



## **BILANCIO DI GENERE ENEA ANNO 2019**

## **Ringraziamenti**

Per il supporto fornito alla redazione del Bilancio di genere 2019 si ringraziano:

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

e tutti i colleghi che hanno contribuito alla redazione del presente documento.

## **INTRODUZIONE**

La Direttiva del 23 maggio 2007 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, adottata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e dal Ministro per i diritti e le pari opportunità, prevede la necessità di redigere i bilanci di genere.

In accordo anche con la direttiva 2/2019, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità-, le amministrazioni devono promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. La direttiva auspica inoltre che la predisposizione dei bilanci di genere di cui all’art. 38-septies della legge n. 196 del 2009 e alla circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 9 del 29 marzo 2019, diventi una pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni.

Alla base del Bilancio di genere, infatti, è la considerazione che le scelte politiche di un’ amministrazione non siano neutre rispetto al genere, ma determinino al contrario un impatto differenziato su uomini e donne anche in relazione alle loro diverse situazioni socio-economiche, ai bisogni individuali e ai comportamenti sociali.

Le esperienze maturate a livello internazionale, nell’ambito di contesti sociali, culturali e politici differenti, evidenziano tra gli obiettivi fondamentali del Bilancio di Genere quelli di:

- accrescere la consapevolezza dell’impatto che le politiche pubbliche possono avere sulle diseguaglianze di genere;
- assicurare una maggiore efficacia degli interventi, tramite una chiara definizione di obiettivi di genere;
- promuovere una maggiore trasparenza della pubblica amministrazione, attivando meccanismi tesi a evidenziare pratiche potenzialmente discriminatorie.

Il Bilancio di genere favorisce una maggiore considerazione delle caratteristiche della popolazione di riferimento dell'Amministrazione e costituisce uno strumento che mira a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio.

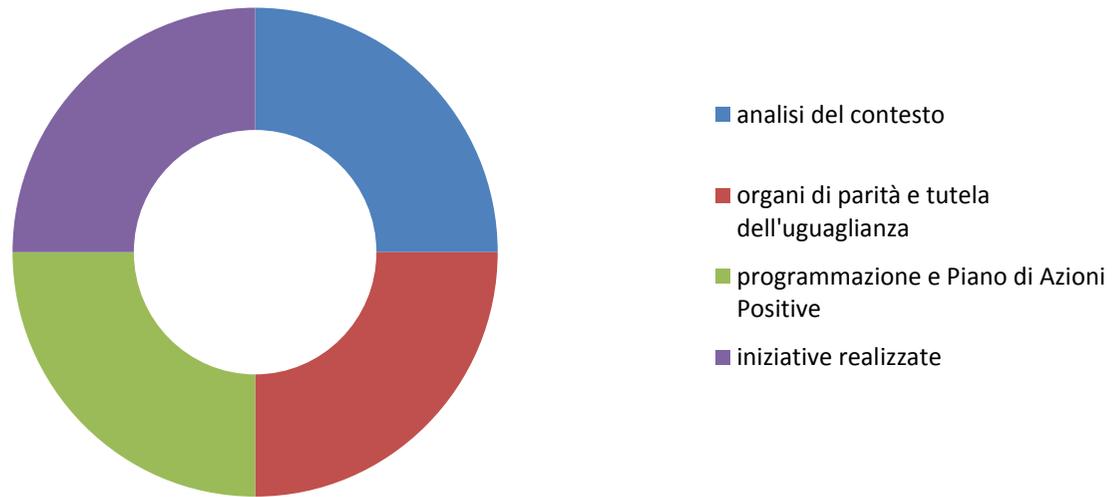
Il Bilancio di genere è inoltre richiamato nel D.lgs. 150/2009 come uno dei documenti che le amministrazioni producono contestualmente alla Relazione sulla performance entro il 30 giugno di ogni anno. Il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità rientra infatti negli ambiti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

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. Alcune delle tabelle presenti nel Bilancio di Genere sono presenti anche nella Relazione annuale sulla situazione del personale inviata dal CUG agli organi di vertice dell'ENEA.

Il Bilancio di genere elaborato dal CUG ENEA si compone di quattro parti:

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

### Il Bilancio di genere



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

## 1. ANALISI DEL CONTESTO

**TABELLA 1 - VERTICE E STRUTTURA, AL 31.12.2019**

<i>RIPARTIZIONE DI GENERE, AL 31.12.2019, NEL VERTICE E STRUTTURA</i>			
<b>ORGANI DI VERTICE</b>	<b>U</b>	<b>D</b>	<b>TOTALE</b>
<b>Presidente</b>	1	--	1
<b>Consiglio di Amministrazione</b>	2	--	2
<b>Organi di controllo (Collegio dei Revisori e Magistrato della Corte dei Conti delegato al controllo)</b>	4	4	8
<b>Vice Direttore Generale</b>	1	--	1
<b>Organo Centrale Sicurezza</b>	1	1	2
<b>Altro</b>	8	1	9
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>23</b>

(ENEA)Fonte: *Direzione del Personale*

**TABELLA 2 - PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO PER GENERE, AL 31.12.2019**

<i>PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO, AL 31.12. 2019, SUDDIVISO PER GENERE</i>			
TIPO RAPPORTO DI LAVORO	UOMINI	DONNE	TOTALE
TEMPO INDETERMINATO	1510	983	2493
TEMPO DETERMINATO	--	1	1
<b>TOTALE</b>	<b>1510</b>	<b>984</b>	<b>2494</b>

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale*

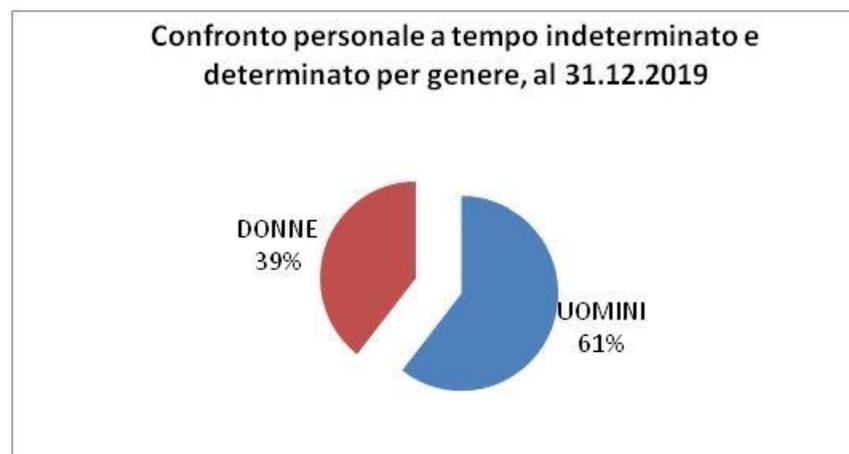


Figura 1 - Dipendenti ENEA al 31.12.2019: ripartizione per genere

**TABELLA 3 - PERSONALE PER UNITÀ ORGANIZZATIVA E PER GENERE AL 31.12.2019**

PERSONALE, AL 31.12.2019, PER UNITÀ ORGANIZZATIVA E PER GENERE			
UNITA' ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
AMC	28	41	69
BOARD	--	2	2
COM	25	44	69
DTE	364	144	508
DUEE	111	79	190
FSN	365	137	502
IRP	37	20	57
ISER	208	126	334
LEGALT	7	14	21
OCS	1	2	3
PER	22	55	77
REL	12	17	29
SSPT	289	260	549
STAV	10	12	22
UTA	28	17	45
UVER	3	13	16
<b>Totale personale</b>	<b>1510</b>	<b>983</b>	<b>2493</b>

(ENEA)Fonte: *Direzione del Personale*

**TABELLA 4 - PERSONALE PER GENERE E FASCE DI ETÀ, AL 31.12.2019**

<i>PERSONALE PER GENERE E FASCE DI ETA', AL 31.12.2019</i>			
	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Meno di 30 anni	3	1	4
31-40	150	108	258
41-50	475	319	794
Oltre 50 anni	882	555	1437
<b>Totale personale</b>	<b>1510</b>	<b>983</b>	<b>2493</b>

