



BILANCIO DI GENERE ENEA ANNO 2018

Ringraziamenti

Per il supporto fornito alla redazione del Bilancio di genere 2018 si ringrazia:

- **La Direzione del Personale**
- **La Direzione Amministrazione Centrale**
- **L' Unità Gestione Rapporti Societari**
- **Il Laboratorio informatico gestionale della Divisione per lo Sviluppo Sistemi per l'informatica e l'ITC**

INTRODUZIONE

Il Bilancio di genere è uno strumento che mira a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sul loro impatto su uomini e donne. Le decisioni di bilancio non sono neutre rispetto al genere e hanno un impatto diverso su uomini e donne anche in relazione alle diverse situazioni socio-economiche, ai bisogni individuali e ai comportamenti sociali.

Dalle esperienze nazionali dei Paesi anglosassoni, a fine secolo scorso, si è giunti dopo il 2000 all'uso del Bilancio di genere da parte di alcune Amministrazioni locali del Nord Italia. Dal 2001 l'Unione Europea ha iniziato ad occuparsi del Bilancio di genere e a promuoverlo tra i vari Stati.

In Italia si è partiti dalla Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche del 27 maggio 2007, emanata dal Dipartimento della funzione pubblica. La prima sperimentazione del Bilancio di genere, introdotta con l'art. 38-septies della legge n.196 del 2009, è stata applicata al Rendiconto generale dello Stato per l'esercizio 2016 e poi replicata per l'esercizio 2017.

Il legislatore nazionale considera il Bilancio di genere uno strumento che accompagna la "Relazione sulla Performance" che ogni Amministrazione pubblica è tenuta ad adottare entro il 30 giugno di ogni anno (art. 10 D.Lgs. 150/2009).

Il Bilancio di genere rientra tra le pratiche di rendicontazione sociale ed è uno strumento di consuntivazione e quantificazione delle politiche di genere. Il presente documento quindi ha come obiettivo quello di valutare come gli effetti delle scelte politiche aziendali si differenziano tra uomini e donne.

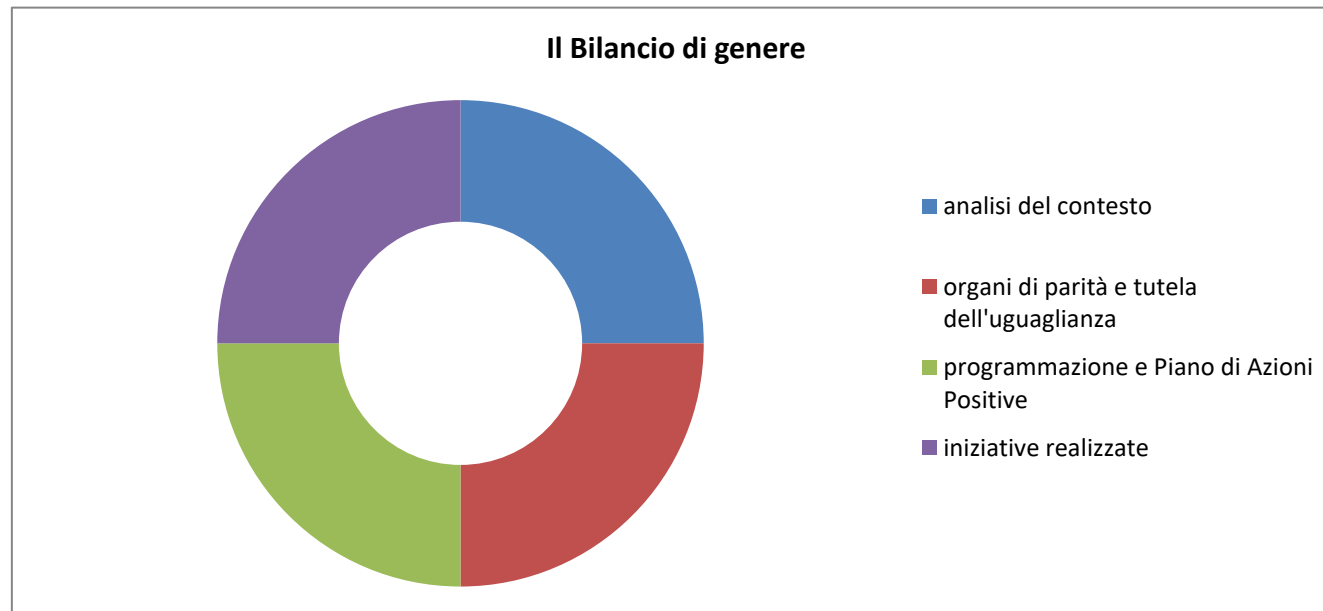
Il Comitato Unico di Garanzia dell'ENEA ha redatto il presente Bilancio, che non costituisce un Bilancio separato, ma una metodologia di lettura del Bilancio in un'ottica di genere.

Il Bilancio di genere contribuisce ad incrementare la trasparenza nei processi decisionali e a favorire una più equa distribuzione delle risorse economiche per raggiungere uguaglianza sostanziale tra lavoratrici e lavoratori.

Dall'esame della composizione del personale, della retribuzione, degli istituti contrattuali utilizzati, delle spese e delle entrate relativi ai generi, si possono ricavare utili informazioni per l'Amministrazione al fine di valutare la possibile esistenza di disparità tra lavoratori e lavoratrici.

Il Bilancio di genere si articola in quattro parti rispettivamente:

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*

1. ANALISI DEL CONTESTO

Nelle tabelle seguenti, quando non è specificato altrimenti, per “personale” si intende il personale a tempo indeterminato.

TABELLA 1 - VERTICE E STRUTTURA, AL 31.12.2018

<i>RIPARTIZIONE DI GENERE, AL 31.12.2018, NEL VERTICE E STRUTTURA</i>			
ORGANI DI VERTICE	U	D	T
Consiglio di Amministrazione	3	0	3
Organi di controllo (Collegio dei Revisori e Magistrato della Corte dei Conti delegato al controllo)	4	4	8
Vice Direttore Generale	1	0	1
Organo Centrale Sicurezza	0	0	0
Altro	0	0	0
TOTALE PERSONALE	8	4	12

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

TABELLA 2 - PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO PER GENERE, AL 31.12.2018

<i>PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO, AL 31.12. 2018, SUDDIVISO PER GENERE</i>			
TIPO RAPPORTO DI LAVORO	UOMINI	DONNE	TOTALE
TEMPO INDETERMINATO	1.463	960	2.423
TEMPO DETERMINATO	2	0	2
TOTALE	1.465	960	2.425

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

TABELLA 3 - PERSONALE PER UNITA' ORGANIZZATIVA E PER GENERE AL 31.12.2018

<i>PERSONALE, AL 31.12.2018, PER UNITA' ORGANIZZATIVA E PER GENERE</i>			
UNITA' ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
AMC	26	37	63
BOARD	0	2	2
COM	25	36	61
DTE	351	138	489
DUEE	110	74	184
FSN	348	125	473
IRP	31	20	51
ISER	202	128	330
LEGALT	5	14	19
OCS	1	2	3
PER	19	56	75
REL	14	29	43
SSPT	293	256	549
STAV	12	14	26
UTA	24	16	40
UVER	2	13	15
TOTALE PERSONALE	1.463	960	2.423

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

TABELLA 4 - PERSONALE PER GENERE E FASCE DI ETA', AL 31.12.2018

<i>PERSONALE PER GENERE E FASCE DI ETA', AL 31.12.2018</i>			
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Meno di 30 anni	2	1	3
31-40	125	95	220
41-50	432	307	739
Oltre 50 anni	904	557	1.461
Totale personale	1.463	960	2.423

(ENEA)Fonte: *Direzione del Personale*

TABELLA 5 - PERSONALE PER GENERE E ANZIANITA' DI SERVIZIO, AL 31.12.2018

<i>PERSONALE PER GENERE E ANZIANITA' DI SERVIZIO, AL 31.12.2018</i>			
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Meno di 10 anni	472	361	833
11-20	249	141	390
21-30	231	157	388
Oltre 30 anni	511	301	812
Totale personale	1.463	960	2.423

