

A cura di: Maria Massullo
Antonella Proietti



AGENZIA NAZIONALE PER LE NUOVE TECNOLOGIE,
L'ENERGIA E LO SVILUPPO ECONOMICO SOSTENIBILE



IL BILANCIO DI GENERE PER L'ENEA

ANNO 2017

A cura di: **Maria Massullo**
Antonella Proietti

”.

INTRODUZIONE

Il Comitato Unico di Garanzia dell'ENEA redige il presente Bilancio, che non costituisce un Bilancio separato ma una metodologia di lettura e valutazione del Bilancio stesso. Esso ha lo scopo di valutare in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economici-finanziari di un'amministrazione al fine di raggiungere una concreta parità tra uomini e donne.

Alla base del bilancio di genere, infatti, vi è la considerazione che esistono differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, i percorsi, le opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali e che quindi, le politiche non siano neutre rispetto al genere ma al contrario determinino un impatto differenziato su uomini e donne.

La Direttiva del 23 maggio 2007, emanata dal Ministro per le riforme e l'innovazione nella pubblica amministrazione e dal Ministro per i diritti e le pari opportunità, raccomanda alle amministrazioni pubbliche l'utilizzo del Bilancio di genere.

Il Bilancio di genere è inoltre richiamato nel D.lgs. 150/2009 come uno dei documenti che le amministrazioni producono contestualmente alla Relazione sulla performance entro il 30 giugno di ogni anno. Il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità rientra infatti negli ambiti di misurazione degli obiettivi di valutazione della performance organizzativa.

L'analisi di genere può riguardare la valutazione preventiva delle decisioni ed essere effettuata quindi sui bilanci di previsione e sui documenti programmatici, oppure può riferirsi alle decisioni e alle politiche di gestione delle risorse realizzate da un ente. Le due pratiche dovrebbero essere

A cura di: **Maria Massullo**
Antonella Proietti

strettamente collegate e rappresentare le due fasi fondamentali per la costruzione di un bilancio di genere: partendo dalla valutazione delle politiche effettuate si dovrebbe fornire un'analisi utile per ridefinire quelle future.

La fase di partenza dell'elaborazione di un bilancio di genere è rappresentata dall'analisi del contesto , e cioè l'analisi della popolazione maschile e femminile dell'Amministrazione.

L'analisi deve riguardare: le caratteristiche di base dei dipendenti età, titolo di studio, inquadramenti retributivi ecc.

L'analisi di genere del bilancio permette in sintesi di:

- sensibilizzare gli amministratori sulla questione di genere e sull'impatto diversificato delle politiche
- ridurre le disuguaglianze di genere attraverso una distribuzione più equa delle risorse
- migliorare efficacia, efficienza e trasparenza dell'azione amministrativa
- promuovere una lettura ed un'analisi della popolazione e delle diverse esigenze presenti nei dipendenti di sesso maschile o femminile e di rispondere coerentemente ad esse consentendo anche alle donne di conciliare le responsabilità professionali con le attività familiari.
- sviluppare dati e statistiche gender sensitive
- rafforzare il principio di trasparenza e di partecipazione per quanto riguarda la gestione delle risorse.

Esistono alcune difficoltà nel redigere un Bilancio di Genere perché non esiste una versione standard e perché non tutti i dati di un'Amministrazione sono disaggregati per genere. Molte informazioni devono essere chieste appositamente ai diversi Uffici ENEA.

Dall'esame della composizione del personale, della retribuzione, degli istituti contrattuali utilizzati, delle spese e delle entrate relativi ai generi, si possono ricavare grafici e percentuali per proporre spunti di riflessione al Vertice che dovrebbe esaminare il Bilancio di Genere alla luce di 4 indicatori: economicità, efficacia, efficienza ed equità.

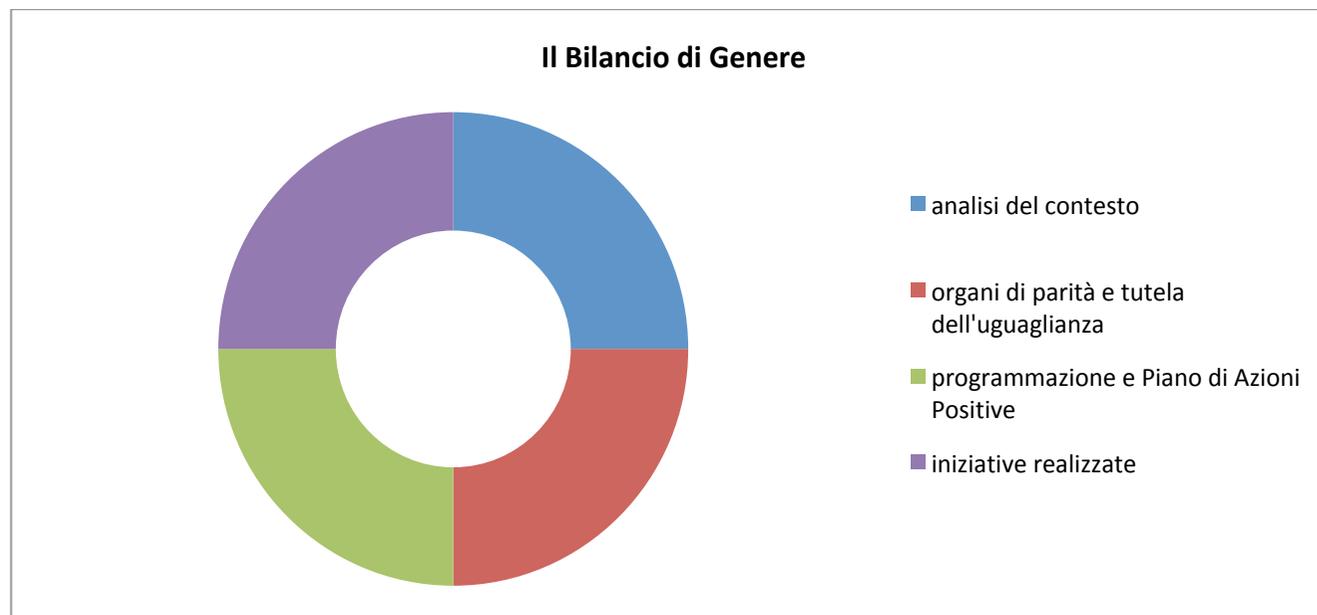
I destinatari del bilancio di genere sono quindi :

- i decisori politici, che sulla base del documento possono effettuare politiche di allocazione delle risorse più efficienti per arrivare ad un'uguaglianza sostanziale e non solo formale ,
- il personale dell'Agenzia che viene coinvolto e stimolato a gestire i servizi in ottica di genere.

Il Bilancio di Genere si articola in quattro parti rispettivamente:

A cura di: **Maria Massullo**
Antonella Proietti

1. **analisi del contesto**
2. **organi di parità e tutela dell'uguaglianza**
3. **programmazione e piano di azioni positive**
4. **iniziative realizzate**



(Governo italiano) *Fonte: Governo Italiano-Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento della Funzione Pubblica*

A cura di: Maria Massullo
Antonella Proietti

Capitolo 1 ANALISI DEL CONTESTO

• DATI RELATIVI ALLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO AL 31/12/2017

Al 31 dicembre 2017 risultavano in servizio **2.466** dipendenti, di questi **946** erano donne. Negli ultimi dieci anni la presenza femminile è passata dal **29%** al **38%** registrando un costante aumento anche della scolarizzazione. Le donne diplomate e laureate sono sempre più numerose mentre sono calate vistosamente le donne non diplomate. Nella Sede Legale la percentuale della presenza femminile è quasi doppia (**67%**) rispetto alla media. Nelle Direzioni ed Unità/Istituto le donne sono poco meno del **50%** del personale mentre nei Dipartimenti sono appena poco più del **30%** dei dipendenti. Quasi il **60%** del personale è laureato.

