrazione: eanln\_rm

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Enti e Istituzioni di Ricerca Pubblici

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020 – 2022

[piano\\_azioni\\_positive\\_eanln\\_rm-triennio\\_2020-2022-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_eanln_rm-triennio_2020-2022-anno_.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_eanln\\_rm-triennio\\_2020-2022-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_eanln_rm-triennio_2020-2022-anno_.pdf)) (513.98 KB)



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale		0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale		0	0	1	5	1	0	0	1	2	1
Personale non dirigente	I LIVELLO EPR	0	0	0	21	72	0	0	0	15	39
Personale non dirigente	II LIVELLO EPR	0	5	102	182	46	0	9	85	124	45
Personale non dirigente	III LIVELLO EPR	0	80	156	110	31	0	59	135	95	9
Personale non dirigente	IV LIVELLO EPR	0	1	4	62	91	0	0	1	36	95
Personale non dirigente	V LIVELLO EPR	0	6	46	48	15	0	2	14	32	16
Personale non dirigente	VI LIVELLO EPR	2	10	58	43	4	0	7	19	18	5
Personale non dirigente	VII LIVELLO EPR	0	8	6	10	1	1	15	25	16	2
Personale non dirigente	VIII LIVELLO EPR		1	3	3	0	1	1	2	4	1
Totale personale		2	111	376	485	261	2	93	282	342	213
Totale % sul personale complessivo		0,09	5,12	17,35	22,38	12,04	0,09	4,29	13,01	15,78	9,83

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	3	108	245	325	152	833	56,25	66,01	2	91	211	231	113	648	43,75	68,28
Tra 3 e 5 anni	0	20	105	108	89	322	56,39	25,52	0	12	64	90	83	249	43,61	26,24
Tra 5 e 10 anni	0	1	5	7	4	17	58,62	1,35	0	1	4	6	1	12	41,38	1,26
Superiore a 10 anni	0	2	30	43	15	90	69,23	7,13	0	1	8	16	15	40	30,77	4,21
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>131</b>	<b>385</b>	<b>483</b>	<b>260</b>	<b>1262</b>			<b>2</b>	<b>105</b>	<b>287</b>	<b>343</b>	<b>212</b>	<b>949</b>		
<b>Totale %</b>	<b>0,14</b>	<b>5,92</b>	<b>17,41</b>	<b>21,85</b>	<b>11,76</b>	<b>57,08</b>			<b>0,09</b>	<b>4,75</b>	<b>12,98</b>	<b>15,51</b>	<b>9,59</b>	<b>42,92</b>		

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

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

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

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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
	Inferiore al Diploma superiore	25	50,00	25	50,00	50	1,99
	Diploma di scuola superiore	379	58,04	274	41,96	653	26,01
	Laurea	546	57,96	396	42,04	942	37,51
	Laurea magistrale	12	52,17	11	47,83	23	0,92
	Dottorato di ricerca	300	35,59	543	64,41	843	33,57
<b>Totale personale</b>		<b>1262</b>		<b>1249</b>		<b>2511</b>	
<b>Totale % sul personale complessivo</b>		<b>--</b>		<b>--</b>		<b>--</b>	

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

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

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 42,86%. Sono presenti quattro donne dirigenti su 12. Tra il personale dirigente e con incarico dirigenziale le donne rappresentano il 33,33% del totale. Una donna e un uomo dirigenti sono al di sotto dei 50 anni d'età, gli altri dirigenti donne e uomini sono nella fascia di età sopra i 50 anni. Rispetto al dato anagrafico uomini e donne sono in linea.

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 58,83% dei dipendenti.

E' presente in Agenzia, rispetto al passato, una maggiore attenzione alle professionalità femminili nel conferimento di incarichi di struttura. Gli incarichi di struttura in totale sono 168 , 106 affidati agli uomini 62 alle donne con una percentuale

del 36,90%.

Il Direttore generale è un uomo , il Collegio dei Revisori è composto da i 4 uomini e 4 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	3	130	378	481	257	1249	57,16	98,35	2	105	282	337	210	936	42,84	98,22
Part Time >50%	0	0	0	2	2	4	22,22	0,31	0	0	6	5	3	14	77,78	1,47
Part Time ≤50%	0	1	8	6	2	17	85,00	1,34	0	0	0	3	0	3	15,00	0,31
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>131</b>	<b>386</b>	<b>489</b>	<b>261</b>	<b>1270</b>			<b>2</b>	<b>105</b>	<b>288</b>	<b>345</b>	<b>213</b>	<b>953</b>		
<b>Totale %</b>	<b>0,13</b>	<b>5,89</b>	<b>17,36</b>	<b>22,00</b>	<b>11,74</b>	<b>57,13</b>			<b>0,09</b>	<b>4,72</b>	<b>12,96</b>	<b>15,52</b>	<b>9,58</b>	<b>42,87</b>		