(ENEA)Fonte: *Direzione del Personale*

TABELLA 6 - PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO PER PROFILO/LIVELLO E PER GENERE, AL 31.12.2018

<i>Distribuzione del Personale a tempo indeterminato e a tempo determinato, per genere, per profilo e per livello, al 31.12.2018</i>					
PROFILO/LIVELLO	TI		TD		TOTALE PERSONALE
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	
Dirigenti e inc. dirig.	9	0	0	0	9
Dirigente di Ricerca	120	36	0	0	156
Primo Ricercatore	252	109	0	0	361
Ricercatore	398	273	1	0	672
Dirigente Tecnologo	12	12	0	0	24
Primo Tecnologo	29	25	0	0	54
Tecnologo	64	78	0	0	142
Tecnologo ENEA	26	6	0	0	32
Funzionario di amm.ne	29	32	0	0	61
Collaboratore tecnico	458	278	0	0	736
Collaboratore di amm.ne	22	72	1	0	95
Operatore tecnico	29	14	0	0	43
Operatore tecnico ENEA	5	0	0	0	5
Operatore di amm.ne	8	14	0	0	22
Operatore di amm.ne ENEA	2	11	0	0	13
TOTALE PERSONALE	1.463	960	2	0	2.425

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

TABELLA 7 – RIPARTIZIONE DI GENERE E PER FASCE DI ETA', DIRIGENTI DI RICERCA DIRIGENTI TECNOLOGI, AL 31.12.2018

<i>RIPARTIZIONE DI GENERE, AL 31.12.2018, NEI PROFILI DI DIRIGENTI DI RICERCA DIRIGENTI TECNOLOGI, PER GENERE E FASCE DI ETA'</i>			
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Meno di 30 anni	0	0	0
31-40	0	0	0
41-50	0	0	0
Oltre 50 anni	132	48	180
TOTALE PERSONALE	132	48	180

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

TABELLA 8 – RIPARTIZIONE DI GENERE E PER FASCE DI ETA', PRIMO RICERCATORE PRIMO TECNOLOGO, AL 31.12.2018

<i>RIPARTIZIONE DI GENERE, AL 31.12.018, NEI PROFILI PRIMO RICERCATORE PRIMO TECNOLOGO, PER GENERE E FASCE DI ETA'</i>			
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Meno di 30 anni	0	0	0
31-40	0	0	0
41-50	7	6	13
Oltre 50 anni	274	128	402
TOTALE PERSONALE	281	134	415

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

TABELLA 9 – RIPARTIZIONE DI GENERE E PER FASCE DI ETA', RICERCATORE E TECNOLOGO, AL 31.12.2018

RIPARTIZIONE DI GENERE, AL 31.12.2018, NEI PROFILI DI RICERCATORE E TECNOLOGO, PER GENERE E FASCE DI ETA'			
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Meno di 30 anni	1	1	2
31-40	60	52	112
41-50	273	215	488
Oltre 50 anni	131	81	212
TOTALE PERSONALE	465	349	814

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

TABELLA 10 – RIPARTIZIONE DI GENERE, NEGLI INCARICHI DI STRUTTURA, PER TIPOLOGIA DI INCARICO, AL 31.12.2018

RIPARTIZIONE DI GENERE, AL 31.12.2018, NEGLI INCARICHI DI STRUTTURA, PER TIPOLOGIA DI INCARICO				
Etichette di riga	UOMINI	DONNE	Totale complessivo	NOTE
Organi di Vertice	2	0	2	
Dipartimento	4*	0	4	* di cui 1 a.i.
Direzione	7	0	7	di cui 3 a.i.
Divisione	15	5	20	
Istituto	1	1	2	
Laboratorio	48	21**	69	** di cui 1 a.i.
Servizio	45***	18	63	*** di cui 2 a.i.
Sezione	8	2	10	
Unità	3****	1	4	**** di cui 2 a.i.
TOTALE PERSONALE	133	48	181	

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

TABELLA 11 – RIPARTIZIONE DI GENERE, NEGLI INCARICHI DI STRUTTURA, PER ETA' ANAGRAFICA, AL 31.12.2018

RIPARTIZIONE DI GENERE, AL 31.12.2018, NEGLI INCARICHI DI STRUTTURA, PER ETA' ANAGRAFICA			
	UOMINI	DONNE	Totale complessivo
meno di 30	0	0	0
31-40	4	1	5
41-50	22	17	39
oltre 50	107	30	139
TOTALE PERSONALE	133	48	181

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

TABELLA 12 - PERSONALE PER TIPOLOGIA DI UNITA' ORGANIZZATIVA DI I° LIVELLO, AL 31.12.2018

PERSONALE, AL 31.12.2018, PER TIPOLOGIA DI UNITA' ORGANIZZATIVA DI I° LIVELLO E PER GENERE			
TIPOLOGIA UNITA' ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE	Totale Complessivo
DIPARTIMENTI	1.102	593	1.695
DIREZIONI	277	273	550
UNITA'/ISTITUTO	83	92	175
OCS	1	2	3
TOTALE PERSONALE	1.463	960	2.423

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

TABELLA 13 - RIPARTIZIONE DI GENERE, NEGLI INCARICHI DI DIVISIONE DI DIPARTIMENTO, AL 31.12.2018

RIPARTIZIONE DI GENERE, NEGLI INCARICHI DI DIVISIONE DI DIPARTIMENTO, AL 31.12.2018			
DIVISIONI DI DIPARTIMENTO	UOMINI	DONNE	Totale complessivo
Divisione DTE	6	0	6
Divisione DUEE	1	1	2
Divisione FSN	5	1	6
Divisione SSPT	3	3	6
TOTALE PERSONALE	15	5	20

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

TABELLA 14 - RIPARTIZIONE DI GENERE, NEGLI INCARICHI DI RESPONSABILE DI SERVIZIO NELLE DIREZIONI, AL 31.12.2018

RIPARTIZIONE DI GENERE, NEGLI INCARICHI DI RESPONSABILE DI SERVIZIO NELLE DIREZIONI, AL 31.12.2018			
RESPONSABILI DI SERVIZIO NELLE DIREZIONI	UOMINI	DONNE	Totale complessivo
Servizio AMC	5	2	7
Servizio COM	4	1	5
Servizio ISER	19	3	22
Servizio LEGALT	1	1	2
Servizio PER	2	3	5
TOTALE PERSONALE	31	10	41

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

TABELLA 15 - RIPARTIZIONE DI GENERE, NEGLI INCARICHI DEI LABORATORI, AL 31.12.2018

<i>RIPARTIZIONE DI GENERE, NEGLI INCARICHI DEI LABORATORI, AL 31.12.2018</i>			
LABORATORI	UOMINI	DONNE	Totale complessivo
LAB. DTE	14	5	19
LAB. DUEE	9	1	10
LAB. FSN	14	4	18
LAB. IRP	2	2	4
LAB. SSPT	9	9	18
TOTALE PERSONALE	48	21	69

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

TABELLA 16 - RIPARTIZIONE DI GENERE, NEGLI INCARICHI DI SERVIZI E UFFICI PER UNITA' ORGANIZZATIVA, AL 31.12.2018

<i>RIPARTIZIONE DI GENERE, AL 31.12.2018, NEGLI INCARICHI DI SERVIZI E UFFICI PER UNITA' ORGANIZZATIVA</i>			
Unità Organizzative	UOMINI	DONNE	Totale complessivo
REL	1	3	4
STAV	2	1	3
UTA	3	1	4
UVER	2	2	4
TOTALE PERSONALE	8	7	15