TIPO RAPPORTO DI LAVORO	UOMINI	DONNE	TOTALE
TEMPO INDETERMINATO	1.480	891	2.371
TEMPO DETERMINATO	40	55	95
TOTALE	1.520	946	2.466

(ENEA) *Fonte: Ufficio del Personale*

A cura di: Maria Massullo
Antonella Proietti

<i>DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E A TEMPO DETERMINATO, PER GENERE, PER LIVELLO E PROFILO AL 31.12.2017</i>						
PROFILO/LIVELLO		TI		TD		TOTALE PERSONALE
		UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	
Dirigenti e inc. dirig.		10	0	0	0	10
Dirigente di Ricerca	I	143	37	0	0	180
Primo Ricercatore	II	273	110	0	0	383
Ricercatore	III	359	229	10	13	611
Dirigente Tecnologo	I	14	13	0	0	27
Primo Tecnologo	II	30	26	0	0	56
Tecnologo	III	58	72	1	2	133
Tecnologo ENEA	II	10	0	0	0	10

A cura di: Maria Massullo
Antonella Proietti

Tecnologo ENEA	III	29	6	0	0	35
Funzionario di amm.ne	IV	10	13	3	3	29
Funzionario di amm.ne	V	2	2	13	15	32
Collaboratore tecnico	IV	249	191	0	0	440
Collaboratore tecnico	V	70	49	0	0	119
Collaboratore tecnico	VI	149	34	10	11	204
Collaboratore di amm.ne	V	5	20	0	0	25
Collaboratore di amm.ne	VI	11	34	0	4	49
Collaboratore di amm.ne	VII	4	7	3	7	21
Operatore tecnico	VI	18	11	0	0	29
Operatore tecnico	VII	8	1	0	0	9
Operatore tecnico	VIII	5	3	0	0	8
Operatore tecnico ENEA	V	12	0	0	0	12
Operatore di amm.ne	VII	3	4	0	0	7
Operatore di amm.ne	VIII	5	12	0	0	17
Operatore di amm.ne ENEA	V	3	16	0	0	19
Operatore di amm.ne ENEA	VI	0	1	0	0	1
TOTALE PERSONALE		1.480	891	40	55	2.466

(ENEA) *Fonte: Ufficio del Personale*

A cura di: Maria Massullo
Antonella Proietti

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO, AL 31.12.2017, PER ETÀ ANAGRAFICA					
FASCIA DI ETÀ ANAGRAFICA	UOMINI		DONNE		TOTALE PERSONALE
	TI	TD	TI	TD	
25-30	2	0	1	0	3
31 - 35	22	5	10	7	44
36-40	97	15	61	21	194
41 - 45	214	12	137	15	378
46-50	187	5	138	7	337
51-55	268	2	220	3	493
56-60	314	1	202	2	519
61-65	354	0	115	0	469
>65	22	0	7	0	29
TOTALE PERSONALE	1.480	40	891	55	2.466

(ENEA)Fonte: Ufficio del Personale

A cura di: Maria Massullo
Antonella Proietti

**COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE COMMISSIONI ESAMINATRICI PER IL
RECLUTAMENTO DEL PERSONALE**

**COMMISSIONE ESAMINATRICE DEL CONCORSO PUBBLICO PER TITOLI ED ESAMI PER IL
RECLUTAMENTO DI N. 77 UNITA' DI PERSONALE LAUREATO DA ASSUMERE CON
CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO (RIF. 01/2017)**

N. DONNE	N. UOMINI
23	31
54	

(ENEA) *Fonte: Ufficio del Personale*

A cura di: Maria Massullo
Antonella Proietti

COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE COMMISSIONI ESAMINATRICI PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	
COMMISSIONE ESAMINATRICE DEL CONCORSO PUBBLICO PER TITOLI ED ESAMI PER IL RECLUTAMENTO DI N. 22 UNITA' DI PERSONALE LAUREATO DA ASSUMERE CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO (RIF. 02/2017)	
N. DONNE	N. UOMINI
7	5
12	

(ENEA) *Fonte: Ufficio del Personale*

A cura di: Maria Massullo
Antonella Proietti

**COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE COMMISSIONI ESAMINATRICI PER IL
RECLUTAMENTO DEL PERSONALE**

**NOMINA DELLA COMMISSIONE ESAMINATRICE DEL CONCORSO RISERVATO, PER TITOLI
ED ESAME-COLLOQUIO, AI SENSI DELL'ART. 4 COMMA 6 del D.L. N. 101/2013, CONVERTITO
CON MODIFICAZIONI, NELLA L. N. 125/2013, PER L'ASSUNZIONE A TEMPO
INDETERMINATO DI N. 20 UNITA' DI PERSONALE LAUREATO E DIPLOMATO (RIF. 125/2017)
E ALL'AVVISO DI PROCEDURA DI MOBILITA', EX ART. 30 DEL D.LGS N. 165/2001 E S.M.I.,
PER NR. 45 POSTI DI PERSONALE A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO APPARTENENTE
AL COMPARTO DEGLI ENTI PUBBLICI DI RICERCA (RIF.MOB- 1/2017)**

N. DONNE	N. UOMINI
1	3
4	

(ENEA) *Fonte: Ufficio del Personale*

A cura di: Maria Massullo
Antonella Proietti

COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE COMMISSIONI ESAMINATRICI PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	
COMMISSIONE ESAMINATRICE DELL'AVVISO DI SELEZIONE CONCORSUALE PER N. 1 ASSEGNO DI RICERCA (Rif. ASS/01/2017)	
N. DONNE	N. UOMINI
1	3
4	

(ENEA) *Fonte: Ufficio del Personale*

A cura di: Maria Massullo
Antonella Proietti

COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE COMMISSIONI ESAMINATRICI PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	
COMMISSIONE ESAMINATRICE DELL'AVVISO DI SELEZIONE CONCORSUALE PER N. 2 ASSEGNI DI RICERCA (Rif. ASS/02/2017)	
N. DONNE	N. UOMINI
2	3
5	

(ENEA) *Fonte: Ufficio del Personale*

A cura di: Maria Massullo
Antonella Proietti

<i>PERSONALE, AL 31.12.2017,</i>	
<i>IN CONGEDO O ASPETTATIVA</i>	
N. DIPENDENTI ENEA CHE HANNO USUFRUITO DEL CONGEDO PARENTALE AL 31/12/2017 – SUDDIVISI PER GENERE	
N. DONNE	N. UOMINI
1	0
1	

(ENEA) *Fonte: Ufficio del Personale*

<i>PERSONALE, AL 31.12.2017,</i>	
<i>IN CONGEDO O ASPETTATIVA</i>	
N. DIPENDENTI ENEA CHE HANNO USUFRUITO DELL'ASPETTATIVA PER MOTIVI PERSONALI SENZA RETRIBUZIONE AL 31/12/2017 – SUDDIVISI PER GENERE	
N. DONNE	N. UOMINI
1	1
2	