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

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

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

### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	1	8	11	1	21	53,85	1,70	0	0	7	8	3	18	46,15	1,84
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	1	0	1	50,00	0,08	0	0	0	1	0	1	50,00	0,10
Part-time Orizzontale 50%	0	0	2	1	1	4	100,00	0,32	0	0	0	0	0	0	0,00	--
part time vert. 50%	0	0	3	3	1	7	100,00	0,57	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part time 60% orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,10
Part-time 60% Misto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,10

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PART-TIME ORIZZONTALE 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	50,00	0,08	0	0	1	0	0	1	50,00	0,10
Part time orizzontale 80%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	4	3	2	9	100,00	0,92
Part-time 80% Misto	0	0	0	1	1	2	100,00	0,16	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Telelavoro	0	1	17	26	20	64	35,96	5,19	0	3	27	42	42	114	64,04	11,67
Smart working	3	129	349	414	231	1126	57,65	91,32	2	97	253	286	189	827	42,35	84,65
Orario Flessibile	0	0	0	0	1	1	100,00	0,08	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	3	132	382	460	256	1233			2	100	294	344	237	977		
Totale %	0,14	5,97	17,29	20,81	11,58	55,79			0,09	4,52	13,30	15,57	10,72	44,21		

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

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

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

In Agenzia per favorire le politiche di conciliazione tempi di vita e di lavoro sono presenti gli istituti del telelavoro, telelavoro breve e del Lavoro Agile.

Donne e uomini apprezzano molto soprattutto l'istituto del Lavoro Agile.

Le donne e gli uomini utilizzano il telelavoro prevalentemente nella fascia di età oltre i 50 anni. Hanno usufruito del telelavoro 178 dipendenti di cui 64 uomini e 114 donne.

Sono più le donne a chiedere il telelavoro breve 47 rispetto a 32 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 39 dipendenti di cui 21 uomini e 18 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.

Gli uomini usufruiscono maggiormente del part time orizzontale mentre le donne 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	2941	40,65	4294	59,35	7235	65,74
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1268	35,43	2311	64,57	3579	32,52
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	65	37,57	108	62,43	173	1,57
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	5	26,32	14	73,68	19	0,17
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	4279	38,88	6727	61,12	11006	

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

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

Il totale del personale che usufruisce dei permessi L. 104/92 art.3 comma 3 è pari a 367 .

58 dipendenti usufruiscono per se 22 uomini e 36 donne

309 dipendenti usufruiscono per familiari 154 uomini e 155 donne .

Usfruisce di un congedo straordinario per Handicap grave art. 42 una sola dipendente donna.

I dipendenti che usufruiscono di permessi per maternità e paternità sono 5, 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?

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

Il Comitato ha organizzato, in continuità con il seminario teorico-esperienziale dal titolo "L'Intelligenza Emotiva: lo trasformo la rabbia in gentilezza" dei seminari teorico-esperienziali dedicati alla struttura dell'Amministrazione dal titolo "Leadership con intelligenza emotiva".

Sono stati organizzati inoltre ulteriori seminari sul tema "Intelligenza emotiva e abilità sociali" con un focus dedicato ai coordinatori di risorse umane e ai nuovi assunti.

Il CUG redige ogni anno il Bilancio di Genere con l'obiettivo di presentare un'analisi approfondita delle dinamiche di genere all'interno dell'Amministrazione.

In ottemperanza al protocollo contro la violenza di genere sottoscritto dalla Rete Nazionale dei CUG continua ad essere attivo l'indirizzo mail [sosviolenza.cug@enea.it](mailto:sosviolenza.cug@enea.it) per le segnalazioni di violenza.

In Agenzia sono presenti gli istituti del telelavoro del telelavoro breve e del Lavoro Agile. È presente un gruppo di monitoraggio degli istituti con funzione anche di revisione normativa. All'interno del gruppo di monitoraggio è presente una componente del Comitato.

La Presidente del CUG viene invitata a partecipare a tutte le riunioni organizzate del vertice ENEA con le OO.SS e svolge un ruolo consultivo nella definizione degli istituti di competenza in discussione.

L'Agenzia continua attivamente a favorire le azioni promosse dal CUG in materia di benessere lavorativo e contrasto alle discriminazioni.