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

TABELLA 17 – PERSONALE PER TITOLO DI STUDIO E PER GENERE, AL 31.12.2018

<i>PERSONALE, AL 31.12.2018, SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO E PER GENERE</i>			
TITOLO DI STUDIO	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
LAUREATI	913	568	1481
DIPLOMATI	506	353	859
NON DIPLOMATI	44	39	83
TOTALE DIPENDENTI	1463	960	2423

(ENEA)Fonte: *Direzione del Personale*

TABELLA 18 - PERSONALE, PER GENERE, PER TIPOLOGIA DI UNITA' ORGANIZZATIVA E PER TITOLO DI STUDIO, AL 31.12.2018

<i>PERSONALE, AL 31.12.2018, PER GENERE, PER TIPOLOGIA DI UNITA' ORGANIZZATIVA E PER TITOLO DI STUDIO</i>										
TITOLI DI STUDIO	DIPARTIMENTI		DIREZIONI		UNITA'/IST		ALTRO		TOTALE PERSONALE	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
laureati	765	442	101	80	46	45	1	1	913	568
diplomati	323	146	150	160	33	46		1	506	353
non diplomati	13	5	27	33	4	1			44	39
TOTALE PERSONALE	1102	593	278	273	83	92	1	2	1463	960

(ENEA)Fonte: *Direzione del Personale*

TABELLA 19 - PERSONALE, PER GENERE E PER GRUPPI DI LAUREE, AL 31.12.2018

<i>PERSONALE, AL 31.12. 2018, PER GENERE E PER GRUPPI DI LAUREE</i>			
TITOLI DI STUDIO	UOMINI	DONNE	TOTALE LAUREATI
INGEGNERIA	441	111	553
SCIENTIFICA	386	320	706
SANITARIA	6	11	17
SOCIALE	74	103	177
UMANISTICA	6	23	29
TOTALE PERSONALE	913	568	1481

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale*

TABELLA 20 - PERSONALE, PER GENERE E PER GRUPPI DI DIPLOMI, AL 31.12.2018

<i>PERSONALE, AL 31.12.2018., PER GENERE E PER GRUPPI DI DIPLOMI</i>			
TITOLI DI STUDIO	UOMINI	DONNE	TOTALE DIPLOMATI
TECNICI	411	47	458
AMMINISTRATIVI	95	306	401
TOTALE PERSONALE	506	353	859

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale*

**TABELLA 21 - ASSUNZIONI E CESSAZIONI DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO
PER GENERE E PER TIPOLOGIA DI TITOLO DI STUDIO, AL 31.12.2018**

ASSUNZIONI E CESSAZIONI DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO, AL 31.12.2018, PER GENERE E PER TIPOLOGIA DI TITOLO DI STUDIO																
ASSUNZIONI								CESSAZIONI								
LAUREATI		DIPLOMATI		NON DIPL.		TOTALE ASSUNZIONI		LAUREATI		DIPLOMATI		NON DIPL.		TOTALE CESSAZIONI		
U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
66	71	13	22	0	0	79	93	49	10	38	11	6	6	93	27	
TOTALE 137		TOTALE 35		TOTALE 0		TOTALE ASS. 172		TOTALE 59		TOTALE 49		TOTALE 12		TOTALE CESSAZIONI 120		

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

TABELLA 22 - CESSAZIONI DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO, PER GENERE E PER PROFILO AL 31.12.2018

CESSAZIONI DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO, al 31.12.2018, PER GENERE E PER PROFILO			
PROFILO	NUMERO DIPENDENTI		TOTALE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO CESSATO
	UOMINI	DONNE	
Dirigenti	2	0	2
Collaboratore di amm.ne	1	1	2
Collaboratore Tecnico	20	7	27
Dirigente di ricerca	22	1	23
Dirigente Tecnologo	3	2	5
Operatore di amm.ne	0	2	2
Operatore di amm.ne Enea	1	6	7
Operatore Tecnico	2	1	3
Operatore Tecnico Enea	7	0	7
Primo Ricercatore	20	3	23
Ricercatore	1	3	4
Tecnologo	1	1	2
Tecnologo Enea	13	0	13
TOTALE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO CESSATO	93	27	120

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 23 - PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO, PER GENERE,
MOTIVAZIONE DELLE CESSAZIONI AVVENUTE, AL 31.12.2018**

<i>PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO, PER GENERE, MOTIVAZIONE DELLE CESSAZIONI AVVENUTE AL 31.12.2018</i>			
MOTIVAZIONI	NUMERO DIPENDENTI		TOTALE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO CESSATO
	UOMINI	DONNE	
Decesso	3	1	4
Dimissioni volontarie accettate	5	3	8
Dispensa dal servizio	1	1	2
Limite d'età	33	8	41
Risoluzione limiti di servizio	51	14	65
Totale complessivo	93	27	120

(ENEA)Fonte: *Direzione del Personale*

**TABELLA 24 - ASSUNZIONI DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO PER GENERE E PER PROFILO, AL 31.12.2018
(comprese assunzione per chiamata diretta (L.68/99 Cat. Protetta))**

<i>ASSUNZIONI DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO, AL 31.12.2018, PER GENERE E PER PROFILO (assunzione per chiamata diretta (L.68/99 Cat. Protetta))</i>			
PROFILO	NUMERO DIPENDENTI		TOTALE PERSONALE ASSUNTO A TEMPO INDETERMINATO
	UOMINI	DONNE	
Ricercatore	42	45	87
Tecnologo	7	8	15
Funzionario	17	17	34
Collaboratore Tecnico	10	11	21
Collaboratore di Amministrazione	3	12	15
Operatore Tecnico	0	0	0
Operatore di Amministrazione	0	0	0
TOTALE PERSONALE ASSUNTO A TEMPO INDETERMINATO	79	93	172

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

TABELLA 25 - DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE, AL 31.12.2018, PER GENERE, IN ASPETTATIVA, IN COMANDO, IN DISTACCO, IN CONGEDO, FUORI RUOLO

<i>DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE, AL 31.12.2018, PER GENERE, in aspettativa, in comando, in distacco, in congedo, fuori ruolo</i>			
TIPOLOGIA DI ISTITUTO CONTRATTUALE	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE IN ASPETTATIVA, IN COMANDO, IN DISTACCO, IN CONGEDO, FUORI RUOLO
in aspettativa per motivi personali senza retribuzione	0	1	1
in aspettativa per gravi motivi di famiglia senza retribuzione	0	0	0
in aspettativa art.17 CCNL 2006/2009 senza retribuzione	1	1	2
in aspettativa cariche pubbliche senza retribuzione	2	0	2
in aspettativa Inc. Dirigenziale art.19 D.lgs 165/01 senza retr.	2	0	2
in aspettativa educaz. ass. figli legge 335/95 senza retribuzione	1	0	1
in aspettativa conservazione posto di lavoro art. 4 comma 10/11	20	15	35
In aspettativa incarico Dirigenziale a T.D.	6	0	6
in comando o distacco c/o altre P.A.	25	5	30
in congedo	15	3	18
in congedo straordinario con handicap grave (Art. 42)	2	3	5
permessi ex L. 104/92	166	182	348
in congedo parentale	0	0	0
personale in assegnazione temporanea	4	2	6
In congedo dottorato di ricerca retribuito	0	1	1
fuori ruolo	3	0	3
TOTALE PERSONALE IN ASPETTATIVA, IN COMANDO, IN DISTACCO, IN CONGEDO, FUORI RUOLO	247	213	460

(ENEA)Fonte: *Direzione del Personale*

TABELLA 26 - PERSONALE IN COMANDO PER GENERE E FASCE DI ETA', AL 31.12.2018

<i>PERSONALE NON DIRIGENTE IN COMANDO, PER GENERE E FASCE DI ETA', AL 31.12.2018</i>			
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Meno di 30 anni	0	0	0
31-40	1	1	2
41-50	2	3	5
Oltre 50 anni	20	2	22
Totale personale	23	6	29