(ENEA) *Fonte: Ufficio del Personale*

A cura di: Maria Massullo
Antonella Proietti

<i>PERSONALE, AL 31.12.2017,</i>	
<i>IN CONGEDO O ASPETTATIVA</i>	
N. DIPENDENTI ENEA CHE HANNO USUFRUITO DELL'ASPETTATIVA PER GRAVI MOTIVI DI FAMIGLIA SENZA RETRIBUZIONE AL 31/12/2017 – SUDDIVISI PER GENERE	
N. DONNE	N. UOMINI
0	1
1	

(ENEA) *Fonte: Ufficio del Personale*

<i>PERSONALE, AL 31.12.2017,</i>	
<i>IN CONGEDO O ASPETTATIVA</i>	
N. DIPENDENTI ENEA CHE HANNO USUFRUITO DEL CONGEDO STRAORDINARIO CON HANDICAP GRAVE ART.42 AL 31/12/2017 – SUDDIVISI PER GENERE	
N. DONNE	N. UOMINI
2	0
2	

(ENEA) *Fonte: Ufficio del Personale*

A cura di: Maria Massullo
Antonella Proietti

<i>PERSONALE, AL 31.12.2017,</i>	
N. DIPENDENTI ENEA CHE USUFRUISCONO DELLA LEGGE 104 SUDDIVISI PER GENERE	
DONNE	UOMINI
174	169
343	

(ENEA) *Fonte: Ufficio del Personale*

<i>PERSONALE, AL 31.12.2017,</i>	
<i>IN CONGEDO O ASPETTATIVA</i>	
N. DIPENDENTI ENEA CHE HANNO USUFRUITO DEL CONGEDO DOTTORATO DI RICERCA RETRIBUITO AL 31/12/2017 – SUDDIVISI PER GENERE	
N. DONNE	N. UOMINI
2	1
3	

(ENEA) *Fonte: Ufficio del Personale*

A cura di: Maria Massullo
Antonella Proietti

<i>PERSONALE, AL 31.12.2017,</i>	
<i>N. DIPENDENTI ENEA CHE USUFRUISCONO DEL PART-TIME AL 31/12/2017 SUDDIVISI PER</i>	
<i>GENERE</i>	
DONNE	UOMINI
38	16
54	

(ENEA) *Fonte: Ufficio del Personale*

<i>PERSONALE, AL 31.12.2017,</i>	
<i>N. DIPENDENTI ENEA CHE USUFRUISCONO DEL TELELAVORO AL 31/12/2017 SUDDIVISI</i>	
<i>PER GENERE</i>	
DONNE	UOMINI
27	36
63	

(ENEA) *Fonte: Ufficio del Personale*

A cura di: Maria Massullo
Antonella Proietti

RIPARTIZIONE DI GENERE, AL 31.12.2017, NEGLI INCARICHI DI STRUTTURA, PER TIPOLOGIA DI UNITA' ORGANIZZATIVA			
Tipologia Unità Organizzativa	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
Direttore di Dipartimento	3	0	3
Direttore di Direzione	7*	0	7
Responsabile di Divisione	14	4	18
Responsabile di Istituto	1	1	2
Responsabile di Laboratorio	43	16	59
OdV: ViceDG/Responsabile OCS	2	0	2
Responsabile aggiunto Unità	0	1	1
Responsabile di Servizio	50**	20	70
Responsabile di Unità	3	1	4
Vice Direttore	1	0	1
Vice Responsabile	1	0	1
Vice Responsabile Unità	1	0	1
TOTALE PERSONALE	126	43	169

- * di cui 1 interim
- ** di cui 4 interim

A cura di: Maria Massullo
Antonella Proietti

(ENEA) *Fonte: Ufficio del Personale*

RIPARTIZIONE DI GENERE, AL 31.12.2017, NEGLI INCARICHI DI DIVISIONE DI DIPARTIMENTO			
18 DIVISIONI	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
6 Div. DTE	6	0	6
6 Div. FSN	5	1	6
6 Div. SSPT	3	3	6
TOTALE PERSONALE	14	4	18

(ENEA) *Fonte: Banca dati*

RIPARTIZIONE DI GENERE, AL 31.12.2017, NEGLI INCARICHI DI SERVIZI E LABORATORI		
UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
93**	36	129

(ENEA) *Fonte: Ufficio del Personale*

- ** di cui 4 interim

A cura di: Maria Massullo
Antonella Proietti

<i>CONFERIMENTO ASSEGNI DI RICERCA NEL 2017</i>		
UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
17	36	53

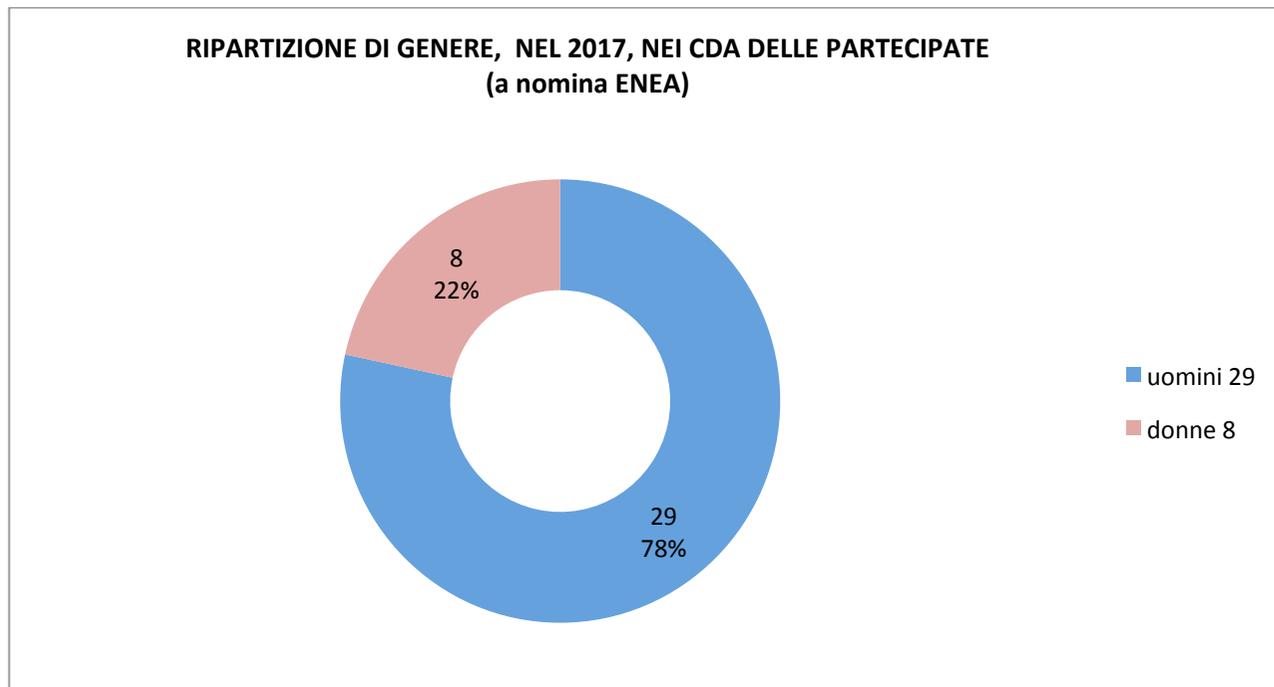
(ENEA)Fonte: Banca dati

<i>AUTORIZZAZIONI E CONFERIMENTI INCARICHI ESTERNI A DIPENDENTI ENEA NELL'ANNO 2017</i>		
UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
183	73	256