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 5 - PERSONALE PER GENERE E ANZIANITÀ DI SERVIZIO, AL 31.12.2019**

<i>PERSONALE PER GENERE E ANZIANITA' DI SERVIZIO, AL 31.12.2019</i>			
	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Meno di 10 anni	514	381	895
11-20	317	174	491
21-30	132	100	232
Oltre 30 anni	547	328	875
<b>Totale personale</b>	<b>1510</b>	<b>983</b>	<b>2493</b>

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 6 - PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO PER PROFILO/LIVELLO E PER GENERE, AL 31.12.2019**

<i>Distribuzione del Personale a tempo indeterminato e a tempo determinato, per genere, per profilo e per livello, al 31.12.2019</i>					
PROFILO/LIVELLO	TI		TD		TOTALE PERSONALE
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	
Dirigenti e inc. dirig.	8	1	--	--	9
Dirigente di Ricerca	105	32	--	--	137
Primo Ricercatore	225	102	--	--	327
Ricercatore	482	320	--	1	803
Dirigente Tecnologo	9	10	--	--	19
Primo Tecnologo	28	25	--	--	53
Tecnologo	89	94	--	--	183
Tecnologo ENEA	18	5	--	--	23
Funzionario di amm.ne	14	16	--	--	30
Collaboratore tecnico	460	260	--	--	720
Collaboratore di amm.ne	29	81	--	--	110
Operatore tecnico	27	14	--	--	41
Operatore tecnico ENEA	5	-	--	--	5
Operatore di amm.ne	9	14	--	--	23
Operatore di amm.ne ENEA	2	9	--	--	11
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>1510</b>	<b>983</b>	<b>--</b>	<b>1</b>	<b>2494</b>

(ENEA)Fonte: *Direzione del Personale*

**TABELLA 7 - ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE**

TABELLA - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE														
Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
<b>Inferiore a 3 anni</b>	--	--	--	--	--	<b>183</b>	<b>12,1%</b>	--	--	--	--	--	<b>147</b>	<b>15%</b>
I	2	76	59	6	--	143	9,5%	--	--	--	--	1	1	0,1%
III	--	--	1	--	--	1	0,1%	1	58	38	4	--	101	10,3%
IV	--	--	1	--	--	1	0,1%	--	1	1	--	--	2	0,2%
V	--	10	15	6	2	33	2,2%	--	--	2	1	1	4	0,4%
VI	--	--	3	--	--	3	0,2%	--	7	15	5	1	28	2,8%
VII	--	--	1	1	--	2	0,1%	--	6	2	1	--	9	0,9%
VIII	--	--	--	--	--	0	0,0%	--	1	1	--	--	2	0,2%
<b>Tra 3 e 5 anni</b>						<b>14</b>	<b>0,9%</b>						<b>9</b>	<b>0,9%</b>
III	--	1	7	2	--	10	0,7%	--	1	5	1	--	7	0,7%
VI	--	--	2	--	--	2	0,1%	--	--	1	--	--	1	0,1%
VII	--	1	1	--	--	2	0,1%	--	--	1	--	--	1	0,1%
<b>Tra 5 e 10 anni</b>						<b>317</b>	<b>21,0%</b>						<b>225</b>	<b>22,9%</b>
II	--	--	--	--	--	0	0,0%	--	--	--	1	--	1	0,1%
III	--	26	153	27	3	209	13,8%	--	19	135	20	2	176	17,9%
IV	--	--	--	2	--	2	0,1%	--	--	--	--	--	0	0,0%
V	--	--	3	--	--	3	0,2%	--	--	2	--	--	2	0,2%
VI	1	22	65	9	4	101	6,7%	--	7	21	9	--	37	3,8%
VII	--	--	1	1	--	2	0,1%	--	1	3	--	--	4	0,4%
VIII	--	--	--	--	--	0	0,0%	--	1	3	1	--	5	0,5%

Superiore a 10 anni						996	66,0%						602	61,2%
Dirigenti	--	--	1	1	6	8	0,5%	--	--	--	1	--	1	0,1%
I	--	--	--	18	96	114	7,5%	--	--	--	4	37	41	4,2%
II	--	--	3	113	138	254	16,8%	--	--	4	78	44	126	12,8%
III	--	1	95	97	33	226	15,0%	--	--	57	66	12	135	13,7%
IV	--	1	3	150	77	231	15,3%	--	--	--	144	37	181	18,4%
V	--	1	26	44	7	78	5,2%	--	1	11	50	10	72	7,3%
VI	--	10	29	23	5	67	4,4%	--	4	14	15	2	35	3,6%
VII	--	--	4	3	3	10	0,7%	--	--	1	3	--	4	0,4%
VIII	--	1	2	3	2	8	0,5%	--	1	2	2	2	7	0,7%
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>150</b>	<b>475</b>	<b>506</b>	<b>376</b>	<b>1510</b>		<b>1</b>	<b>108</b>	<b>319</b>	<b>406</b>	<b>149</b>	<b>983</b>	<b>100%</b>
<b>Totale %</b>	0,2%	10%	31%	34%	25%	100%			11%	32%	41%	15%	100%	

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 8 – RIPARTIZIONE DI GENERE E PER FASCE DI ETÀ, DIRIGENTI DI RICERCA DIRIGENTI TECNOLOGI, AL 31.12.2019**

RIPARTIZIONE DI GENERE, AL 31.12.2019, NEI PROFILI DI DIRIGENTI DI RICERCA DIRIGENTI TECNOLOGI, PER GENERE E FASCE DI ETÀ			
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Meno di 30 anni	--	--	--
31-40	--	--	--
41-50	--	--	--
Oltre 50 anni	114	42	156
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>114</b>	<b>42</b>	<b>156</b>

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 9 – RIPARTIZIONE DI GENERE E PER FASCE DI ETÀ, PRIMO RICERCATORE PRIMO TECNOLOGO, AL 31.12.2019**

<i>RIPARTIZIONE DI GENERE, AL 31.12.019, NEI PROFILI PRIMO RICERCATORE PRIMO TECNOLOGO, PER GENERE E FASCE DI ETÀ</i>			
	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Meno di 30 anni	--	--	--
31-40	--	--	--
41-50	3	4	7
Oltre 50 anni	250	123	373
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>253</b>	<b>127</b>	<b>380</b>

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 10 – RIPARTIZIONE DI GENERE E PER FASCE DI ETÀ, RICERCATORE E TECNOLOGO, AL 31.12.2019**

<i>RIPARTIZIONE DI GENERE, AL 31.12.2019, NEI PROFILI DI RICERCATORE E TECNOLOGO, PER GENERE E FASCE DI ETÀ</i>			
	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Meno di 30 anni	2	1	3
31-40	104	78	182
41-50	314	235	549
Oltre 50 anni	169	105	274
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>589</b>	<b>419</b>	<b>1008</b>

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 11 – RIPARTIZIONE DI GENERE, NEGLI INCARICHI DI STRUTTURA, PER TIPOLOGIA DI INCARICO, AL 31.12.2019**

RIPARTIZIONE DI GENERE, AL 31.12.2019, NEGLI INCARICHI DI STRUTTURA, PER TIPOLOGIA DI INCARICO				
	UOMINI	DONNE	Totale complessivo	NOTE
<b>Organi di Vertice</b>	2	--	2	
Dipartimento	3	1	4	
Direzione	4	--	4	
Divisione	17	3	20	
Istituto	1	1	2	
Laboratorio	47	19	66	
Servizio	45	19	64	
Sezione	8	3	11	
UnitÀ	1	2	3	
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>128</b>	<b>48</b>	<b>176</b>	