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

TABELLA 27 – PERSONALE IN MATERNITA'/PATERNITA', PER GENERE, AL 31.12.2018

<i>PERSONALE IN MATERNITA'/PATERNITA', PER GENERE, AL 31.12.2018</i>			
	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE IN MATERNITA'/PATERNITA'
Totale personale interessato	0	0	0

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

TABELLA 28 – PERSONALE CHE GODE DI CONGEDI PARENTALI, PER GENERE, AL 31.12.2018

<i>PERSONALE CHE GODE DI CONGEDI PARENTALI, AL 31.12.2018, PER GENERE</i>			
	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE CHE GODE DI CONGEDI PARENTALI
Totale personale interessato	42	66	108

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

TABELLA 29 – PERSONALE PER GENERE E PER TIPOLOGIA DI PART TIME AL 31.12.2018

<i>PERSONALE PER GENERE, AL 31.12.2018.,E PER TIPOLOGIA DI PART TIME</i>			
TIPOLOGIA DI PART-TIME	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE PER TIPOLOGIA DI PART TIME
part time verticale	9	3	12
part time orizzontale	1	31	32
part time misto	8	5	13
TOTALE PERSONALE PER TIPOLOGIA DI PART TIME	18	39	57

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

TABELLA 30 - PERSONALE PER GENERE E PER FASCE DI ETA' IN TELELAVORO, AL 31.12.2018

<i>PERSONALE IN TELELAVORO, AL 31.12.2018, PER GENERE E FASCE DI ETA'</i>			
	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE IN TELELAVORO
Meno di 30 anni	0	0	0
31-40	3	5	8
41-50	8	17	25
Oltre 50 anni	37	43	80
Totale personale	48	65	113

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

TABELLA 31 – PERSONALE, AL 31.12.2018, PER GENERE, SUDDIVISO PER PROFILO, IN TELELAVORO

<i>PERSONALE , AL 31.12.2018, PER GENERE, SUDDIVISO PER PROFILO, IN TELELAVORO</i>			
PROFILO	UOMINI	DONNE	TOT. PERS. IN TELELAVORO
Dirigente di ricerca	1	3	4
I Ricercatore	11	3	14
Ricercatore	10	16	26
I Tecnologo	2	3	5
Tecnologo	2	6	8
Tecnologo ENEA	3	0	3
Funzionario di amministrazione	0	3	3
Collaboratore Tecnico	17	26	43
Collaboratore di amministrazione	1	4	5
Collaboratore di amministrazione ENEA	0	0	0
Operatore Tecnico	0	0	0
Operatore Tecnico ENEA	0	0	0
Operatore di amministrazione	1	1	2
Operatore di amministrazione ENEA	0	0	0
TOTALE PERSONALE IN TELELAVORO	48	65	113

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

TABELLA 32 - PERSONALE IN TELELAVORO PER UNITA' ORGANIZZATIVA E PER GENERE, AL 31.12.2018

<i>PERSONALE, AL 31.12.2018, IN TELELAVORO PER UNITA' ORGANIZZATIVA E PER GENERE</i>			
UNITA' ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
DTE	21	10	31
DUEE	1	0	1
FSN	4	2	6
SSPT	8	18	26
AMC	0	2	2
BOARD	0	0	0
COM	4	3	7
ISER	6	9	15
LEGALT	0	0	0
PER	1	1	2
IRP	0	0	0
REL	0	8	8
STAV ex STUDI	0	4	4
UCB	0	0	0
UTA	1	1	2
UTEE	2	7	9
UVER	0	0	0
OCS	0	0	0
TOTALE PERSONALE	48	65	113

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

TABELLA 33 - CONFERIMENTO ASSEgni DI RICERCA, PER GENERE, AL 31.12.2018

<i>CONFERIMENTO ASSEgni DI RICERCA, AL 31.12.2018, PER GENERE</i>		
UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
25	38	63

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

TABELLA 34 - AUTORIZZAZIONI E CONFERIMENTI INCARICHI ESTERNI A DIPENDENTI ENEA, PER GENERE, AL 31.12.2018

<i>AUTORIZZAZIONI E CONFERIMENTI INCARICHI ESTERNI A DIPENDENTI ENEA, AL 31.12.2018, PER GENERE</i>		
UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
125	42	167

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

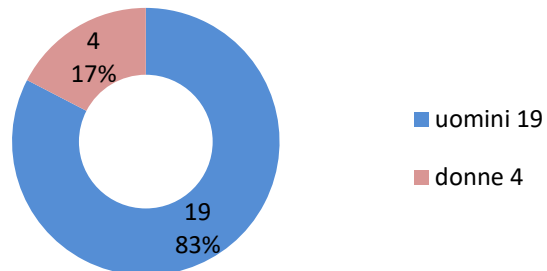
TABELLA 35 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE ENEA NELLE SOCIETA' PARTECIPATE, PER GENERE, AL 31.12.2018

SOCIETA' PARTECIPATE	Quota Capitale ENEA	CdA	Nomina ENEA		Compenso nominati ENEA	Collegio Sindacale	Nomina ENEA	
ASTER S.C.p.A.	8,87	Amministratore Unico	NESSUNO		N.A.	3 (2 U e 1 D)	NESSUNO	
ATENA S.C.r.l.	4,76	Amministratore Unico	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 5 - 4 U e 1 D	SI	CdA 1 U	NO	Revisore Unico (U)	NESSUNO	
CETMA Consorzio	50,00	CdA 4 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.	16,55	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	SI	CdA 1 U	NO	3 (2 U e 1 D)	NESSUNO	
DLTM S.C.r.l.	5,95	Tot CdA 8 - 5 U e 3 D	SI	CdA 1 D	SI	3 (2 U e 1 D)	NESSUNO	
D.T.A. S.C.r.l.	10,50	Tot CdA 12 - 12 U	SI	CdA 1 U	SI	3 (3 U)	NESSUNO	
FN S.r.l.	100,00	Amministratore Unico	SI	CdA 1 U	NO	Revisore Unico (U)	SI	CS 1 U
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 17 - 5 D e 12 U	SI	CdA - 1 D	NO	3 (3 U)	NESSUNO	
In.BIO Consorzio	49,50	Tot CdA 5 (4 U e 1 D)	SI	CdA 2 - 1 U e 1 D	NO	Revisore Unico (U)	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.	0,006%	Tot CdA 5 (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 (5 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	7,51	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 (1 U e 2 D)	SI	CS (1 U e 1 D)

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	Revisore Unico (U)	NESSUNO	
Associazione CONSORTIUM	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

(ENEA)Fonte: Unità Gestione Rapporti Societari

RIPARTIZIONE DI GENERE, NEL 2018, CHE PERCEPISCONO COMPENSO NEI CDA DELLE PARTECIPATE (a nomina ENEA)



RIPARTIZIONE DI GENERE, NEL 2018, NEI COLLEGI SINDACALI DELLE PARTECIPATE (a nomina ENEA)

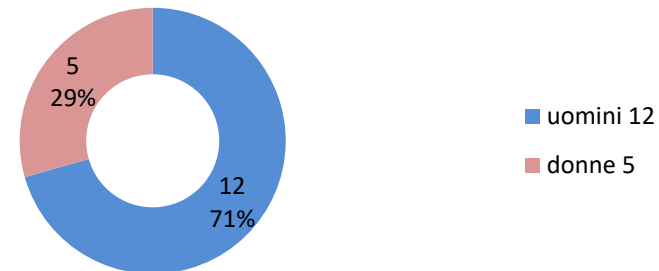


TABELLA 36 – FORMAZIONE DEL PERSONALE AL 31.12.2018, PER UNITA' ORGANIZZATIVA E PER GENERE

FORMAZIONE DEL PERSONALE AL 31.12.2018, PER UNITA' ORGANIZZATIVA E PER GENERE			
UNITA' ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE	TOTALE
DTE	45	10	55
DUEE*	22	10	32
FSN	56	17	73
SSPT	153	169	322
AMC	9	17	26
BOARD	0	0	0
COM	4	4	8
ISER	62	28	90
LEG	5	14	19
PER	18	50	68
IRP	15	7	22
REL	2	14	16
STAV**	3	8	11
UTA	7	0	7
UVER	1	4	5
OCS	0	1	1
TOTALE	402	353	755