(ENEA)Fonte: Banca dati

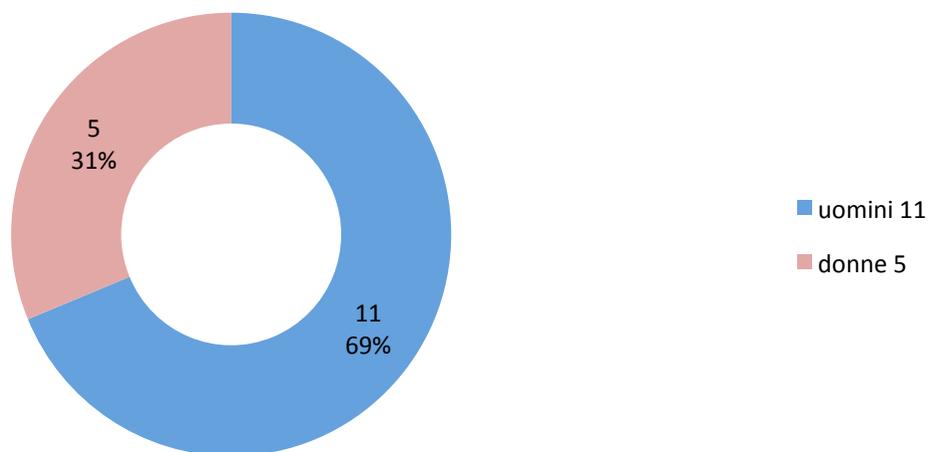
A cura di: Maria Massullo
Antonella Proietti

SOCIETA' PARTECIPATE NEL 2017



A cura di: Maria Massullo
Antonella Proietti

**RIPARTIZIONE DI GENERE, NEL 2017, NEI COLLEGI SINDACALI DELLE PARTECIPATE
(a nomina ENEA)**

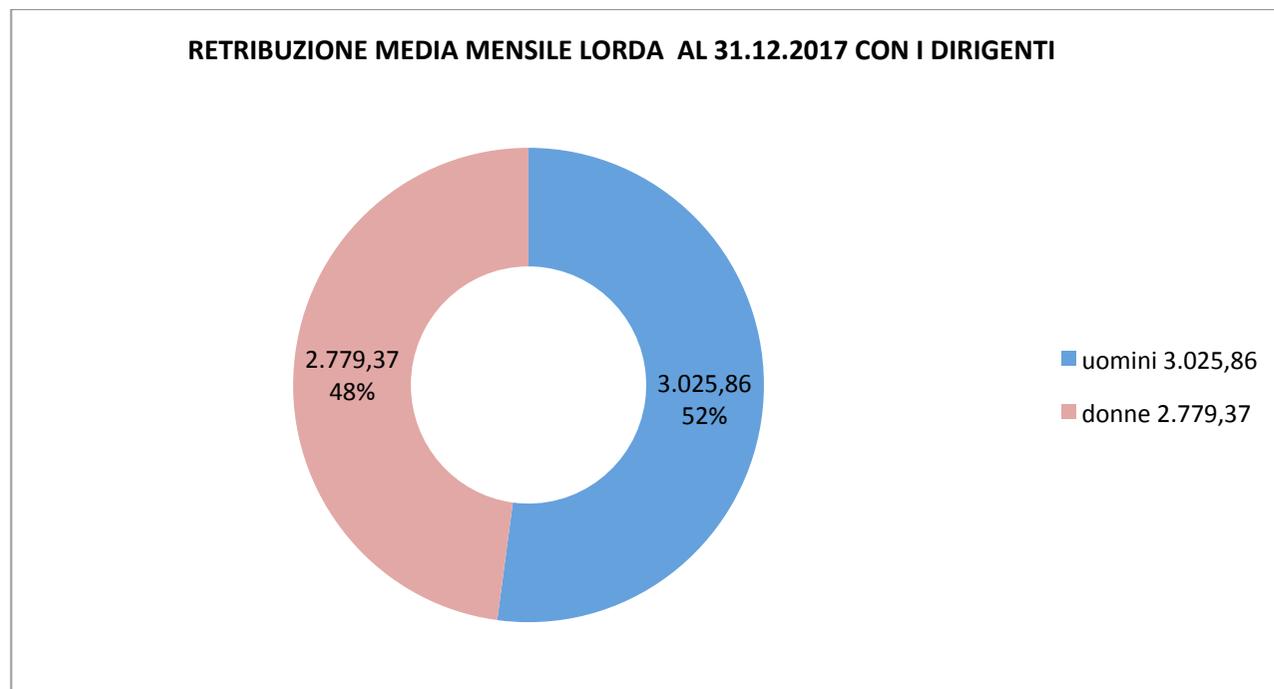


A cura di: Maria Massullo
Antonella Proietti

SOCIETA' PARTECIPATE	Quota Capitale ENEA [%]	CdA	Nomina ENEA		Compenso nominati ENEA	Collegio Sindacale	Nomina ENEA	
			SI	NESSUNO			SI	NESSUNO
ASTER S.C.p.A.	8,87	Amministratore Unico (U)	NESSUNO		N.A.	3 (2 U e 1 D)	NESSUNO	
ATENA S.C.r.l.	4,76	Amministratore Unico (U)	NESSUNO		N.A.	Revisore Unico (U)	NESSUNO	
CALEF Consorzio	31,25	Tot. CdA 6 U	SI	CdA 2 U	SI	3 (3 U)	SI	CS 1 U
CERTIMAC S.C.r.l.	28,57	CdA 7 - 5 U e 2 D	SI	CdA 2 - 1 U e 1 D	NO	Revisore Unico (U)	NESSUNO	
CETMA Consorzio	50,00	CdA 3 U	SI	CdA 3 - 3 U	SI	3 (3 U)	SI	CS 2 U
D.A.C. S.C.r.l.	1,36	CdA 9 U	NESSUNO		N.A.	3 U	NESSUNO	
DINTEC S.C.r.l.	37,96	Tot CdA 3 - 2 U e 1 D	NESSUNO		N.A.	3 (2 U e 1 D)	SI	CS 1 U
DITNE S.C.r.l.	12,88	Tot CdA 12 - 10 U e 2 D	SI	CdA 1 U	NO	3 (2 U e 1 D)	NESSUNO	
DLTM S.C.r.l.	3,34	Tot CdA 17 - 13 U e 4 D	SI	CdA 1 U	SI	3 (2 U e 1 D)	NESSUNO	
D.T.A. S.C.r.l.	10,50	Tot CdA 12 - 11 U e 1 D	SI	CdA 1 U	SI	3 (3 U)	NESSUNO	
FN S.r.l.	100,00	Tot CdA 4 - 3 U e 1 D	SI	CdA 4 - 3 U e 1 D	NO	NESSUNO	NESSUNO	
ICAS S.C.r.l.	52,00	Tot CdA 4 - 3 U e 1 D	SI	CdA - 2 U	SI	3 (2 U e 1 D)	SI	CS 2 (1 U e 1 D)
IMAST S.C.r.l.	15,47	Tot CdA 16 - 9 D e 11 U	SI	CdA - 1 D	NO	3 (3 U)	NESSUNO	
In.BIO Consorzio	49,50	Tot CdA 3 (4 U e 1 D)	SI	CdA 2 - 1 U e 1 D	NO	Revisore Unico (U)	NESSUNO	
ISNOVA S.C.r.l.	50,98	Amministratore Unico	SI	CdA 1 U	NO	NESSUNO	NESSUNO	
NUCLECO S.p.A.	40,00	Tot CdA 3 (2 U e 1 D)	SI	CdA 1 U	SI	3 (2 U e 1 D)	SI	CS 2 (1 U e 1 D)
POLO TECNOLOGICO IND. ROMANO S.p.A.	0,006%	Tot CdA 3 (4 U e 1 D)	NESSUNO		N.A.	3 (2 U e 1 D)	NESSUNO	
Consorzio PROCOMP	59,67	Tot CdA 3 U	SI	CdA - 2 U	SI	3 U	SI	CS 1 U
Consorzio RFX	27,02	Tot CdA 8 - 7 U e 1 D	SI	CdA 2 (1 U e 1 D)	NO	3 U	SI	CS 1 U
S.I.E.T. S.p.A.	44,15	Tot CdA 6 (3 U e 1 D)	SI	CdA 3 (2 U e 1 D)	SI	3 - 2 U e 1 D	SI	CS 1 U
SMART POWER SYSTEM S.C.r.l.	7,35	Tot CdA 11 U	NESSUNO				NESSUNO	
SOTACARBO S.p.A.	50,00	Tot CdA 3 (2 U e 1 D)	SI	CdA 1 U	SI	3 (2 U e 1 D)	SI	CS 1 U
Consorzio TeRN	6,74	Tot CdA 8 (U)	SI	CdA 1 U	NO	3 (2 D e 1 U)	NESSUNO	
Consorzio TRAIN	55,37	Tot CdA 8 - 7 U e 1 D	SI	CdA 2 U e 1 D	SI	3 D	SI	CS 2 D
Consorzio TRE	30,00	Tot CdA 9 - 8 U e 1 D	SI	CdA 2 U e 1 D	SI	3 - 2 U e 1 D	SI	CS 1 D
Associazione CONSORTIUM GARR	25,00	Tot CdA 7 - 6 U e 1 D	SI	CdA 1 U	SI	3 - 2 U e 1 D	SI	CS 1 U