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

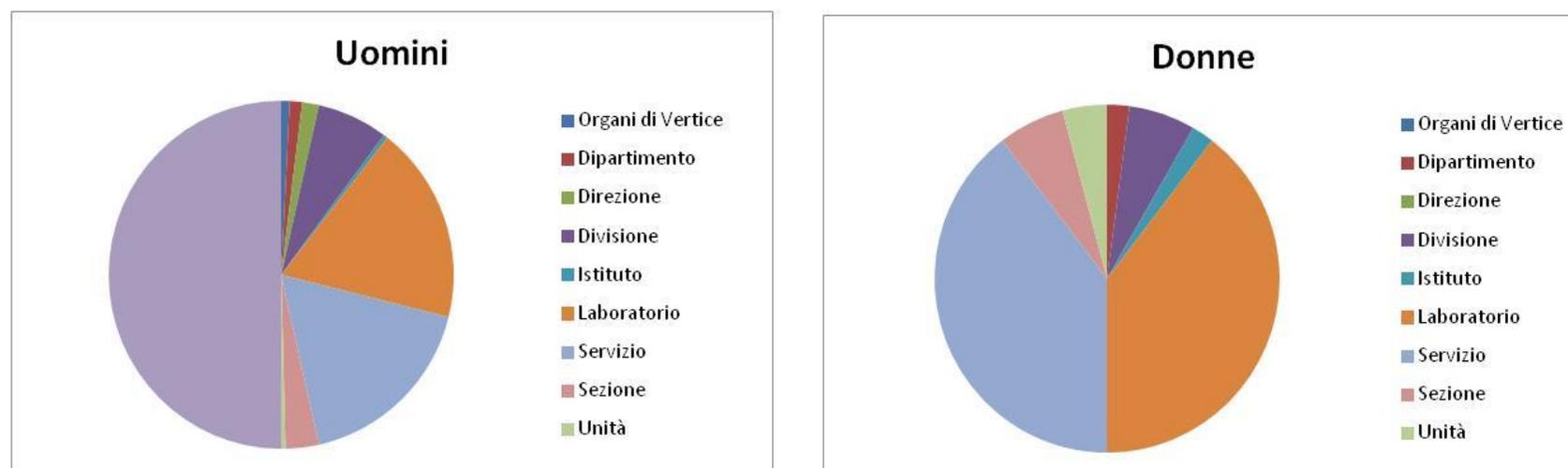


Figura 2 - Dipendenti ENEA al 31.12.2019: ripartizioni degli incarichi di struttura per genere

**TABELLA 12 – RIPARTIZIONE DI GENERE, NEGLI INCARICHI DI STRUTTURA, PER ETÀ ANAGRAFICA, AL 31.12.2019**

RIPARTIZIONE DI GENERE, AL 31.12.2019, NEGLI INCARICHI DI STRUTTURA, PER ETÀ ANAGRAFICA			
	UOMINI	DONNE	Totale complessivo
meno di 30	--	--	--
31-40	2	1	3
41-50	24	16	40
oltre 50	94	31	125
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>120</b>	<b>48</b>	<b>168</b>

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 13 - PERSONALE PER TIPOLOGIA DI UNITÀ ORGANIZZATIVA DI I° LIVELLO, AL 31.12.2019**

PERSONALE, AL 31.12.2019, PER TIPOLOGIA DI UNITÀ ORGANIZZATIVE DI I° LIVELLO E PER GENERE			
TIPOLOGIA UNITA' ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE	Totale Complessivo
DIPARTIMENTI	1129	620	1749
DIREZIONI	290	282	572
UNITA'/ISTITUTO	90	79	169
OCS	1	2	3
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>1510</b>	<b>983</b>	<b>2493</b>

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 14 - RIPARTIZIONE DI GENERE, NEGLI INCARICHI DI DIVISIONE DI DIPARTIMENTO, AL 31.12.2019**

RIPARTIZIONE DI GENERE, NEGLI INCARICHI DI DIVISIONE DI DIPARTIMENTO, AL 31.12.2019			
DIVISIONI DI DIPARTIMENTO	UOMINI	DONNE	Totale complessivo
Divisione DTE	6	--	6
Divisione DUEE	2	--	2
Divisione FSN	5	1	6
Divisione SSPT	3	3	6
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>20</b>

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 15 - RIPARTIZIONE DI GENERE, NEGLI INCARICHI DI RESPONSABILE DI SERVIZIO NELLE DIREZIONI, AL 31.12.2019**

RIPARTIZIONE DI GENERE, NEGLI INCARICHI DI RESPONSABILE DI SERVIZIO NELLE DIREZIONI, AL 31.12.2019			
RESPONSABILI DI SERVIZIO NELLE DIREZIONI	UOMINI	DONNE	Totale complessivo
Servizio AMC	4	3	7
Servizio COM	--	4	4
Servizio ISER	19	2	21
Servizio LEGALT	1	1	2
Servizio PER	2	3	5
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>25</b>	<b>13</b>	<b>38</b>

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 16 - RIPARTIZIONE DI GENERE, NEGLI INCARICHI DEI LABORATORI, AL 31.12.2019**

<i>RIPARTIZIONE DI GENERE, NEGLI INCARICHI DEI LABORATORI, AL 31.12.2019</i>			
<b>LABORATORI</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>Totale complessivo</b>
LAB. DTE	13	6	19
LAB. DUÉE	7	1	8
LAB. FSN	14	4	18
LAB. IRP	3	1	4
LAB. SSPT	10	7	17
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>47</b>	<b>19</b>	<b>66</b>

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 17 - RIPARTIZIONE DI GENERE, NEGLI INCARICHI DI SERVIZI E UFFICI PER UNITÀ ORGANIZZATIVA, AL 31.12.2019**

<i>RIPARTIZIONE DI GENERE, AL 31.12.2019, NEGLI INCARICHI DI SERVIZI E UFFICI PER UNITÀ ORGANIZZATIVA</i>			
<b>Unità Organizzative</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>Totale complessivo</b>
REL	1	2	3
STAV	2	1	3
UTA	2	1	3
UVER	2	1	3
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 18 – PERSONALE PER TITOLO DI STUDIO E PER GENERE, AL 31.12.2019**

<i>PERSONALE, AL 31.12.2019, SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO E PER GENERE</i>			
<b>TITOLO DI STUDIO</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE PERSONALE</b>
LAUREATI	960	603	1563
DIPLOMATI	507	343	850
NON DIPLOMATI	43	37	80
<b>TOTALE DIPENDENTI</b>	<b>1510</b>	<b>983</b>	<b>2493</b>

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 19 - PERSONALE PER LIVELLO DI LAUREA E PER GENERE, AL 31.12.2019.**

<i>PERSONALE, AL 31.12.2019., SUDDIVISO PER LIVELLO DI LAUREA E PER GENERE</i>			
	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE PERSONALE</b>
LAUREA TRIENNALE	10	14	24
LAUREA SPECIALISTICA O MAGISTRALE	950	589	1539
<b>TOTALE DIPENDENTI</b>	<b>960</b>	<b>603</b>	<b>1563</b>

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 20 – PERSONALE PER TITOLI ACCADEMICI POST LAUREA SPECIALISTICA O MAGISTRALE (DOTTORATO E ABILITAZIONE PROFESSIONALE) E PER GENERE, AL 31.12.2019**

<i>PERSONALE, AL 31.12.2019, PER TITOLI ACCADEMICI POST LAUREA SPECIALISTICA O MAGISTRALE (DOTTORATO E ABILITAZIONE PROFESSIONALE) E PER GENERE</i>			
	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE PERSONALE</b>
DOTTORATO	150	104	254
ABILITAZIONE PROFESSIONALE	14	15	29
<b>TOTALE DIPENDENTI</b>	<b>164</b>	<b>119</b>	<b>283</b>

(ENEA) Fonte: Direzione Personale (PER)

**TABELLA 21 - PERSONALE, PER GENERE E PER GRUPPI DI LAUREE, AL 31.12.2019**

<i>PERSONALE, AL 31.12. 2019, PER GENERE E PER GRUPPI DI LAUREE</i>			
TITOLI DI STUDIO	UOMINI	DONNE	TOTALE LAUREATI
INGEGNERIA	446	129	575
SCIENTIFICA	414	329	743
SANITARIA	5	11	16
SOCIALE	90	111	201
UMANISTICA	5	23	28
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>960</b>	<b>603</b>	<b>1563</b>

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 22 - PERSONALE, PER GENERE E PER GRUPPI DI DIPLOMI, AL 31.12.2019**

<i>PERSONALE, AL 31.12.2019., PER GENERE E PER GRUPPI DI DIPLOMI</i>			
TITOLI DI STUDIO	UOMINI	DONNE	TOTALE DIPLOMATI
TECNICI	410	45	455
AMMINISTRATIVI	97	298	395
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>507</b>	<b>343</b>	<b>850</b>