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

*sostituisce ex UTEE

**sostituisce ex STUDI e UCB

TABELLA 37- MISSIONI E CONGRESSI IN ITALIA

<i>MISSIONI E CONGRESSI, IN ITALIA, RELATIVI AL PERSONALE, AL 31.12.2018, INCLUSI DIPENDENTI CHE NEL CORSO DEL 2018 SONO CESSATI DAL SERVIZIO</i>				
DIPENDENTI IN MISSIONE	N. MISSIONI	N. CONGRESSI EFFETTUATI IN MISSIONE	SPESE TOTALI MISSIONE IN EURO	SPESE TOTALI CONGRESSI IN EURO
donne	3.084	61	546.223,73	43.369,52
uomini	8.129	74	1.613.167,74	58.407,63
TOTALE	11.213	135	2.159.391,47	101.777,15

(ENEA)Fonte: Laboratorio Informatico Gestionale (DTE/ICT/IGEST)

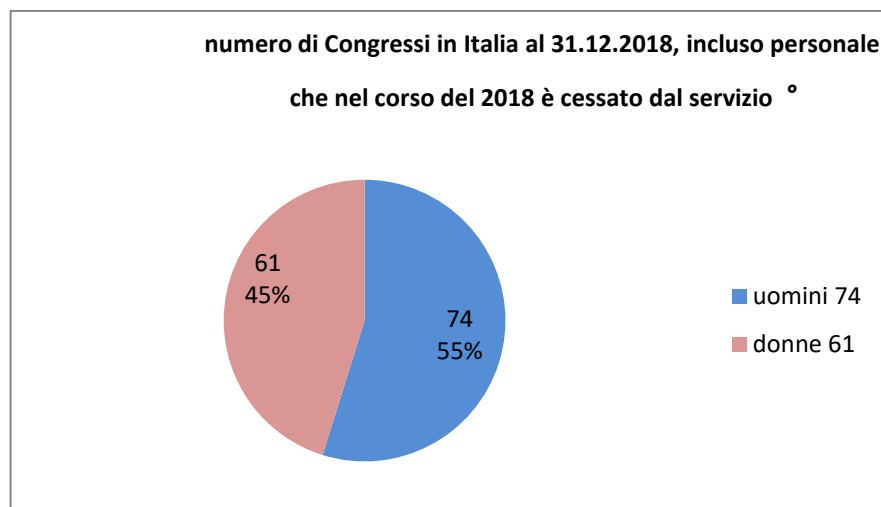


TABELLA 38- DIPENDENTI IN MISSIONE NEL RESTO DEL MONDO

<i>MISSIONI E CONGRESSI, NEL RESTO DEL MONDO, RELATIVI AL PERSONALE, AL 31.12.2018, INCLUSI DIPENDENTI CHE NEL CORSO DEL 2018 SONO CESSATI DAL SERVIZIO</i>				
DIPENDENTI IN MISSIONE	N. MISSIONI	N. CONGRESSI EFFETTUATI IN MISSIONE	SPESE TOTALI MISSIONE IN EURO	SPESE TOTALI CONGRESSI IN EURO
donne	1.163	102	1.043.021,65	89.243,4
uomini	2.609	182	2.847.928,68	192.487,01
TOTALE	3.772	284	3.890.950,33	281.730,41

(ENEA) Fonte: Laboratorio Informatico Gestionale (DTE/ICT/IGEST)

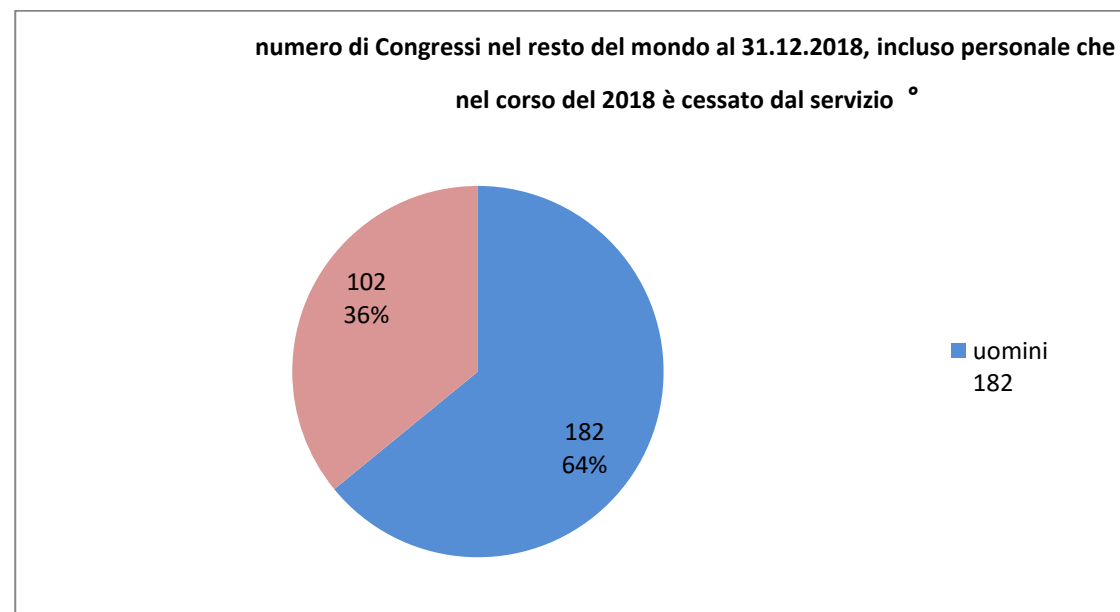


TABELLA 39- ENTRATE DA CONTRATTI ATTIVI PER TIPOLOGIA DI RESPONSABILE SCIENTIFICI

Dati relativi a entrate da contratti attivi - Finanziamenti al 31.12.2018						
N. ENTRATE CONTRATTUALI (1)	RESPONSABILI SCIENTIFICI UOMINI	RESPONSABILI SCIENTIFICI DONNE	TOTALE RESPONS. SCIENT. (2)	BUDGET UOMINI	BUDGET DONNE	BUDGET TOTALE (3)
Contratti progettuali	99	50	149	84.230.820	13.643.601	97.874.421
Contratti di Servizi e Prestazioni (4)	34	9	43	14.182.110	1.166.271	15.348.381
Contratti a tipologia mista	8	0	8	84.142.926 (5)	0	84.142.926
TOTALE	141	59	200	182.555.856	14.809.872	197.365.728

(1) DATI QUALITATIVI RIFERITI AI CONTRATTI ATTIVI IN VITA (PRESENTI IN WPLAN ALLO STATO IN CORSO) ALLA DATA DEL 31.12.2018;

(2) NR.RESPONSABILI DEI CONTRATTI ATTIVI IN VITA ALLA DATA DEL 31.12.2018;

(3)BUDGET RIFERITO ALL'AMMONTARE DEL CONTRATTO ATTIVO IN VITA ALLA DATA DEL 31.12.2018;

(4) IL VALORE DEL BUDGET PER LE ATTIVITA' TARIFFATE E' RAPPRESENTATO DAGLI ACCERTAMENTI DELL'ANNO;

(5) INCLUDE IL BUDGET PER LE ANNUALITA' DEL PROGRAMMA NAZIONALE DI RICERCA IN ANTARTIDE IN CORSO DI RENDICONTAZIONE.