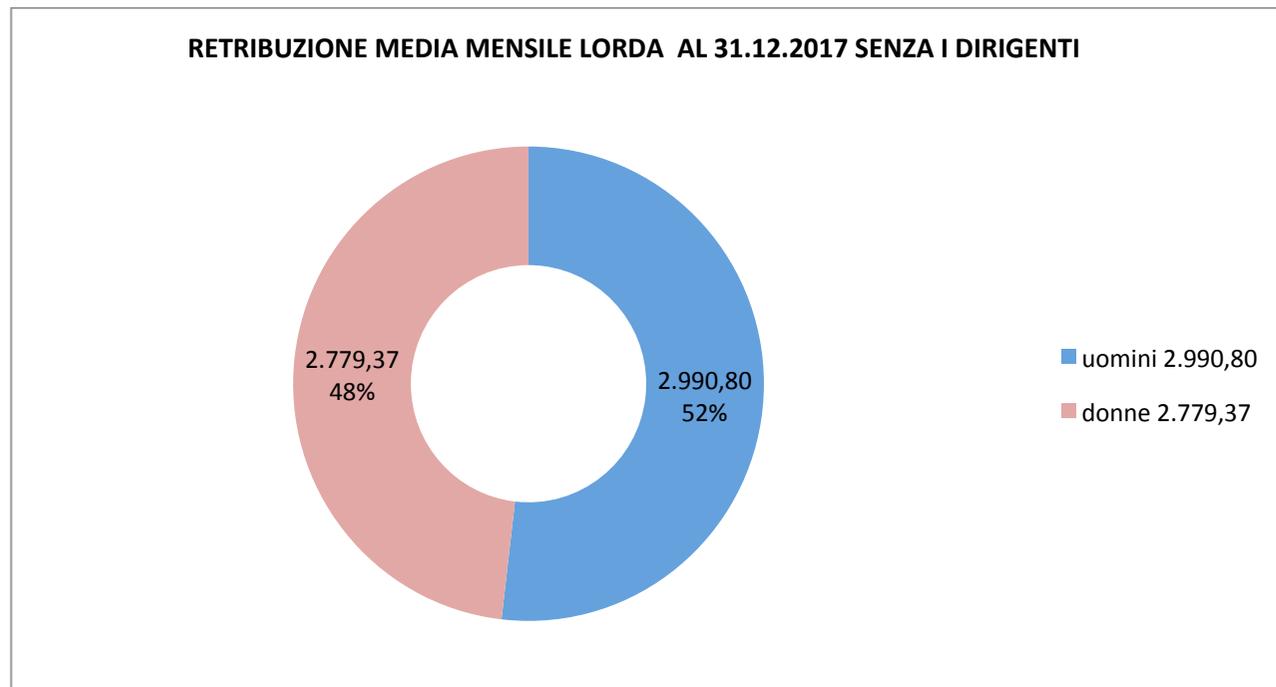
A cura di: Maria Massullo
Antonella Proietti