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 23 - PERSONALE, PER GENERE, PER TIPOLOGIA DI UNITÀ ORGANIZZATIVA E PER TITOLO DI STUDIO, AL 31.12.2019**

PERSONALE, AL 31.12.2019, PER GENERE, PER TIPOLOGIA DI UNITÀ ORGANIZZATIVA E PER TITOLO DI STUDIO										
TITOLI DI STUDIO	DIPARTIMENTI		DIREZIONI		UNITA'/IST		ALTRO		TOTALE PERSONALE	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
laureati	800	472	110	95	49	35	1	1	960	603
diplomati	317	143	153	156	37	43		1	507	343
non diplomati	12	5	27	31	4	1	--	--	43	37
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>1129</b>	<b>620</b>	<b>290</b>	<b>282</b>	<b>90</b>	<b>79</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1510</b>	<b>983</b>

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 24 - ASSUNZIONI E CESSAZIONI DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO  
PER GENERE E PER TIPOLOGIA DI TITOLO DI STUDIO, AL 31.12.2019**

ASSUNZIONI E CESSAZIONI DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO, AL 31.12.2019, 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
116	71	23	11	1		140	82	59	15	20	19	1	1	80	35

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 25 - CESSAZIONI DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO, PER GENERE E PER PROFILO AL 31.12.2019**

<i>CESSAZIONI DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO, al 31.12.2019, PER GENERE E PER PROFILO</i>			
PROFILO	NUMERO DIPENDENTI		TOTALE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO CESSATO
	UOMINI	DONNE	
Dirigenti	2	--	2
Dirigente di ricerca	18	4	22
Primo Ricercatore	30	4	34
Ricercatore	5	5	10
Dirigente Tecnologo	3	2	5
Primo Tecnologo	4	2	6
Tecnologo	3	2	5
Tecnologo Enea	7	2	9
Funzionario di amm.ne	15	16	31
Collaboratore Tecnico	16	19	35
Collab. di amm.ne	1	2	3
Collab. di amm.ne Enea	--	1	1
Operatore Tecnico	1	--	1
Operatore Tecnico Enea	--	--	0
Operatore di amm.ne	--	--	0
Operatore di amm.ne Enea	--	--	0
<b>TOTALE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO CESSATO</b>	<b>105</b>	<b>59</b>	<b>164</b>

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 26 - PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO, PER GENERE, MOTIVAZIONE DELLE CESSAZIONI AVVENUTE, AL 31.12.2019**

<i>PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO, PER GENERE, MOTIVAZIONE DELLE CESSAZIONI AVVENUTE AL 31.12.2019</i>			
MOTIVAZIONI	NUMERO DIPENDENTI		TOTALE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO CESSATO
	UOMINI	DONNE	
Decesso	1	2	3
Dimissioni volontarie accettate	46	33	79
Dispensa dal servizio	--	--	--
Limite d'età	58	23	81
Risoluzione limiti di servizio		1	1
<b>Totale complessivo</b>	<b>105</b>	<b>59</b>	<b>164</b>

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 27 - ASSUNZIONI DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO PER GENERE E PER PROFILO, AL 31.12.2019 (comprese assunzione per chiamata diretta (L.68/99 Cat. Protetta))**

<i>ASSUNZIONI DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO, AL 31.12.2019, 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	54	88	142
Tecnologo	17	28	45
Funzionario	--	--	--
Collaboratore Tecnico	--	--	--
Collaboratore di Amministrazione	11	8	19
Operatore Tecnico	--	--	--
Operatore di Amministrazione		1	1
<b>TOTALE PERSONALE ASSUNTO A TEMPO INDETERMINATO</b>	<b>82</b>	<b>140</b>	<b>222</b>

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 28 - DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE, AL 31.12.2019, PER GENERE, IN ASPETTATIVA, IN COMANDO, IN DISTACCO, IN CONGEDO, FUORI RUOLO**

<i>DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE, AL 31.12.2019, PER GENERE, in aspettativa, in comando, in distacco, in congedo, fuori ruolo</i>			
<b>TIPOLOGIA DI ISTITUTO CONTRATTUALE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE PERSONALE IN ASPETTATIVA, IN COMANDO, IN DISTACCO, IN CONGEDO, FUORI RUOLO</b>
in aspettativa per motivi personali senza retribuzione	1	1	2
in aspettativa per gravi motivi di famiglia senza retribuzione	0	0	0
in aspettativa art.17 CCNL 2006/2009 senza retribuzione	6	2	8
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	0	0	0
in aspettativa conservazione posto di lavoro art. 4 comma 10/11	0	0	0
In aspettativa incarico Dirigenziale a T.D.	6	1	7
in comando o distacco c/o altre P.A.	21	8	29
in congedo	12	3	15
in congedo straordinario con handicap grave (Art. 42)	0	2	2
personale in assegnazione temporanea	3	3	6
In congedo dottorato di ricerca retribuito	0	0	0
fuori ruolo	2	0	2
<b>TOTALE PERSONALE IN ASPETTATIVA, IN COMANDO, IN DISTACCO, IN CONGEDO, FUORI RUOLO</b>	<b>55</b>	<b>20</b>	<b>75</b>

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 29 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

Tipologia	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	3257	43%	4364	57	7621	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	3922	36%	6900	64%	10822	100
Congedi parentali fruiti per genere al 100% ***	42	57%	32	43%	74	100
Congedi parentali fruiti per genere al 30% ***	6	13%	41	87%	47	100
Congedi parentali fruiti per genere senza retribuzione ***	4	17%	19	83%	23	100
Congedi Parentali fruiti su base oraria al 100% ***	6	56%	5	44%	11	100
Congedi Parentali fruiti su base oraria al 30% ***	3	33%	6	67%	9	100
Congedi Parentali fruiti su base oraria senza retribuzione ***	1	100%	0	0	1	100

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 30 - PERSONALE IN COMANDO PER GENERE E FASCE DI ETÀ, AL 31.12.2019**

PERSONALE NON DIRIGENTE IN COMANDO, PER GENERE E FASCE DI ETÀ, AL 31.12.2019			
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Meno di 30 anni	0	0	0
31-40	1	0	1
41-50	2	7	9
Oltre 50 anni	18	1	19
<b>Totale personale</b>	<b>21</b>	<b>8</b>	<b>29</b>

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 31 – PERSONALE IN MATERNITÀ/PATERNITÀ, PER GENERE, AL 31.12.2019**

PERSONALE IN MATERNITA'/PATERNITA', PER GENERE, AL 31.12.2019			
	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE IN MATERNITA'/PATERNITA'
Totale personale interessato	5	18	23

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 32 – PERSONALE CHE GODE DI CONGEDI PARENTALI, PER GENERE, AL 31.12.2019**

PERSONALE CHE GODE DI CONGEDI PARENTALI, AL 31.12.2019, PER GENERE			
	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE CHE GODE DI CONGEDI PARENTALI
Totale personale interessato	0	7	7

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 33 – PERSONALE PER GENERE E PER TIPOLOGIA DI PART TIME AL 31.12.2019**

PERSONALE PER GENERE, AL 31.12.2019, E PER TIPOLOGIA DI PART TIME			
TIPOLOGIA DI PART-TIME	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE PER TIPOLOGIA DI PART TIME
part time verticale	9	3	12
part time orizzontale	1	27	28
part time misto	10	6	16
TOTALE PERSONALE PER TIPOLOGIA DI PART TIME	20	36	56

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 34 - PERSONALE PER GENERE E PER FASCE DI ETA' IN TELELAVORO, AL 31.12.2019**

PERSONALE IN TELELAVORO, AL 31.12.2019, PER GENERE E FASCE DI ETA'			
	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE IN TELELAVORO
Meno di 30 anni	0	0	0
31-40	1	0	1
41-50	6	18	24
Oltre 50 anni	33	39	72
Totale personale	40	57	97

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 35 – PERSONALE, AL 31.12.2019, PER GENERE, SUDDIVISO PER PROFILO, IN TELELAVORO**