All'interno del CUG 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

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

- problematiche relazionali
- momenti di crisi, di demotivazione.

In ENEA è presente il Disability Manager con il compito di promuovere, presso le singole componenti dell'Amministrazione, un'attenzione alle persone con disabilità. È 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.

È stata presentata all'Amministrazione una proposta di Codice Etico per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e alle violenze.

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 Il CUG ENEA, insieme agli altri CUG degli enti di ricerca e l'Università La Sapienza, ha organizzato presso il centro di Frascati un evento, in occasione della Giornata internazionale delle donne e ragazze nella scienza, rivolto alle ragazze e ai ragazzi delle scuole. Le scuole coinvolte avevano aderito, il precedente anno, al progetto presentato dal CUG nell'ambito dell'iniziativa del Comune di Roma "Città educante".

Il CUG da visibilità, sulla newsletter ENEA, gli eventi organizzati dalla Rete dei CUG ospitati da INAIL, e a quelli organizzati dalla Fondazione RIGEL su tutte le tematiche di competenza del Comitato.

Sono state condivise con la Direzione ISER proposte di seminari divulgativi di genere su salute e sicurezza.

E' stato organizzato un corso di informazione e formazione sui rischi specifici dei lavoratori afferenti al Centro Ricerche ENEA di Bologna, e seminari divulgativi su salute e sicurezza sui luoghi di lavoro i principi, l'organizzazione e le relazioni.

Titolo del contributo: "Non tutto lo stress viene per nuocere", finalizzato a sensibilizzare e formare i lavoratori sulla gestione e mitigazione del rischio stress lavoro correlato, con un focus sulle differenze di genere.

Le figure della prevenzione in materia di sicurezza, che per obbligo di legge hanno seguito i corsi obbligatori, hanno usufruito anche di moduli di contrasto alla violenza di genere

Le nuove Valutazioni del rischio da stress lavoro correlato, e/o gli aggiornamenti di esse, sono prodotte in ottica di genere e viene incluso anche il rischio molestie e violenze nei luoghi di lavoro seguendo le indicazioni INAIL.

### 3. b) Fruizione per genere della formazione

#### Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria Sicurezza luoghi di lavoro	16	365	1413	2170	872	4836	63,15	8,26	0	225	1018	1087	492	2822	36,85	5,63
Aggiornamento professionale	187	4424	14086	17039	7270	43006	55,90	73,47	54	3219	10477	14001	6183	33934	44,10	67,69
Manageriale	4	203	827	922	274	2230	45,40	3,81	21	138	440	924	1159	2682	54,60	5,35
CUG	3	375	933	1253	554	3118	42,85	5,33	14	384	990	1493	1278	4159	57,15	8,30
Violenza di genere	0	0	0	4	0	4	30,77	0,01	0	0	8	0	1	9	69,23	0,02
Altro	4	770	1840	2039	688	5341	45,00	9,12	2	769	2335	2234	1189	6529	55,00	13,02
Totale ore	214	6137	19099	23427	9658	58535			91	4735	15268	19739	10302	50135		
Totale ore %	0,20	5,65	17,58	21,56	8,89	53,86			0,08	4,36	14,05	18,16	9,48	46,14		

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

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

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

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

No

L'attenzione al bilancio di genere da parte dell'ENEA è decennale, coerente con la normativa che nel tempo si è evoluta, e richiama in forma esplicita e vincolante il raggiungimento delle pari opportunità lungo tutto il ciclo della performance.

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.

Il documento è in grado di restituire un'immagine dinamica di alcuni aspetti legati alla distribuzione di alcune voci finanziarie, significative dal punto di vista retributivo, ripartite per genere, alla presenza di donne e uomini nelle posizioni apicali e negli organi di vertice, attraverso l'analisi dell'assetto dei rapporti fra i generi nelle diverse articolazioni e strutture dell'Agenzia

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

- sviluppare dati e statistiche gender sensitive;
- promuovere una lettura ed un'analisi della popolazione e delle diverse esigenze presenti per i dipendenti di sesso maschile o femminile e rispondere coerentemente ad esse consentendo alle donne di conciliare le responsabilità professionali con le altre loro attività;
- sensibilizzare l'Amministrazione 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, con il fine di ridurre le disuguaglianze di genere attraverso una distribuzione più equa delle stesse.