(ENEA) Fonte: Servizio Gestione Rapporti Societari



(ENEA) *Fonte: Ufficio del Personale*

A cura di: Maria Massullo
Antonella Proietti



(ENEA) *Fonte: Ufficio del Personale*

A cura di: Maria Massullo
Antonella Proietti

COMPONENTI DELLA RETRIBUZIONE MEDIA MENSILE LORDA, "VOCI FISSE", PER GRUPPI DI TITOLO DI STUDIO, PER PROFILO E PER GENERE AL 31.12.2017																								
TIT. STUDIO	Profilo	ORGANICO AL 31.12.2017			MINIMO TABELLARE		FASCIA STIPENDIALE		POSIZIONE ECONOMICA		RETRIBUZIONE INDIVIDUALE DI ANZIANITA'		ASSEGNO AD PERSONAM		ELEMENTO DIFFERENZIALE DI FUNZIONE (E.D.F.)		SUPERMINIMO		ELEMENTO DI MAGGIORAZIONE		RETRIBUZ. MEDIA MENSILE LORDA			
		N. DIP.		TOTALE	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
		U	D																					
Laureati		10	--		3.988,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	33,61	0,00	0,00	0,00	3.005,63	0,00	1.076,31	0,00	77,16	0,00	8.180,70	0,00		
Tot. D⁽¹⁾		10	0	10	3.988,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	33,61	0,00	0,00	0,00	3.005,63	0,00	1.076,31	0,00	77,16	0,00	8.180,70	0,00		
Laureati		143	37		3.981,79	3.981,79	729,36	748,11	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4.711,15	4.729,90		
Tot. Dirigente di ricerca		143	37	180	3.981,79	3.981,79	729,36	748,11	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4.711,15	4.729,90		
Laureati		273	110		3.085,45	3.085,45	746,73	673,91	0,00	0,00	0,00	0,00	0,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.832,51	3.759,36		
Tot. Primo Ricercatore		273	110	383	3.085,45	3.085,45	746,73	673,91	0,00	0,00	0,00	0,00	0,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.832,51	3.759,36		
Laureati		359	229		2.418,16	2.418,16	339,74	330,70	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.757,90	2.748,86		
Tot. Ricercatore		359	229	588	2.418,16	2.418,16	339,74	330,70	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.757,90	2.748,86		
Laureati		14	13		3.981,79	3.981,79	526,72	503,56	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4.508,51	4.485,35		
Tot. Dirigente Tecnologo		14	13	27	3.981,79	3.981,79	526,72	503,56	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4.508,51	4.485,35		
Laureati		30	26		3.085,45	3.085,45	577,15	440,77	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.662,60	3.526,22		
Tot. Primo Tecnologo		30	26	56	3.085,45	3.085,45	577,15	440,77	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.662,60	3.526,22		
Laureati		58	72		2.418,16	2.418,16	327,25	327,43	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.745,41	2.745,59		
Tot. Tecnologo		58	72	130	2.418,16	2.418,16	327,25	327,43	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.745,41	2.745,59		
Diplomati		39	6		2.589,26	2.418,16	701,18	615,57	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.290,44	3.033,73		
Tot. Tecnologo Enea		39	6	45	2.589,26	2.418,16	701,18	615,57	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.290,44	3.033,73		
Laureati		12	15		2.075,98	2.082,43	0,00	0,00	23,04	43,01	262,77	262,37	9,46	16,54	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.371,25	2.404,35		
Tot. Funzionario di amm.ne		12	15	27	2.075,98	2.082,43	0,00	0,00	23,04	43,01	262,77	262,37	9,46	16,54	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.371,25	2.404,35		
Laureati		--	2		0,00	1.914,79	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.914,79		
Diplomati		468	272		1.966,58	2.030,55	0,00	0,00	19,30	23,38	257,74	298,94	7,75	10,48	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.251,37	2.363,35		
Tot. Collaboratore Tecnico		468	274	742	1.966,58	2.029,70	0,00	0,00	19,30	23,21	257,74	296,76	7,75	10,40	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.251,37	2.360,07		
Diplomati		20	61		1.765,06	1.790,05	0,00	0,00	4,00	2,62	95,02	107,00	2,53	10,84	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.866,61	1.910,51		
Tot. Collaboratore di amm.ne		20	61	81	1.765,06	1.790,05	0,00	0,00	4,00	2,62	95,02	107,00	2,53	10,84	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.866,61	1.910,51		
Non Diplomatici		31	15		1.677,96	1.696,77	0,00	0,00	4,52	0,00	200,34	215,26	16,04	2,23	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.898,86	1.914,27		
Tot. Operatore Tecnico		31	15	46	1.677,96	1.696,77	0,00	0,00	4,52	0,00	200,34	215,26	16,04	2,23	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.898,86	1.914,27		
Non Diplomatici		12	--		1.914,79	0,00	0,00	0,00	13,34	0,00	344,46	0,00	12,63	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.285,22	0,00		
Tot. Operatore Tecnico Enea		12	0	12	1.914,79	0,00	0,00	0,00	13,34	0,00	344,46	0,00	12,63	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.285,22	0,00		
Non Diplomatici		8	16		1.550,30	1.538,81	0,00	0,00	0,00	3,81	96,06	88,17	16,76	25,34	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.663,12	1.656,13		
Tot. Operatore di amm.ne		8	16	24	1.550,30	1.538,81	0,00	0,00	0,00	3,81	96,06	88,17	16,76	25,34	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.663,12	1.656,13		
Non Diplomatici		3	17		1.914,79	1.905,34	0,00	0,00	0,00	0,00	350,51	320,38	12,63	11,89	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.277,93	2.237,61		
Tot. Operatore di amm.ne Enea		3	17	20	1.914,79	1.905,34	0,00	0,00	0,00	0,00	350,51	320,38	12,63	11,89	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.277,93	2.237,61		
TOTALE e MEDIE		1.480	891	2.371	2.556,07	2.401,93	338,61	250,07	6,55	8,11	93,36	114,32	3,18	4,94	20,31	--	7,27	--	0,52	--	3.025,86	2.779,37		
					2.498,14		305,34		7,13		101,24		3,84		12,68		4,54		0,33		2.933,23			
SENZA DIRIGENTI																								
TOTALE e MEDIE		1.470	891	2.361	2.546,33	2.401,93	340,91	250,07	6,59	8,11	93,77	114,32	3,20	4,94	--	--	--	--	--	--	2.990,80	2.779,37		
					2.491,83		306,63		7,16		101,53		3,86		--		--		--		2.911,01			

(1) Di cui n. 6 unità titolari di incarico dirigenziale (ex art. 19, c. 6 e c. 6 quater, D.Lgs. n. 165/2001)

A cura di: Maria Massullo
Antonella Proietti

COMPONENTI DELLA RETRIBUZIONE MEDIA MENSILE LORDA, "VOCI FISSE", PER GRUPPI DI TITOLO DI STUDIO, PER LIVELLO E PER GENERE AL 31.12.2017

TTT. STUDIO	LIV.	ORGANICO AL 31.12.2017		MINIMO TABELLARE		FASCIA STIPENDIALE		POSIZIONE ECONOMICA		RETRIBUZIONE INDIVIDUALE DI ANZIANITA'		ASSEGNO AD PERSONAM		ELEMENTO DIFFERENZIATO DI FUNZIONE (E.D.F.)		SUPERMINIMO		ELEMENTO DI MAGGIORAZIONE		RETRIBUZ. MEDIA MENSILE LORDA (1)	
		N. DIP.	TOTALE	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Laureati	10	--		3.988,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	33,61	0,00	0,00	0,00	3.005,63	0,00	1.076,31	0,00	77,16	0,00	8.180,70	0,00
Tot. D⁽¹⁾	10	0	10	3.988,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	33,61	0,00	0,00	0,00	3.005,63	0,00	1.076,31	0,00	77,16	0,00	8.180,70	0,00
Laureati	157	50		3.981,79	3.981,79	711,29	684,53	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4.693,08	4.666,32
Tot. liv. I	157	50	207	3.981,79	3.981,79	711,29	684,53	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4.693,08	4.666,32
Laureati	303	136		3.085,45	3.085,45	729,94	629,34	0,00	0,00	0,00	0,00	0,30	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.815,69	3.714,79
Diplomati	10	--		3.085,45	0,00	650,32	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.735,77	0,00
Tot. liv. II	313	136	449	3.085,45	3.085,45	727,40	629,34	0,00	0,00	0,00	0,00	0,29	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.813,13	3.714,79
Laureati	417	301		2.418,16	2.418,16	338,01	329,92	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.756,17	2.748,08
Diplomati	29	6		2.418,16	2.418,16	718,72	615,57	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.136,88	3.033,73
Tot. liv. III	446	307	753	2.418,16	2.418,16	362,76	335,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.780,92	2.753,66
Laureati	10	13		2.108,22	2.108,22	0,00	0,00	27,65	49,63	302,32	285,54	10,09	18,11	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.448,28	2.461,50
Diplomati	249	191		2.108,22	2.108,22	0,00	0,00	36,28	33,30	385,80	357,21	11,76	10,95	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.542,06	2.509,68
Tot. liv. IV	259	204	463	2.108,22	2.108,22	0,00	0,00	35,94	34,34	382,58	352,64	11,69	11,41	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.538,44	2.506,61
Laureati	2	4		1.914,79	1.914,79	0,00	0,00	0,00	0,00	65,00	55,88	6,32	3,16	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.986,11	1.973,83
Diplomati	75	67		1.914,79	1.914,79	0,00	0,00	1,07	2,39	199,10	217,37	9,99	13,76	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.124,95	2.148,32
Non Diplomati	15	16		1.914,79	1.914,79	0,00	0,00	10,67	0,00	345,67	322,46	12,63	12,63	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.283,77	2.249,88
Tot. liv. V	92	87	179	1.914,79	1.914,79	0,00	0,00	2,61	1,84	220,08	229,28	10,34	13,07	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.147,82	2.158,97
Diplomati	160	68		1.754,21	1.754,21	0,00	0,00	0,00	0,00	72,04	73,55	0,00	0,66	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.826,25	1.828,43
Non Diplomati	18	12		1.754,21	1.754,21	0,00	0,00	7,79	0,00	261,92	277,17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.023,92	2.031,38
Tot. liv. VI	178	80	258	1.754,21	1.754,21	0,00	0,00	0,79	0,00	91,24	104,10	0,00	0,56	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.846,24	1.858,87
Diplomati	4	7		1.607,72	1.607,72	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6,79	0,00	64,59	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.607,72	1.679,10
Non Diplomati	11	5		1.607,72	1.607,72	0,00	0,00	0,00	12,20	118,21	159,11	29,96	20,74	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.755,89	1.799,77
Tot. liv. VII	15	12	27	1.607,72	1.607,72	0,00	0,00	0,00	5,08	86,69	70,26	21,97	46,32	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.716,38	1.729,38
Non Diplomati	10	15		1.515,84	1.515,84	0,00	0,00	0,00	0,00	96,41	53,68	30,17	22,35	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.642,42	1.591,86
Tot. liv. VIII	10	15	25	1.515,84	1.515,84	0,00	0,00	0,00	0,00	96,41	53,68	30,17	22,35	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.642,42	1.591,86
	1.480	891	2.371	2.556,07	2.401,93	338,61	250,07	6,55	8,11	93,36	114,32	3,18	4,94	20,31	--	7,27	--	0,52	--	3.025,86	2.779,37
SENZA DIRIGENTI				2.498,14		305,34		7,13		101,24		3,84		12,68		4,54		0,33		2.933,23	
	1.470	891	2.361	2.546,33	2.401,93	340,91	250,07	6,59	8,11	93,77	114,32	3,20	4,94	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.990,80	2.779,37
				2.491,83		306,63		7,16		101,53		3,86		0,00		0,00		0,00		2.911,01	