<i>PERSONALE , AL 31.12.2019, PER GENERE, SUDDIVISO PER PROFILO, IN TELELAVORO</i>			
<b>PROFILO</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOT. PERS. IN TELELAVORO</b>
Dirigente di ricerca	1	3	4
I Ricercatore	8	3	11
Ricercatore	8	15	23
I Tecnologo	2	2	4
Tecnologo	2	4	6
Tecnologo ENEA	1	0	1
Funzionario di amministrazione	1	3	4
Collaboratore Tecnico	15	22	37
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
<b>TOTALE PERSONALE IN TELELAVORO</b>	<b>40</b>	<b>57</b>	<b>97</b>

(ENEA)Fonte: *Direzione del Personale*

**TABELLA 36 - PERSONALE IN TELELAVORO PER UNITÀ ORGANIZZATIVA E PER GENERE, AL 31.12.2019**

<i>PERSONALE, AL 31.12.2019, IN TELELAVORO PER UNITÀ ORGANIZZATIVA E PER GENERE</i>			
<b>UNITA' ORGANIZZATIVA</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE PERSONALE</b>
DTE	16	10	26
DUEE	3	5	8
FSN	3	1	4
SSPT	7	18	25
AMC	1	1	2
BOARD	0	0	0
COM	3	3	6
ISER	6	9	15
LEGALT	0	0	0
PER	1	1	2
IRP	0	0	0
REL	0	6	6
STAV ex STUDI	0	2	2
UCB	0	0	0
UTA	0	0	0
UTEE	0	0	0
UVER	0	1	1
OCS	0	0	0
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>40</b>	<b>57</b>	<b>97</b>

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 37 - PERSONALE PER GENERE E PER FASCE DI ETÀ IN TELELAVORO BREVE, AL 31.12.2019**

PERSONALE IN TELELAVORO BREVE, AL 31.12.2019, PER GENERE E FASCE DI ETÀ			
	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE IN TELELAVORO
Meno di 30 anni	0	0	0
31-40	0	2	2
41-50	6	2	8
Oltre 50 anni	6	5	11
<b>Totale personale</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>21</b>

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 38 – PERSONALE, AL 31.12.2019, PER GENERE, SUDDIVISO PER PROFILO, IN TELELAVORO BREVE**

PERSONALE , AL 31.12.2019, PER GENERE, SUDDIVISO PER PROFILO, IN TELELAVORO BREVE			
PROFILO	UOMINI	DONNE	TOT. PERS. IN TELELAVORO
Dirigente di ricerca	0	0	0
I Ricercatore	1	1	2
Ricercatore	3	0	3
I Tecnologo	0	0	0
Tecnologo	1	0	1
Tecnologo ENEA	0	0	0
Funzionario di amministrazione	1		1
Collaboratore Tecnico	3	5	8
Collaboratore di amministrazione	0	2	2
Collaboratore di amministrazione ENEA	0	0	0
Operatore Tecnico	1	0	1
Operatore Tecnico ENEA	0	0	0
Operatore di amministrazione	2	0	2
Operatore di amministrazione ENEA	0	1	1
<b>TOTALE PERSONALE IN TELELAVORO</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>21</b>

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 39 - PERSONALE IN TELELAVORO BREVE PER UNITÀ ORGANIZZATIVA E PER GENERE, AL 31.12.2019**

<i>PERSONALE, AL 31.12.2019, IN TELELAVORO BREVE PER UNITÀ ORGANIZZATIVA E PER GENERE</i>			
<b>UNITA' ORGANIZZATIVA</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE PERSONALE</b>
DTE	4	3	7
DUEE	3	0	3
FSN	1	3	4
SSPT	1	0	1
AMC	0	0	0
BOARD	0	0	0
COM	0	0	0
ISER	1	0	1
LEGALT	0	0	0
PER	2	1	3
IRP	0	0	0
REL	0	0	0
STAV ex STUDI	0	1	1
UCB	0	0	0
UTA	0	0	0
UTEE	0	0	0
UVER	0	1	1
OCS	0	0	0
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>21</b>

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 40 - PERSONALE PER GENERE E PER FASCE DI ETÀ IN LAVORO AGILE, AL 31.12.2019**

<i>PERSONALE IN LAVORO AGILE, AL 31.12.2019, PER GENERE E FASCE DI ETÀ*</i>			
	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
Meno di 30 anni	0	0	0
31-40	38	31	69
41-50	114	120	234
Oltre 50 anni	132	199	331
<b>Totale personale</b>	<b>284</b>	<b>350</b>	<b>634</b>

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 41 – PERSONALE, AL 31.12.2019, PER GENERE, SUDDIVISO PER PROFILO, IN LAVORO AGILE**

<i>PERSONALE, AL 31.12.2019, PER GENERE, SUDDIVISO PER PROFILO, IN LAVORO AGILE</i>			
PROFILO	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
Dirigente di ricerca	9	10	19
I Ricercatore	33	27	60
Ricercatore	119	117	236
I Tecnologo	8	8	16
Tecnologo	33	46	79
Tecnologo ENEA	1	1	2
Funzionario di amministrazione	5	8	13
Collaboratore Tecnico	66	94	160
Collaboratore di amministrazione	7	31	38
Collaboratore di amministrazione ENEA	0	0	0
Operatore Tecnico	0	5	5
Operatore Tecnico ENEA	0	0	0
Operatore di amministrazione	2	0	2
Operatore di amministrazione ENEA	1	3	4
<b>TOTALE PERSONALE IN TELELAVORO</b>	<b>284</b>	<b>350</b>	<b>634</b>

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 42 - PERSONALE IN LAVORO AGILE PER UNITÀ ORGANIZZATIVA E PER GENERE, AL 31.12.2019**

<i>PERSONALE, AL 31.12.2019, IN LAVORO AGILE PER UNITA' ORGANIZZATIVA E PER GENERE</i>			
<b>UNITA' ORGANIZZATIVA</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE PERSONALE</b>
DTE	90	55	145
DUEE	12	15	27
FSN	38	40	78
SSPT	68	91	159
AMC	10	20	30
BOARD	0	0	0
COM	8	24	32
ISER	35	36	71
LEGALT	0	10	10
PER	10	32	42
IRP	1	2	3
REL	3	7	10
STAV ex STUDI	5	6	11
UCB	0	0	0
UTA	3	5	8
UTEE	0	0	0
UVER	1	7	8
OCS	0	0	0
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>284</b>	<b>350</b>	<b>634</b>

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale*

**TABELLA 43 - CONFERIMENTO ASSEGNII DI RICERCA, PER GENERE, AL 31.12.2019**

CONFERIMENTO ASSEGNII DI RICERCA, AL 31.12.2019, PER GENERE		
UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
23	28	51

(ENEI)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 44 - AUTORIZZAZIONI E CONFERIMENTI INCARICHI ESTERNI A DIPENDENTI ENEI, PER GENERE, AL 31.12.2019**

AUTORIZZAZIONI E CONFERIMENTI INCARICHI ESTERNI A DIPENDENTI ENEI, AL 31.12.2019, PER GENERE		
UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
94	56	150

(ENEI)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 45 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Avviso di selezione concorsuale per n. 19 assegnii di ricerca (Rif. ASS/01/2019)	9	50%	9	50%	18	100%	D
Totale personale	9		9		18	100%	
% sul personale complessivo		50%		50%			

(ENEI)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 46 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ**

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	0	746,5	1829	1168,4	534	4277,9	54,98	4	370	648	539	101	1662	40,42
Aggiornamento professionale	6	705	1233,5	812	394	3150,5	40,49	0	255	962	456,5	50	1723,5	41,92
Competenze manageriali/ Relazionali	0	0	26	104	0	130	1,67	0	54	132	155	32	373	9,07
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	24	0	24	0,58
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00
Altro (specificare)	0	0	1	153	68	222	2,85	0	0	32	197	100	329	8,00
<b>Totale ore</b>	6	1451,5	3089,5	2237,4	996	7780,4		4	679	1774	1371,5	283	4111,5	
<b>Totale ore %</b>	0,08	18,66	39,71	28,76	12,80		65,72	0,10	16,51	43,15	33,36	6,88		34,57