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

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
per il reclutamento di n. 59 unità di personale diplomato da assumere con contratto a tempo indeterminato	17	62,96	10	37,04	27	24,77	Uomo
per il reclutamento di n. 34 unità di personale laureato da assumere con contratto a tempo indeterminato	13	40,63	19	59,38	32	29,36	Uomo
per il reclutamento di n. 82 unità di personale laureato da assumere con contratto a tempo indeterminato	19	48,72	20	51,28	39	35,78	Uomo
Idoneità assunzione n. 1 unità di personale ai sensi della legge 12 marzo 1999 n. 68 (rif. CP01/2025)	4	80,00	1	20,00	5	4,59	Uomo
Idoneità assunzione n. 3 unità di personale ai sensi della legge 12 marzo 1999 n. 68 (rif. CP02/2025)	2	33,33	4	66,67	6	5,50	Donna
Totale personale	55		54		109		
Totale % sul personale complessivo	--		--		--		

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

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

Nel 2025 sono state nominate 5 commissioni di concorso con un totale di 109 componenti di commissione 55 uomini e 54 donne.

La funzione di Presidente è stata attribuita a 1 donna e 4 uomini. La funzione di segreteria è stata attribuita a 8 donne e 1 uomo

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

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive 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	€208903,00	€0,00	€ -208903,00	--
DIRIGENTE II FASCIA	€110000,00	€110000,00	--	--
Dirigente di ricerca	€84198,00	€92073,00	€ 7875,00	8,55
Dirigente Tecnologo	€85850,00	€87725,00	€ 1875,00	2,14
Primo ricercatore	€63374,00	€61935,10	€ -1438,90	-2,32
Primo tecnologo	€61703,10	€67044,00	€ 5340,90	7,97
Ricercatore	€44118,00	€44221,00	€ 103,00	0,23
Tecnologo	€43756,00	€43627,00	€ -129,00	-0,30
Tecnologo ENEA	€62524,00	€52776,00	€ -9748,00	-18,47
Collaboratore tecnico	€46310,00	€45665,00	€ -645,00	-1,41
Funzionario d'Amministrazione	€43520,00	€45544,00	€ 2024,00	4,44
Collaboratore di Amm.ne V	€37322,00	€40338,00	€ 3016,00	7,48
Collaboratore Tecnico V	€39120,00	€38837,00	€ -283,00	-0,73
Funzionario d'Amministrazione	€35686,00	€35592,00	€ -94,00	-0,26
Operatore amministrazione Enea	€41645,00	€39444,00	€ -2201,00	-5,58
Operatoriree tecnico ENEA	€44206,00	€0,00	€ -44206,00	--
Collaboratore di Amm.ne VI	€32465,00	€35461,00	€ 2996,00	8,45
Collaboratore Tecnico E.R. Liv. 6	€34572,00	€32985,00	€ -1587,00	-4,81
Operatore Tecnico VI	€39000,00	€36894,00	€ -2106,00	-5,71
Collaboratore d'amministrazione VII	€29864,00	€30005,00	€ 141,00	0,47
Operatore di Amm.ne VII	€34096,00	€33141,00	€ -955,00	-2,88
Operatore tecnico VII	€35473,00	€32808,00	€ -2665,00	-8,12
Operatore di Amm.ne VIII	€28083,00	€29267,00	€ 1184,00	4,05
Operatore tecnico VIII	€29108,00	€28783,00	€ -325,00	-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 36,90% tra il personale designato.

Nel 2025 la retribuzione media annua lorda

delle donne è di euro 41.319,81

degli uomini è di euro 41.873,53

La differenza in più rispetto alle donne è pari ad euro 553,72..

## 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: No

Codici di comportamento: Sì

All'interno dell'Amministrazione il CUG favorisce 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. 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 organizzativo 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. La commissione/nucleo si occupa inoltre del contrasto al fenomeno del mobbing. 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.

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. . 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, all'intelligenza emotiva e alle buone relazioni in ambito lavorativo e personale. Il seminario sull'intelligenza emotiva ha 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 inoltre ha 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.

Partecipazione a premi emanati sia da Funzione Pubblica e/o Forum PA per la candidatura /presentazione delle attività svolte.

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

Promozione di 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

Promozione di formazione e sensibilizzazione contro le discriminazioni di genere nei corsi obbligatori

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

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, 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" e il **Nuovo Protocollo d'Intesa** sottoscritto il 4 aprile 2025 tra la Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità **Eugenia Roccella**, il Ministro per la Pubblica Amministrazione **Paolo Zangrillo**, la Rete Nazionale dei CUG e la Fondazione RIGEL con la finalità di promuovere azioni contro la violenza sulle donne e a rafforzare il ruolo dei CUG nelle Amministrazioni pubbliche.