(1) Di cui n. 6 unità titolari di incarico dirigenziale (ex art. 19, c. 6 e c. 6 quater, D.Lgs. n. 165/2001)

A cura di: **Maria Massullo**
Antonella Proietti

Capitolo 2 ORGANI DI PARITA' E TUTELA DELL'UGUAGLIANZA

• IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

La legge 4 novembre 2010 n. 183 art. 21 ha disposto, per le pubbliche amministrazioni, l'obbligo di costituire, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il 'Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni' che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing con funzioni notevolmente ampliate. Il Comitato unico di garanzia (Cug) contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico nell'obiettivo di migliorare l'efficienza delle prestazioni garantendo, nel contempo, un ambiente di lavoro caratterizzato da rispetto dei principi di pari opportunità e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori. Successivamente, con la direttiva del marzo 2011, il ministro per la Pubblica amministrazione e l'innovazione ed il ministro per le Pari opportunità hanno fornito le linee guida sulle modalità di funzionamento e sui criteri di composizione dei Comitati unici di garanzia.

Il Comitato ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Il Presidente è designato dall'Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto, con Delibera n. 105/2017/CA del 20.12.2017, alla nomina del nuovo Presidente e alla sostituzione di alcuni componenti designati dall'Agenzia nonché di alcuni componenti di parte Sindacale. Con circolare ENEA n. 137/PER/2018 si è data pubblicità alla nomina del Comitato.

Il Comitato Unico di Garanzia ha compiti propositivi, consultivi e di verifica ed opera in collaborazione con la Consiglieria Nazionale di Parità, l'UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali) e l'Organismo Indipendente di Valutazione.

Obiettivo dell'azione dei CUG è principalmente la lotta alla discriminazione e l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico operate nel rispetto dei principi di pari opportunità.

L'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.

A cura di: **Maria Massullo**
Antonella Proietti

Capitolo 3 PROGRAMMAZIONE E PIANO DI AZIONI POSITIVE

L'articolo 48 del D.lgs 11/4/2006 n. 198 impone a ciascuna Pubblica Amministrazione di adottare un Piano di Azioni Positive su proposta dei i Comitati Unici di Garanzia e sentita la Consigliera di Parità territorialmente competente.

Il Piano di Azioni Positive è stato redatto, oltre che per rispondere al dettato normativo, anche con l'obiettivo di dare un contributo concreto all'attuazione delle pari opportunità nel lavoro, di migliorare il clima lavorativo e di favorire la condivisione di valori di equità e di rispetto dell'individuo nell'Amministrazione, nonché di migliorare l'organizzazione del lavoro ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere.

In data 20 luglio 2017 con delibera n. 65/2017/CA è stato approvato il "Piano triennale di Azioni Positive 2017-2019. Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico che ha come obiettivo quello di introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo.

Per il periodo 2017-2019 sono state individuate le seguenti Aree di intervento:

1. Comunicazione e informazione
2. Equa rappresentatività e dignità di genere
3. Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro
4. Benessere Organizzativo
5. Formazione
6. Collaborazioni nazionali ed internazionali
7. Sicurezza in chiave di genere

1. Comunicazione e informazione

Obiettivi:

- Orientare la produzione e la gestione dell'informazione verso il superamento degli stereotipi, dando equo risalto alla componente lavorativa femminile.
- Realizzare strumenti di comunicazione e reportistica volti: a rendere trasparenti e noti gli effetti prodotti sulle pari opportunità dalle politiche dell'Agenzia; a diffondere buone prassi; a sensibilizzare il contesto lavorativo nei confronti di una cultura più centrata sul rispetto del genere.

Azioni:

**A cura di: Maria Massullo
Antonella Proietti**

- Utilizzo dei canali di comunicazione CUG (sito, canale web tv, social network) per la realizzazione di interviste, servizi e video finalizzati agli obiettivi di diffusione di una cultura di genere e inclusiva che abbia alla base il benessere organizzativo.
- Osservatorio sull'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria sulle questioni di genere.
- Realizzazione workshop e convegni.

2. Equa rappresentatività e dignità di genere

Obiettivi:

- Valorizzare le competenze all'interno dell'organizzazione in tutti i settori.
- Potenziare l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali a prevalenza maschile.
- Rimuovere gli stereotipi di genere che possono condizionare i comportamenti e le opportunità di sviluppo professionale.
- Definire procedure di verifica certe e trasparenti sul mobbing, sullo straining, sulla discriminazione di genere e sulle molestie.
- Promuovere l'adozione di buone prassi nella gestione delle risorse umane, al fine di contrastare gli stereotipi di genere.

Azioni:

- Introduzione di soglie minime di rappresentanza di genere (quote di genere) negli incarichi di responsabilità.
- Verifica dell'attuazione del D.lgs.120/2011, il quale detta la normativa sulla presenza delle quote di genere nei Consigli di Amministrazione e nei Collegi Sindacali delle società partecipate.
- Realizzazione, a cura del CUG, del Bilancio di Genere in ENEA.

3. Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro

Obiettivi:

- Individuazione di strumenti e nuovi modelli organizzativi che favoriscano una effettiva conciliazione di tempi di vita e tempi di lavoro.
- Promuovere la cultura della solidarietà in ambito lavorativo anche attraverso la realizzazione di progetti tematici.

Azioni:

A cura di: **Maria Massullo**
Antonella Proietti

- Verifica sull'applicazione del telelavoro nell'Agenzia e studio di forme di lavoro agile.