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 47 – FORMAZIONE DEL PERSONALE AL 31.12.2019, PER UNITÀ ORGANIZZATIVA E PER GENERE**

FORMAZIONE DEL PERSONALE AL 31.12.2019, PER UNITÀ ORGANIZZATIVA E PER GENERE			
UNITÀ ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE	TOTALE
DTE	118	48	166
DUEE	51	33	84
FSN	120	31	151
SSPT	109	122	231
AMC	5	13	18
BOARD	0	0	0
COM	0	4	4
ISER	90	31	121
LEG	4	9	13
PER	6	11	17
IRP	23	13	36
REL	1	7	8
STAV	1	3	4
UTA	11	1	12
UVER	3	3	6
OCS	0	2	2
<b>TOTALE</b>	<b>542</b>	<b>331</b>	<b>873</b>

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 48 - MISSIONI E CONGRESSI IN ITALIA**

MISSIONI E CONGRESSI IN ITALIA AL 31.12 2019, INCLUSO PERSONALE CHE NEL CORSO DEL 2019 È CESSATO DAL SERVIZIO.					
DIPENDENTI IN MISSIONE	N. MISSIONI	N. CONGRESSI EFFETTUATI IN MISSIONE	SPESE TOTALI MISSIONE IN EURO	SPESE TOTALI CONGRESSI IN EURO	COSTO TOTALE MISSIONI IN EURO
donne	1.746	149	299.719,32	33.666,40	333.385,72
uomini	4.124	200	813.432,05	32.778,00	846.210,05
TOTALE	5.870	349	1.113.151,37	66.444,40	1.179.595,77

- (ENEA)Fonte: Il Laboratorio informatico gestionale della Divisione per lo Sviluppo Sistemi per l'informatica e l'ITC

**TABELLA 49 – DIPENDENTI IN MISSIONE NEL RESTO DEL MONDO**

<b>MISSIONI E CONGRESSI NEL RESTO DEL MONDO AL 31.12.2019, INCLUSO PERSONALE CHE NEL CORSO DEL 2019 È CESSATO DAL SERVIZIO.</b>					
DIPENDENTI IN MISSIONE	N. MISSIONI	N. CONGRESSI EFFETTUATI IN MISSIONE	SPESE TOTALI MISSIONE IN EURO	SPESE TOTALI CONGRESSI IN EURO	COSTO TOTALE MISSIONI IN EURO
<b>donne</b>	<b>661</b>	<b>151</b>	<b>539.889,16</b>	<b>57.781,70</b>	<b>597.670,86</b>
<b>uomini</b>	<b>1.367</b>	<b>210</b>	<b>1.478.878,48</b>	<b>108.597,30</b>	<b>1.587.475,78</b>
<b>TOTALE</b>	<b>2.028</b>	<b>361</b>	<b>2.018.767,64</b>	<b>166.379,00</b>	<b>2.185.146,64</b>

- (ENEA)Fonte: Il Laboratorio informatico gestionale della Divisione per lo Sviluppo Sistemi per l'informatica e l'ITC

**TABELLE 50 – TABELLA DA CONTRATTI ATTIVI PER TIPOLOGIA DI RESPONSABILI SCIENTIFICI AI 31.12.2019**

<b>Dati relativi a entrate da contratti attivi - Finanziamenti al 31.12.2019</b>						
N. ENTRATE CONTRATTUALI (1)	RESPONSABILI SCIENTIFICI UOMINI	RESPONSABILI SCIENTIFICI DONNE	TOTALE RESPONS. SCIENT.(2)	BUDGET UOMINI	BUDGET DONNE	BUDGET TOTALE (3)
Contratti progettuali	106	63	169	107.678.689	16.195.134	123.873.823
Contratti di Servizi e Prestazioni (4)	38	10	48	15.502.784	969.501	16.472.284
Contratti a tipologia mista (5)	10		10	146.534.739		146.534.739
<b>TOTALE</b>	<b>154</b>	<b>73</b>	<b>227</b>	<b>269.716.212</b>	<b>17.164.635</b>	<b>286.880.847</b>

- (ENEA)Fonte: Direzione Centrale Amministrazione

(1) DATI QUALITATIVI RIFERITI AI CONTRATTI ATTIVI IN VITA (PRESENTI IN WPLAN ALLO STATO IN CORSO) ALLA DATA DEL 31.12.2019;

(2) NR.RESPONSABILI DEI CONTRATTI ATTIVI IN VITA ALLA DATA DEL 31.12.2019;

(3)BUDGET RIFERITO ALL'AMMONTARE DEL CONTRATTO ATTIVO IN VITA ALLA DATA DEL 31.12.2019;

(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. E IL BUDGET IN TERMINI DI ACCERTAMENTI DEL PROGETTO DTT.

### TABELLE 51 – TABELLA DA CONTRATTI ATTIVI PER TIPOLOGIA DI RESPONSABILI SCIENTIFICI TERMINATI AL 31.12.2019

Dati relativi a entrate da contratti attivi - Finanziamenti terminati nell'anno 2019						
N. ENTRATE CONTRATTUALI (1)	RESPONSABILI SCIENTIFICI UOMINI	RESPONSABILI SCIENTIFICI DONNE	TOTALE RESPONS. SCIENT. (2)	BUDGET UOMINI	BUDGET DONNE	BUDGET TOTALE (3)
Contratti progettuali	38	23	61	10.135.478,99	2.915.431,47	13.050.910,46
Contratti di Servizi e Prestazioni (4)	44	14	58	2.067.518,41	690.274,37	2.757.792,78
Contratti a tipologia mista		1	1		832.749,90	832.749,90
<b>TOTALE</b>	<b>82</b>	<b>38</b>	<b>120</b>	<b>12.202.997,40</b>	<b>4.438.455,74</b>	<b>16.641.453,14</b>

- (ENEA) Fonte: Direzione Centrale Amministrazione

1) DATI QUALITATIVI RIFERITI AI CONTRATTI ATTIVI CONCLUSI ENTRO IL 31.12.2019;

(2) NR.RESPONSABILI DEI CONTRATTI CONCLUSI ENTRO IL 31.12.2019;

(3) BUDGET RIFERITO ALL'AMMONTARE DEL CONTRATTO CONCLUSO ENTRO IL 31.12.2019;

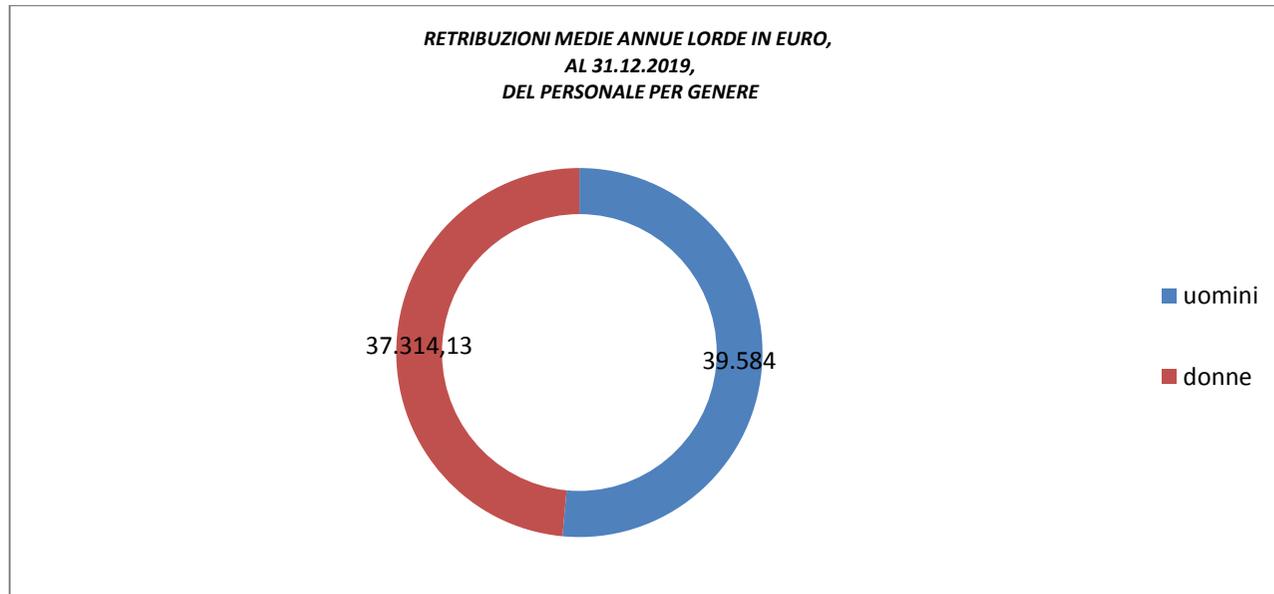
(4) INCLUDE SPECIFICHE ATTIVITA' DI ANALISI E MONITORAGGIO NEL CAMPO DELLA RICERCA COMMISSIONATE DA TERZI INZIATE E CONCLUSE NELL'ANNO 2019.