Obiettivo:

progetto DEA (Donne ENEA in onDA attraverso la realizzazione di video e pubblicazione di interviste a

## colleghe

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

### Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

- evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni, atteggiamenti miranti ad avvilito il dipendente, molestie, discriminazioni e violenze;
- monitorare i carichi di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori;
- implementare iniziative e programmi per il miglioramento delle condizioni di benessere lavorativo nell'Agenzia.

### Obiettivo:

Numero convegni organizzati direttamente o in collaborazione con la Rete dei CUG

Proseguire con la partecipazione attiva alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia mediante la condivisione di buone pratiche e l'organizzazione di momenti formativi a beneficio delle/i componenti del CUG e/o delle pubbliche amministrazioni :

1. Forum PA - "Violenza maschile contro le donne: libro bianco per la formazione".
2. Forum PA - "Costruire valori e prevenire la violenza: il ruolo strategico della PA".
3. Camera dei Deputati - "Dieci anni insieme per creare valore".
4. Camera dei Deputati - "Parità retributiva e trasparenza salariale".
5. Dipartimento Funzione Pubblica - "Formare per riconoscere, intervenire proteggere!".
6. ISTAT - "L'importanza della cultura organizzativa per il benessere del personale negli EPR".
7. ASI - "Talenti (in)visibili: disabilità ricerca e pari opportunità".

### Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Monitorare che le riunioni di lavoro non rechino pregiudizio a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orari di lavoro part-time

Assumere iniziative per consolidare e migliorare gli istituti del Telelavoro annuale, del Telelavoro breve, e del Lavoro Agile nell'Agenzia

Porre particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo maternità, malattia...)

Promuovere piani di fattibilità per la prosecuzione/creazione di servizi di welfare anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche

### Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Dare attuazione al progetto "Pari si cresce" in accordo con il protocollo sottoscritto dalla Rete dei CUG, le Ministre per le Pari Opportunità e la Famiglia, la Pubblica Amministrazione e la Pubblica Istruzione.

Sviluppare e potenziare la comunicazione.

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

Dotazione euro:

€5000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€0,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Seminari leadership con intelligenza emotiva e intelligenza emotiva e abilità sociali

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**

## Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

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

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 rappresentare l'organismo di consultazione dell'Amministrazione per tutte le problematiche attinenti tale processo.

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 alla partecipazione degli individui alla vita sociale, economica, politica e al

mondo del lavoro.

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 che elimini ogni genere di differenza per garantire a tutte le persone il medesimo trattamento e per prevenire forme di discriminazione legate al genere, all'età, alle preferenze sessuali, all'etnia, alla disabilità, all'orientamento religioso e politico.

La Direzione del Personale ha inserito all'interno del piano della formazione un percorso di incontri, ideati e organizzati dal CUG, rivolto a tutto il personale, al personale responsabile di struttura e nuovi ai assunti, sul tema dell'intelligenza emotiva e delle abilità sociali. Sono state condivise con la Direzione di coordinamento dei Servizi di Protezione e Prevenzione proposte di Azioni Positive sulla salute e sicurezza. E' stato realizzato un corso di informazione e formazione sui rischi specifici dei lavoratori, principi, organizzazione e relazioni finalizzato a sensibilizzare e formare i lavoratori sulla gestione e mitigazione del rischio stress lavoro correlato, con un focus sulle differenze di genere.

In ENEA si pone sempre più attenzione alle competenze trasversali. Esse sono un insieme di abilità personali, relazionali e metodologiche che influenzano il modo in cui una persona lavora, comunica e affronta le sfide quotidiane. A differenza delle competenze tecniche (hard skills), che sono specifiche di un mestiere o di un settore, le competenze trasversali possono essere applicate in gestione dello stress. Nel panorama professionale attuale le competenze trasversali (o soft skills) rappresentano un elemento chiave per il successo personale e aziendale.

In ENEA i dati forniti dall'ufficio del personale per l'anno 2025, utili anche per la redazione del bilancio di Genere, evidenziano la presenza femminile negli incarichi di struttura e soprattutto nelle direzioni scientifiche.

Continua l'impegno dei CUG degli Enti Pubblici di Ricerca e delle Università nel sensibilizzare gli studenti e le studentesse degli ultimi due anni delle scuole superiori, nella scelta di materie STEM nei percorsi universitari. In occasione della giornata internazionale delle donne e ragazze nella scienza sono organizzati seminari dal titolo "Chi vuol esser STEM sia" Nel 2025 il seminario è stato organizzato presso il centro ENEA di Frascati.

---

**Source URL:**

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-enea-agenzia-nazionale-le-nuove-tecnologie-lenergia-e-lo-sviluppo-4>