4. Benessere Organizzativo

Obiettivi:

- Implementazione di iniziative e programmi per il miglioramento delle condizioni di benessere lavorativo nell'Agenzia.

Azioni:

- Collaborazione tra Direttore del Personale, CUG e Organismo Indipendente di Valutazione per l'elaborazione di proposte di interventi sulle criticità individuate.
- Istituzionalizzare incontri periodici del CUG con il Direttore del Personale per individuare l'adozione di buone prassi volte a migliorare l'organizzazione interna.
- Relazione da inoltrare a cura del CUG al direttore del personale, circa le segnalazioni presentate dal personale al CUG, al fine di porre l'attenzione su tutti i comportamenti che potrebbero rappresentare un rischio di mobbing, straining o discriminazione.

5. Formazione

Obiettivi:

- Realizzazioni di piani formativi sulle tematiche di cui sopra.

Azioni:

**A cura di: Maria Massullo
Antonella Proietti**

- Proposta di un corso di formazione rivolto ai Responsabili di Struttura, da effettuarsi nel triennio, focalizzato alla valorizzazione delle risorse umane e al rispetto delle pari opportunità di genere.
- Predisposizione di moduli informativi su piattaforma e-learning ENEA.

6. Collaborazioni nazionali e internazionali

Obiettivi:

- Rafforzamento degli scambi e delle relazioni con interlocutori esterni all'Agenzia.

Azioni:

- Promozione alla partecipazione ai bandi di finanziamento nazionale ed europei.
- Partecipazione alla rete nazionale dei Comitati Unici di Garanzia per la condivisione di proposte di revisione della normativa vigente sui temi dei CUG.

7. Sicurezza in chiave di genere

Obiettivi:

- Promuovere consapevolezza sulle differenze fra uomini e donne nelle rispettive condizioni di esposizione al rischio e di potenziali pericoli per la salute.

Azioni:

- Predisposizione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) in chiave di genere.
- Organizzazione di incontri informativi sulla sicurezza di genere rivolti ai dipendenti.
- Collaborazione con gli organismi preposti alla gestione della salute e della sicurezza.

A cura di: **Maria Massullo**
Antonella Proietti

Capitolo 4 INIZIATIVE REALIZZATE

Il Consiglio di Amministrazione con delibera n.105/2017/CA del 20.12.2017 ha provveduto a nominare il nuovo Presidente, ha sostituito alcuni componenti designati dall'Agenzia e ha preso atto di nuove designazioni di componenti di parte sindacale. E' previsto un Budget annuale per il Comitato Unico di Garanzia che ha come delegato alla spesa il Direttore del personale. Non sono presenti risorse destinate alla formazione dei/delle componenti del Comitato. Il Comitato dispone di una stanza presso la sede centrale e di una segreteria. Partecipa attivamente alla rete nazionale dei CUG delle Pubbliche Amministrazioni, "Forum Nazionale dei CUG", che ha l'obiettivo di sviluppare e condividere scelte politiche e buone prassi negli Enti di riferimento. Collabora alla stesura del Piano della Performance, adottato dall'Agenzia, in un'ottica di collegamento tra il piano e le politiche di pari opportunità. Fa un monitoraggio costante sull'attuazione del d. lgs. 30.3.2001 n. 165 art.57 - Pari opportunità - relativamente alla nomina delle donne nelle commissioni di concorso e alla formazione e l'aggiornamento professionale dei dipendenti in rapporto proporzionale alla loro presenza nell'Amministrazione.

Nel corso del 2017 il Comitato si è riunito in seduta plenaria 6 volte con cadenza mensile .

L'attività del Comitato è rimasta sospesa da luglio 2017 a dicembre 2017 a causa del pensionamento della Presidente.

Azioni previste nel Piano di Azioni Positive e realizzate dal CUG nel 2017:

Comunicazione e informazione

Nel corso del 2017 sono stati ampliati i contenuti dei principali sistemi di comunicazione del Comitato che sono: sito, social network, canale-web tv al fine di diffondere una cultura di genere inclusiva che abbia alla base il benessere organizzativo.

Sono stati organizzati due convegni:

- La lotta contro la violenza sulle donne è la battaglia di tutti – 5 aprile 2017 presso la sede ENEA di via G. Romano 41
- Cambiare si può! Come prendersi cura e rendere sostenibile la riforma della PA con innovazione, conciliazione ed etica: il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia.- In collaborazione con il Forum Nazionale dei CUG 23 maggio 2017 presso Convention Center "La Nuvola"

Equa rappresentatività di genere

E' stato elaborato il Bilancio di genere.

E' stata monitorata l'attuazione delle disposizioni dell'articolo 57 del d.lgs. n 165 del 2001 che prevede l'obbligo di riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni nei concorsi.

Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro

E' stata studiata la normativa di riferimento e sono state monitorate esperienze in altre pubbliche amministrazioni, aderenti al Forum Nazionale dei CUG, su telelavoro e lavoro agile.

Benessere organizzativo

Sono stati attuati periodici incontri del Comitato con la Direzione del Personale per la realizzazione del piano di Azioni Positive e per l'individuazione di buone prassi volte a migliorare l'organizzazione interna.

**A cura di: Maria Massullo
Antonella Proietti**

Il CUG si è interfacciato con il Servizio Prevenzione e Protezione Casaccia che ha elaborato, secondo la metodologia INAIL, il documento di Valutazione del Rischio stress lavoro correlato sia per il centro stesso che per la Sede Legale.

Attualmente il documento non è diviso per genere sono però in atto contatti con gli uffici preposti alla redazione del documento per redigere una prima versione di DVR di genere su stress lavoro correlato. I datori di Lavoro hanno condiviso alcune proposte, provenienti dal Servizio Prevenzione e Protezione, volte a prevenire l'insorgenza di stress lavoro correlato ed, in particolare, sono state autorizzate le seguenti iniziative:

- Progetto STR.A.D.I.Va.Ri. (STrSS in Agenzia: Definire l'intervento attraverso la Valutazione del Rischio), un programma di promozione di alcune abilità personali che in letteratura risultano essere un fattore di protezione dal rischio stress quali autostima e autoefficacia che si traducono in assertività, intesa come capacità di raggiungere i propri obiettivi tenendo in opportuna considerazione quelli altrui;
- Sportello di Ascolto, situato presso il Servizio Medicina del Centro Casaccia per garantire al massimo la privacy del lavoratore, gestito da una psicologa ed un laureato in psicologia del lavoro.

Il progetto STR.A.D.I.Va.Ri. nel 2017 ha coinvolto 21 persone divise in due gruppi portando in generale risultati positivi verso una maggiore acquisizione di assertività.

Lo sportello di ascolto nel 2017 ha accolto 2 lavoratrici che presentavano una condizione di stress lavorativo.

Formazione

E' in atto una collaborazione tra il Comitato e l'Amministrazione per la pubblicazione Intraenea di moduli formativi.

Collaborazioni nazionali e internazionali

Il Forum Nazionale dei CUG si è riunito in seduta plenaria 4 volte e sono state fatte diverse riunioni di coordinamento del forum nell'ambito delle quali si sono analizzate le bozze dei contratti collettivi di lavoro dei vari comparti al fine di individuare e cercare di allineare eventuali differenze tra gli stessi in materia di competenza del CUG. Inoltre si sono analizzati gli articoli riguardanti gli Organismi Paritetici per l'innovazione per evidenziare duplicazioni di competenze con i comitati.