### TABELLA 52 - RETRIBUZIONI MEDIE ANNUE LORDE AL 31.12.2019

RETRIBUZIONI MEDIE ANNUE LORDE IN EURO, AL 31.12.2019, DEL PERSONALE PER GENERE		
GENERE	UOMINI	DONNE
RETRIBUZIONI	39.583,61	37.314,13

(ENEA) Fonte: Ufficio del Personale

Figura 3 - Dipendenti ENEA al 31.12.2019: retribuzioni medie annue lorde per genere



**TABELLA 53 - RETRIBUZIONI MEDIE ANNUE LORDE IN EURO, AL 31.12.2019, DEL PERSONALE, PER GENERE**

Profilo Professionale	Anagrafica al 31/12/2019		Importo Livello		Importo Fascia		Importo Pos. Econ.		Importo RIA		Importo Assegno ad Pers		Importo EDF		Importo super minimo		Media di retr. annua	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
DIRIGENTI	8	1	3963	3963	0	0	0	0	0	0	0	0	3092	3001	1418	1402	111018	109081
Dirigente di ricerca	105	32	4137	4137	885	877	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	65285	65174
Primo Ricercatore	225	102	3208	3208	928	871	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	53758	53015
Ricercatore	482	320	2532	2532	315	307	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	37015	36915
Dirigente Tecnologo	9	10	4137	4137	705	678	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	62946	62593
Primo Tecnologo	28	25	3208	3208	710	640	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	50926	50023
Tecnologo	89	94	2532	2532	262	328	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	36328	37182
Tecnologo Enea	18	5	2570	2532	981	851	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	46160	43977
Funzionario di amm.ne	14	16	2176	2181	0	0	20	40	239	236	0	0	0	0	0	0	31648	31951
Collaboratore Tecnico	460	260	2054	2122	0	0	16	20	233	274	207	240	0	0	0	0	29953	31415
Collaboratore di amm.ne	29	81	1841	1862	0	0	3	2	54	81	0	187	0	0	0	0	24673	25314
Operatore di amm.ne	27	14	1765	1785	0	0	5	0	193	210	40	0	0	0	0	0	25542	25929
Operatore di amm.ne Enea	5	--	2016	--	0	--	0	--	264	--	0	--	0	--	0	--	29638	--
Operatore Tecnico	9	14	1626	1614	0	0	0	4	85	83	0	0	0	0	0	0	22245	22117
Operatore Tecnico Enea	2	9	2016	2016	0	0	0	0	302	301	0	0	0	0	0	0	30141	30124
<b>Totale complessivo</b>	<b>1510</b>	<b>983</b>															39.584	37.314

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 54 - COMPONENTI DELLA RETRIBUZIONE MEDIA MENSILE LORDA IN EURO, "VOCI FISSE",  
PER GRUPPI DI TITOLO DI STUDIO, PER PROFILO E PER GENERE AL 31.12.2019**

Personale per titolo e Profilo	Anagrafica al 31/12/2019		Importo livello		Importo Fascia		Importo Pos Econ		Importo RIA		Assegno ad Pers		Importo EDF		Importo sup min		Retribuz. annua	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
<b>LAUREATI</b>																		
Dirigenti	8	1	3963	3963	0	0	0	0	0	0	0	0	3092	3001	1418	1402	111018	109081
Dirigente di ricerca	105	32	4137	4137	885	877	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	65285	65174
Primo Ricercatore	225	102	3208	3208	928	871	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	53758	53015
Ricercatore	482	320	2532	2532	315	307	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	37015	36915
Dirigente Tecnologo	9	10	4137	4137	705	678	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	62946	62593
Primo Tecnologo	28	25	3208	3208	710	640	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	50926	50023
Tecnologo	89	94	2532	2532	262	328	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	36328	37182
Funzionario di amm.ne	14	16	2176	2181	0	0	20	40	239	236	0	0	0	0	0	0	31648	31951
Collaboratore Tecnico	--	3	--	1961	--	0	--	0	--	0	--	0	--	0	--	0	--	25496
<b>DIPLOMA</b>																		
Tecnologo Enea	18	5	2570	2532	981	851	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	46160	43977
Collaboratore Tecnico	460	257	2054	2123	0	0	16	20	233	277	0	1	0	0	0	0	29953	31485
Collaboratore di amm.ne	29	81	1841	1862	0	0	3	2	54	81	0	2	0	0	0	0	24673	25314
<b>ALTRO</b>																		
Operatore Tecnico	27	14	1765	1785	0	0	5	0	193	210	1	0	0	0	0	0	25542	25929
Operatore Tecnico Enea	5	--	2016	--	0	--	0	--	264	--	0	--	0	--	0	--	29638	--
Operatore di amm.ne	9	14	1626	1614	0	0	0	4	85	83	0	0	0	0	0	0	22245	22117
Operatore di amm.ne Enea	2	9	2016	2016	0	0	0	0	302	301	0	0	0	0	0	0	30141	30124
<b>Totale complessivo</b>	<b>1510</b>	<b>983</b>															<b>39584</b>	<b>37314</b>

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 55 - COMPONENTI DELLA RETRIBUZIONE MEDIA MENSILE LORDA IN EURO, "VOCI FISSE",  
PER GRUPPI DI TITOLO DI STUDIO, PER LIVELLO E PER GENERE AL 31.12.2019**

LIVELLO - TITOLO DI STUDIO	Personale al 31/12/2019			Importo liv		Importo Fascia		Importo Pos. Econ.		Importo RIA		Importo Assegno ad Pers		Importo EDF		Importo sup. min.		retribuz. annua	
	Uomini	Donne	totale	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
<b>Dirigenti</b>																			
LAUREATI	8	1	9	3963	3963	0	0	0	0	0	0	0	0	3092	3001	1418	1402	111018	109081
DIPLOMA	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
ALTRO	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
<b>Dirigenti Totale</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>3963</b>	<b>3963</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3092</b>	<b>3001</b>	<b>1418</b>	<b>1402</b>	<b>111018</b>	<b>109081</b>
<b>I</b>																			
LAUREATI	114	42	156	4137	4137	871	829	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	65100	64560
DIPLOMA	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
ALTRO	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
<b>I Totale</b>	<b>114</b>	<b>42</b>	<b>156</b>	<b>4137</b>	<b>4137</b>	<b>871</b>	<b>829</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>65100</b>	<b>64560</b>
<b>II</b>																			
LAUREATI	253	127	380	3208	3208	904	825	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	53444	52426
DIPLOMA	1	--	1	3208	--	911	--	0	--	0	--	0	--	0	--	0	--	53541	--
ALTRO	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
<b>II Totale</b>	<b>254</b>	<b>127</b>	<b>381</b>	<b>3208</b>	<b>3208</b>	<b>904</b>	<b>825</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>53445</b>	<b>52426</b>
<b>III</b>																			
LAUREATI	571	414	985	2532	2532	307	312	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	36908	36975
DIPLOMA	17	5	22	2532	2532	985	851	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	45726	43977
ALTRO	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
<b>III Totale</b>	<b>588</b>	<b>419</b>	<b>1007</b>	<b>2532</b>	<b>2532</b>	<b>326</b>	<b>318</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>37162</b>	<b>37059</b>
<b>IV</b>																			
LAUREATI	11	13	24	2219	2219	0	0	25	50	293	274	0	0	0	0	0	0	32977	33052
DIPLOMA	223	170	393	2219	2219	0	0	34	31	375	345	1	0	0	0	0	0	34173	33728
ALTRO	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
<b>IV Totale</b>	<b>234</b>	<b>183</b>	<b>417</b>	<b>2219</b>	<b>2219</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>33</b>	<b>32</b>	<b>371</b>	<b>340</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>34117</b>	<b>33680</b>