(ENEA) *Fonte: Direzione Amministrazione Centrale (AMC)*

TABELLA 40 RETRIBUZIONI MEDIE ANNUE LORDE

RETRIBUZIONI MEDIE ANNUE LORDE IN EURO, AL 31.12.2018, DEL PERSONALE PER GENERE		
GENERE	UOMINI	DONNE
RETRIBUZIONI	40.468,08	37.408,61

(ENEA) *Fonte: Ufficio del Personale*

**TABELLA 41 - RETRIBUZIONI MEDIE ANNUE LORDE IN EURO,
AL 31.12.2018, DEL PERSONALE, PER GENERE**

Profilo professionale	anagrafica al 31/12/2018		Importo liv		Importo Fascia		Importo Pos Econ		Importo RIA		Importo Assegno ad Pers		Importo EDF		Importo sup min		Media di retr annua	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
DIRIGENTI	9	--	3962,81	--	0	--	0	--	0	--	0	--	3082,07778	--	1416,63444	--	110802,496	--
Dirigente di ricerca	120	36	4136,65	4136,65	862,783333	849,786111	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	64992,6333	64823,6694
Primo Ricercatore	252	109	3207,59	3207,59	861,881706	770,09844	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	52903,1322	51709,9497
Ricercatore	401	271	2532,29	2532,29	359,118778	334,719373	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	37588,3141	37271,1218
Dirigente Tecnologo	12	12	4136,65	4136,65	633,075	670,658333	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	62006,425	62495,0083
Primo Tecnologo	29	25	3207,59	3207,59	674,273793	652,6184	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	50464,2293	50182,7092
Tecnologo	64	78	2532,29	2532,29	338,586719	364,26	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	37321,3973	37655,15
Tecnologo Enea	26	6	2662,155385	2532,29	894,256923	685,901667	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	46233,36	41836,4917
Funzionario di amm.ne	29	32	2107,096207	2117,59	0	0	9,53482759	20,1621875	126,42	139,018125	0	0	0	0	0	0	29159,6634	29598,0141
Collaboratore Tecnico	458	278	2061,270655	2125,21683	0	0	17,5082751	21,2189928	243,192402	282,356367	0,48530568	0,86384892	0	0	0	0	30191,9363	31585,5286
Collaboratore di amm.ne	23	72	1823,856957	1865,74139	0	0	3,48043478	2,22361111	68,6969565	94,5993056	0	2,76263889	0	0	0	0	24648,4465	25549,2503
Operatore di amm.ne	8	14	1629,77375	1614,31786	0	0	0	4,35571429	96,0625	82,6385714	0	0	0	0	0	0	22435,8713	22117,0579
Operatore di amm.ne Enea	2	11	2016,15	2016,15	0	0	0	0	302,37	320,993636	0	0	0	0	0	0	30140,76	30382,8673
Operatore Tecnico	29	14	1762,396897	1784,62214	0	0	4,83586207	0	191,846552	209,895714	1,79310345	0	0	0	0	0	25491,3414	25928,7321
Operatore Tecnico Enea	5	--	2016,15	--	0	--	0	--	263,686	--	0	--	0	--	0	--	29637,868	--
Totale complessivo	1467	958	2627,910007	2494,78973	365,920852	273,625292	5,80476483	7,06174322	85,1285276	101,650532	0,18695978	0,45830898	18,9084526	0	8,69100886	0	40468,082	37408,6129

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 42-COMPONENTI DELLA RETRIBUZIONE MEDIA MENSILE LORDA IN EURO, "VOCI FISSE",
PER GRUPPI DI TITOLO DI STUDIO, PER PROFILO E PER GENERE AL 31.12.2018**

Personale per Titolo e Profilo	Ingrafica al 31/12/2018		Importo liv		Importo Fascia		Importo Pos Econ		Importo RIA		Importo Assegno ad Pers		Importo EDF		Importo sup min		Media di retr annua	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
LAUREATI																		
DIRIGENTI	9	--	3962,81	--	0	--	0	--	0	--	0	--	3082,07778	--	1416,63444	--	110802,496	--
Dirigente di ricerca	120	36	4136,65	4136,65	862,78333	849,7861	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	64992,6333	64823,6694
Primo Ricercatore	252	109	3207,59	3207,59	861,88171	770,0984	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	52903,1322	51709,9497
Ricercatore	401	271	2532,29	2532,29	359,11878	334,7194	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	37588,3141	37271,1218
Dirigente Tecnologo	12	12	4136,65	4136,65	633,075	670,6583	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	62006,425	62495,0083
Primo Tecnologo	29	25	3207,59	3207,59	674,27379	652,6184	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	50464,2293	50182,7092
Tecnologo	64	78	2532,29	2532,29	338,58672	364,26	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	37321,3973	37655,15
Funzionario di amm.ne	29	32	2107,096	2117,59	0	0	9,534827586	20,1621875	126,42	139,018125	0	0	0	0	0	0	29159,6634	29598,0141
Collaboratore Tecnico	--	3	1961,223	--	0	--	0	--	0	--	0	--	0	--	0	--	0	25495,9033
DIPLOMA																		
Tecnologo Enea	26	6	2662,155	2532,29	894,25692	685,9017	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	46233,36	41836,4917
Collaboratore Tecnico	458	275	2061,271	2127,006	0	0	17,50827511	21,4504727	243,192402	285,436618	0,48530568	0,87327273	0	0	0	0	30191,9363	31651,9608
Collaboratore di amm.ne	23	72	1823,857	1865,741	0	0	3,480434783	2,22361111	68,6969565	94,5993056	0	2,76263889	0	0	0	0	24648,4465	25549,2503
ALTRO																		
Operatore di amm.ne	8	14	1629,774	1614,318	0	0	0	4,35571429	96,0625	82,6385714	0	0	0	0	0	0	22435,8713	22117,0579
Operatore di amm.ne Enea	2	11	2016,15	2016,15	0	0	0	0	302,37	320,993636	0	0	0	0	0	0	30140,76	30382,8673
Operatore Tecnico	29	14	1762,397	1784,622	0	0	4,835862069	0	191,846552	209,895714	1,79310345	0	0	0	0	0	25491,3414	25928,7321
Operatore Tecnico Enea	5	--	2016,15	--	0	--	0	--	263,686	--	0	--	0	--	0	--	29637,868	--
Totale complessivo	1467	958	2627,91	2494,79	365,92085	273,6253	5,804764826	7,06174322	85,1285276	101,650532	0,18695978	0,45830898	18,9084526	0	8,69100886	0	40468,082	37408,6129

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 43- COMPONENTI DELLA RETRIBUZIONE MEDIA MENSILE LORDA IN EURO, "VOCI FISSE",
PER GRUPPI DI TITOLO DI STUDIO, PER LIVELLO E PER GENERE AL 31.12.2018**

TITOLO DI STUDIO	Personale al 31/12/2018			Minimo Tabellare		Importo Fascia		Importo Pos. Econ.		Importo RIA		Importo Assegno ad Pers		Importo EDF		super minimo		Media di retr. annua	
	Uomini	Donne	totale	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti																			
LAUREATI	9	--	9	3962,81	--	0,00	--	0,00	--	0,00	--	0,00	--	3082,08	--	1416,63	--	110802,50	--
DIPLOMA	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
ALTRO	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Totale	9	--	9	3962,81	--	0,00	--	0,00	--	0,00	--	0,00	--	3082,08	--	1416,63	--	110802,50	--
I																			
LAUREATI	132	48	180	4136,65	4136,65	841,90	805,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	64721,16	64241,50
DIPLOMA	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
ALTRO	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
I Totale	132	48	180	4136,65	4136,65	841,90	805,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	64721,16	64241,50
II																			
LAUREATI	281	134	415	3207,59	3207,59	842,52	748,18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	52651,43	51425,02
DIPLOMA	5	--	5	3207,59	--	787,91	--	0,00	--	0,00	--	0,00	--	0,00	--	0,00	--	51941,55	--
ALTRO	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
II Totale	286	134	420	3207,59	3207,59	841,57	748,18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	52639,02	51425,02
III																			
LAUREATI	465	349	814	2532,29	2532,29	356,29	341,32	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	37551,58	37356,95
DIPLOMA	21	6	27	2532,29	2532,29	919,58	685,90	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	44874,27	41836,49
ALTRO	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
III Totale	486	355	841	2532,29	2532,29	380,63	347,15	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	37867,99	37432,66
IV																			
LAUREATI	13	16	29	2219,03	2219,03	0,00	0,00	21,27	40,32	272,01	264,07	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	32660,08	32804,47
DIPLOMA	231	186	417	2219,03	2219,03	0,00	0,00	34,71	31,71	378,89	354,04	0,62	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	34232,27	33862,24
ALTRO	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
IV Totale	244	202	446	2219,03	2219,03	0,00	0,00	34,00	32,40	373,20	346,92	0,58	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	34148,50	33778,45

V																			
LAUREATI	16	18	34	2016,15	2016,15	0,00	0,00	0,00	0,00	8,13	12,42	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	26315,58	26371,38
DIPLOMA	72	65	137	2016,15	2016,15	0,00	0,00	1,11	2,46	192,07	214,68	1,11	3,69	0,00	0,00	0,00	0,00	28735,73	29080,90
ALTRO	7	11	18	2016,15	2016,15	0,00	0,00	0,00	0,00	274,74	320,99	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	29781,55	30382,87
V Totale	95	94	189	2016,15	2016,15	0,00	0,00	0,84	1,70	167,18	188,39	0,84	2,55	0,00	0,00	0,00	0,00	28405,18	28714,42
VI																			
LAUREATI	--	1	1	--	1851,37	--	0,00	--	0,00	--	0,00	--	0,00	--	0,00	--	0,00	--	24067,81
DIPLOMA	170	82	252	1851,37	1851,37	0,00	0,00	0,00	0,00	68,29	67,07	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	24955,58	24939,71
ALTRO	16	10	26	1851,37	1851,37	0,00	0,00	8,77	0,00	254,23	274,85	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	27486,69	27640,91
VI Totale	186	93	279	1851,37	1851,37	0,00	0,00	0,75	0,00	84,28	88,69	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	25173,31	25220,79
VII																			
LAUREATI	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
DIPLOMA	8	14	22	1689,88	1689,88	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	14,21	0,00	0,00	0,00	0,00	21968,44	22153,14
ALTRO	11	4	15	1689,88	1689,88	0,00	0,00	0,00	15,25	118,21	157,83	4,73	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	23566,62	24218,38
VII Totale	19	18	37	1689,88	1689,88	0,00	0,00	0,00	3,39	68,44	35,07	2,74	11,05	0,00	0,00	0,00	0,00	22893,70	22612,08
VIII																			
LAUREATI	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
DIPLOMA	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
ALTRO	10	14	24	1593,71	1593,71	0,00	0,00	0,00	0,00	96,41	51,12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	21971,60	21382,74
VIII Totale	10	14	24	1593,71	1593,71	0,00	0,00	0,00	0,00	96,41	51,12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	21971,60	21382,74
Totale complessivo	1467	958	2425	2627,91	2494,79	365,92	273,63	5,80	7,06	85,13	101,65	0,19	0,46	18,91	0,00	8,69	0,00	40468,08	37408,61

(ENEA) Fonte: Direzione del Personale

2. ORGANI DI PARITA' E TUTELA DELL'UGUAGLIANZA

- IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) è stato istituito in applicazione dell'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 e successivamente reso operativo dalla Direttiva del 4 marzo 2011 emessa dal Ministro della Pubblica Amministrazione e dal Ministro delle Pari Opportunità.

Il CUG ha riunito in un unico organismo quanto in precedenza attribuito al CPO ed ai Comitati Anti Mobbing con funzioni notevolmente ampliate. 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 Comitato Unico di Garanzia ha compiti propositivi, consultivi e di verifica. Obiettivo dell'azione dei CUG è principalmente garantire il rispetto delle pari opportunità contrastare ogni forma di discriminazione operare nel rispetto dei principi di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.

La normativa vigente prevede una collaborazione con la Consigliera Nazionale di Parità, l'UNAR e l'Organismo Indipendente di Valutazione.

La Consigliera Nazionale di Parità è una figura istituita per la promozione e il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro, regolamentata dal D.lgs. 198/2006 e successive modificazioni.

L'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR), è l'ufficio deputato dallo Stato italiano a garantire il diritto alla parità di trattamento di tutte le persone, indipendentemente dalla origine etnica o razziale, dalla loro età, dal loro credo religioso, dal loro orientamento sessuale, dalla loro identità di genere o dal fatto di essere persone con disabilità. L'Ufficio è stato istituito nel 2003 (d.lgs. n. 215/2003) in seguito a una direttiva comunitaria (n. 2000/43/CE), che impone a ciascun Stato Membro di attivare un organismo appositamente dedicato a contrastare le forme di discriminazione.

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) è un soggetto nominato in ogni amministrazione pubblica dall'organo di indirizzo politico-amministrativo. L'OIV monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni.

Il Comitato Unico di Garanzia ENEA è stato nominato con circolare ENEA n. 96 del 2 novembre 2015.

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 Comitati Unici di Garanzia e sentita la Consiglieria 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.

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.

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.

4. Benessere Organizzativo

Obiettivi:

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

5. Formazione

Obiettivi:

- Realizzazioni di piani formativi sulle tematiche del Piano di Azioni Positive.

6. Collaborazioni nazionali e internazionali

Obiettivi:

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

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.

4. INIZIATIVE REALIZZATE

1 - Comunicazione e informazione

Nel corso del 2018 è stato costantemente aggiornato il sito CUG. E’ stato anche revisionato il sito www.donne.enea.it rendendolo più flessibile e fruibile al fine di diffondere una cultura di genere inclusiva che abbia alla base il benessere organizzativo. Con il medesimo obiettivo il CUG è presente anche con uno spazio dedicato “Focus CUG” nella newsletter interna dell’ENEA.

E’ stata realizzata una newsletter del Forum Nazionale dei CUG. La newsletter è pubblicata nell’apposita sezione del sito CUG e ha l’obiettivo di poter condividere buone prassi in tema di benessere organizzativo e parità di genere tra le amministrazioni aderenti.

Sono stati organizzati dal Forum Nazionale dei CUG i seguenti convegni:

- **“Donne Tecnologia ed Etica: Una combinazione possibile e vincente”** - 19 marzo presso l’Ufficio del Parlamento europeo a Milano.
- **“Forum Nazionale dei CUG 4.0: condividere la conoscenza è un bene immateriale prezioso”**. Un progetto per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e per il benessere organizzativo. - 24 maggio presso il Roma Convention Center “La Nuvola”
- **“Conoscere prevenire e contrastare la violenza di genere nel mondo del lavoro”** – 20 novembre presso la Camera di Commercio di Roma

E’ stato organizzato dal Comitato il seguente convegno:

- **“Linguaggio e società trasformazioni e contraddizioni in atto”** - 29 novembre presso la Sede Centrale ENEA

2 - Equa rappresentatività di genere

E' stato realizzato il Bilancio di genere 2017. Esso ha lo scopo di valutare in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari di un'amministrazione al fine di raggiungere una concreta parità tra uomini e donne. Nel sito del CUG "studi e progetti" nella sezione " Bilancio di genere" sono presenti i Bilanci di genere redatti dal Comitato.

3 - Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro

Il Comitato Unico di Garanzia ha elaborato una relazione, su richiesta di parere da parte della Direzione del Personale, sul documento di proposta di regolamento ENEA su telelavoro e lavoro agile. Il documento aveva lo scopo di fornire un contributo alla stesura del regolamento stesso.

4 - Benessere Organizzativo

Nel corso del 2018 si sono avuti incontri periodici con il Direttore del Personale per condividere l'adozione di buone prassi volte a migliorare l'organizzazione e individuare comportamenti che potrebbero rappresentare un rischio discriminazione.

Su invito del Direttore del Personale si è partecipato alla giornata di autoformazione dell'Ufficio dal titolo "La valorizzazione del benessere organizzativo". Durante l'incontro il Comitato ha ribadito il suo ruolo istituzionale e evidenziato come sia importante la collaborazione tra l'ufficio del personale, l'OIV, e i Servizi di Prevenzione e Protezione, al fine di realizzare quanto chiesto dal Dipartimento della Funzione Pubblica che ha collocato tra le priorità di cambiamento, da sostenere nelle amministrazioni pubbliche, quella di creare specifiche condizioni che possano incidere sul miglioramento del sistema sociale interno e, in generale, della cultura organizzativa.

5 - Formazione

Nel corso del 2018 sono stati pubblicati moduli informativi sulla piattaforma ICT sulle seguenti tematiche:

- Che cos'è il CUG
- Bilancio di genere.

E' stato messo a disposizione dei colleghi, sul sito CUG, nella sezione "iniziative e convegni" "partecipazione giornate formative" un resoconto delle giornate formative a cui hanno partecipato i componenti del Comitato.

6 – Collaborazioni nazionali e internazionali

Il Comitato Unico di Garanzia ha preso contatto, con altre Amministrazioni pubbliche aderenti al Forum, al fine di partecipare al bando *H2020 Digital transformation in Health and Care*. Si è lavorato sul progetto ATENA (AdapTive systEm for uNobtrusive smArt.working), un sistema di lavoro agile non invadente che utilizza su *personal computer*, portatili o fissi, un sistema di sensori che permette ai lavoratori più anziani condizioni ottimali di lavoro. Detto progetto, purtroppo non ammesso al finanziamento, vedeva coinvolti *partner* internazionali prevedendo un contributo per l'ENEA pari a 317.750 euro.

E' stata presentata al Comitato una proposta di partecipazione al Programma H2020 "Science with and for Society" topic 09-2018-2019, "Supporting research organisations to implement Gender Equality Plan (GEP)", da parte dell'ufficio COM-UEIN. La proposta si riferisce alle modalità organizzative di supporto degli enti di ricerca per implementare piani equilibrati di genere; per poterla presentare si è proceduto con una ricerca partner entro il termine di scadenza previsto dal bando.

Continua la partecipazione del Comitato al Forum Nazionale dei CUG, che ha recentemente cambiato il suo nome in Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia, una rete spontanea cui oggi aderiscono circa 150 CUG di Amministrazioni ed Enti pubblici centrali, nazionali e locali.

É stato predisposto un Progetto ENEA, in collaborazione con Corte dei Conti e INAIL, per una proposta di realizzazione di un portale della Rete Nazionale dei CUG, finalizzata all'ottenimento di finanziamenti PON *governance*. E' stato analizzato il bando della United Nations Public Service Awards che premia l'eccellenza nella Pubblica Amministrazione. Si è convenuto che, se il progetto del portale venisse finanziato e realizzato, potrebbe costituire una buona esperienza di offerta di servizi equi ed inclusivi mediante un approccio integrato nelle istituzioni pubbliche.

Il Forum nazionale dei CUG, oltre ad aver organizzato i convegni sopra elencati, ha partecipato al concorso bandito da Forum PA 2018 denominato "Premio PA sostenibile. 100 progetti per raggiungere gli obiettivi dell'Agenda 2030". Il progetto dal titolo "La forza della rete per le politiche di benessere organizzativo e la prevenzione delle discriminazioni" è stato selezionato, tra i quasi trecento progetti, come particolarmente meritevole e premiato con cerimonia nel contesto del forum PA 2018.

Il CUG ENEA ha partecipato successivamente, con la presentazione di tre "raccomandazioni", alla stesura della bozza del libro bianco. Esso costituisce il risultato di un percorso collaborativo promosso da Forum PA quale raccolta di contributi con l'obiettivo di costruire un'agenda dell'innovazione per la nuova legislatura.

1 - E' importante favorire la creazione di luoghi di scambio di informazioni tra pubbliche amministrazioni. Analisi dei contesti, confronto delle criticità, condivisione delle soluzioni, pubblicità delle buone prassi potrebbero costituire un punto di forza per tutte le amministrazioni. Reti di organismi con obiettivi e proposte operative condivise favoriscono l'ottimizzazione delle risorse disponibili e la condivisione di professionalità a costo zero.

2 - È necessario stimolare una cultura sui temi delle pari opportunità di genere, del contrasto alle discriminazioni e della valorizzazione delle diversità, tramite una formazione che coinvolga tutto il personale, a partire dal management. Il benessere di chi lavora rappresenta un caposaldo non solo per la tutela e la salvaguardia di lavoratrici e lavoratori, ma anche per la creazione di un ambiente di lavoro sereno e produttivo.

3 - E' opportuno che sia sempre più coinvolto, in veste di consulente esperto, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), per le questioni che rientrano nelle materie di sua competenza. I CUG sono da sempre impegnati ad assicurare Pari opportunità nel lavoro intese come diverse abilità e strategie di inclusione, politiche sociali, organizzative e aziendali.

Nell'ambito della collaborazione istituzionale tra amministrazioni aderenti alla rete, suddivise operativamente in macro-aree, si è organizzata presso l'ENEA la seconda riunione tra tutte le presidenti dei Comitati Unici di Garanzia degli Enti Pubblici di Ricerca sul tema del "Telelavoro e lavoro Agile".

7 – Sicurezza in chiave di genere

Alcune componenti, coinvolte nella tematica, hanno partecipato il 14 marzo ad un convegno su Sicurezza e Rischi in ottica di genere presso l'INAIL.

Il CUG ha avviato una collaborazione, mediante l'istituzione di un gruppo di lavoro tra CUG, Servizi di Prevenzione e Protezione dei Centri Casaccia Frascati e Sede legale e componenti del gruppo di stress lavoro correlato del Dipartimento FSN di Frascati, per la stesura del Documento di Valutazione del Rischio (DVR) stress lavoro correlato in ottica di genere. L'obiettivo è quello di elaborare il documento, secondo la metodologia INAIL, promuovendo la consapevolezza sulle differenze tra uomini e donne nelle rispettive condizioni di esposizione al rischio e di potenziali pericoli per la salute. Nel sito del CUG "studi e progetti" nella sezione "valutazione del rischio stress lavoro correlato in ottica di genere" è presente materiale informativo realizzato dal gruppo di lavoro.

Considerazioni finali

Al 31 dicembre 2018 risultavano in servizio 2.423 dipendenti a tempo indeterminato, di questi 960 donne. Negli ultimi 10 anni la presenza femminile è passata dal 29% a quasi il 40%. E' aumentata percentualmente la presenza di lavoratrici grazie all'assunzione di personale in maggioranza di genere femminile. E' quasi completamente scomparso il precariato e totalmente il precariato femminile.

Sono stati concessi assegni di ricerca ad un numero superiore di donne rispetto agli uomini.

Si registra un costante aumento della scolarizzazione. Sono presenti solamente 48 donne in struttura. Non ci sono donne alla guida di Dipartimenti e Direzioni. Non ci sono donne Dirigenti.

Sono stati esaminati 200 contratti attivi. Risultano Responsabili scientifici 59 donne su 200.

La presenza femminile risulta limitata nei C.d.A. delle Società partecipate così come è limitata la remunerazione delle donne rispetto agli uomini.

Risulta un numero di missioni inferiore per le lavoratrici anche se nei congressi, sia in Italia sia all'estero, c'è una presenza femminile importante.

Si rileva anche quest'anno che le donne sono maggiormente impegnate in cure parentali. Sono infatti le donne che usufruiscono in misura superiore di congedi parentali, part time e telelavoro.

Persiste il divario retributivo annuo superiore a tremila Euro a sfavore delle lavoratrici, anche se questo è leggermente migliorato rispetto al 2017, ed è in linea con la media nazionale