<b>V</b>																			
LAUREATI	3	5	8	2016	2016	0	0	0	0	43	45	0	0	0	0	0	0	26773	26791
DIPLOMA	72	64	136	2016	2016	0	0	1	3	192	214	1	4	0	0	0	0	28736	29072
ALTRO	7	9	16	2016	2016	0	0	0	0	275	301	0	0	0	0	0	0	29782	30124
<b>V Totale</b>	<b>82</b>	<b>78</b>	<b>160</b>	<b>2016</b>	<b>2016</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>194</b>	<b>213</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>28753</b>	<b>29047</b>
<b>VI</b>																			
LAUREATI	--	1	1	--	1851	--	0	--	0	--	0	--	0	--	0	--	0	--	24068
DIPLOMA	188	90	278	1851	1851	0	0	0	0	60	61	0	0	0	0	0	0	24853	24862
ALTRO	15	10	25	1851	1851	0	0	9	0	251	275	0	0	0	0	0	0	27452	27641
<b>VI Totale</b>	<b>203</b>	<b>101</b>	<b>304</b>	<b>1851</b>	<b>1851</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>75</b>	<b>82</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>25045</b>	<b>25129</b>
<b>VII</b>																			
LAUREATI	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
DIPLOMA	6	14	20	1690	1690	0	0	0	0	0	0	0	13	0	0	0	0	21968	22142
ALTRO	11	4	15	1690	1690	0	0	0	15	118	158	4	0	0	0	0	0	23553	24218
<b>VII Totale</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>35</b>	<b>1690</b>	<b>1690</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>76</b>	<b>35</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>22994</b>	<b>22604</b>
<b>VIII</b>																			
LAUREATI	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
DIPLOMA	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
ALTRO	10	14	24	1594	1594	0	0	0	0	91	51	0	0	0	0	0	0	21897	21383
<b>VIII Totale</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>24</b>	<b>1594</b>	<b>1594</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>91</b>	<b>51</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>21897</b>	<b>21383</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>1510</b>	<b>983</b>	<b>2493</b>															<b>39584</b>	<b>37314</b>

(ENEA) Fonte: Direzione del Personale

**TABELLA 56 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO				
Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
<b>Dirigenti</b>	111018	109081	-1937	-1,7%
<b>Dirigente di ricerca</b>				
I	65285	65174	-110	-0,2%
<b>Primo Ricercatore</b>				
II	53758	53015	-742	-1,4%
<b>Ricercatore</b>				
III	37015	36915	-100	-0,3%
<b>Dirigente Tecnologo</b>				
I	62946	62593	-353	-0,6%
<b>Primo Tecnologo</b>				
II	50926	50023	-903	-1,8%
<b>Tecnologo</b>				
III	36328	37182	854	2,4%
<b>Tecnologo Enea</b>				
II	53541	0		0,0%
III	45726	43977	-1749	-3,8%
<b>Funzionario di amm.ne</b>				
IV	32977	33052	75	0,2%
V	26773	27179	405	1,5%
<b>Collaboratore Tecnico</b>				
IV	34173	33728	-445	-1,3%
V	28678	28983	305	1,1%

<b>VI</b>	24897	24932	35	0,1%
<b>Collaboratore di amm.ne</b>			0	
V	29717	28990	-727	-2,4%
VI	24465	24784	318	1,3%
VII	21968	22142	174	0,8%
<b>Operatore Tecnico</b>			0	
VI	27452	27641	189	0,7%
VII	23557	23697	141	0,6%
VIII	22349	20965	-1383	-6,2%
<b>Operatore Tecnico Enea</b>			0	
<b>V</b>	29638	0		0,0%
<b>Operatore di amm.ne</b>			0	
VII	23542	24392	851	3,6%
VIII	21597	21497	-100	-0,5%
<b>Operatore di amm.ne Enea</b>			0	
V	30141	30124	-17	
<b>Totale Personale</b>	<b>1510</b>	<b>983</b>	<b>2493</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>60,6%</b>	<b>39,4%</b>		

(ENEA) Fonte: Direzione del Personale

## **2. ORGANI DI PARITÀ E TUTELA DELL'UGUAGLIANZA E DELLE PARI OPPORTUNITÀ**

### **IL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

L'istituzione dei Comitati Unici di Garanzia (di seguito CUG) è prevista dalla legge 4 novembre 2010, n. 183. L'operatività degli stessi è prevista dalla direttiva del 4 marzo 2011, emessa dal Ministro della Pubblica Amministrazione e dal Ministro delle Pari Opportunità, successivamente integrata dalla direttiva 2/2019 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità. 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.

Sono molte le funzioni assegnate dalla vigente normativa a questi organismi alcune sono propositive altre consultive altre ancora di verifica.

Tra le funzioni propositive trovano particolare rilievo:

- la predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- l'analisi e la programmazione di genere (es. Bilancio di genere).

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

### **CONSIGLIERA DI PARITÀ**

La Consigliera è istituita dal D.lgs. 198/2006 e successive modificazioni. E' prevista la nomina a livello nazionale, regionale e provinciale. E' 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. Il ruolo della consigliera è centrale nella strategia di intervento per sanzionare le discriminazioni e per incentivare le azioni positive. Nell'esercizio di tali funzioni, le consigliere e i consiglieri sono pubblici ufficiali e hanno l'obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria i reati di cui vengono a conoscenza.

### **UFFICIO NAZIONALE ANTIDISCRIMINAZIONI RAZZIALI**

L'Ufficio Nazionale Anti discriminazioni Razziali (UNAR) è istituito dal D.lgs. n. 215/2003 in seguito alla direttiva comunitaria n. 2000/43/CE. La direttiva impone a ciascun Stato Membro di attivare un organismo appositamente dedicato a contrastare le forme di discriminazione. L'UNAR costituisce 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.

## **ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV,) costituito in applicazione dell'art. 14 del Decreto legislativo n. 150/2009, è un soggetto nominato in ogni amministrazione pubblica dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e opera in posizione di autonomia. L'OIV monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

### **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 Consigliera di Parità territorialmente competente.

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico che ha come obiettivo quello di introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo.

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 ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006. Nel corso del 2019 è stata elaborata e presentata all'Amministrazione la bozza del nuovo Piano di Azioni Positive 2020-2022 che recepisce quanto previsto dalla Direttiva 2/2019. Con delibera 7/2020/CA del 29 gennaio 2020 è stato deliberato il nuovo Piano triennale di azioni positive 2020-2022.

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

#### **1. Comunicazione e informazione**

Obiettivo:

- 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. Sensibilizzare il contesto lavorativo nei confronti di una cultura più centrata sul rispetto del genere.

#### **2. Equa rappresentatività e dignità di genere**

Obiettivo:

- Valorizzare le competenze all'interno dell'organizzazione in tutti i settori. Potenziare l'inserimento delle donne nelle attività e nei settori professionali a prevalenza maschile. Rimuovere gli stereotipi di genere che possono condizionare i comportamenti e le opportunità di sviluppo professionale.

### **3. Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro**

Obiettivo:

- Individuare 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**

Obiettivo:

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

### **5. Formazione**

Obiettivo:

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

### **6. Collaborazioni nazionali ed internazionali**

Obiettivo:

- Rafforzare gli scambi e le relazioni con interlocutori esterni all'Agenzia.

### **7. Sicurezza in chiave di genere**

Obiettivo:

- 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 2019 è stato costantemente aggiornato il sito CUG e il sito [www.donne.enea.it](http://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.

Il Comitato Unico di Garanzia ENEA è referente del gruppo di lavoro che cura la comunicazione della Rete Nazionale dei CUG. Il gruppo redige una newsletter che è pubblicata nell’apposita sezione del sito CUG ENEA 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 Comitato i seguenti eventi:

“IL COMITATO UNICO DI GARANZIA, UN ADEMPIMENTO DI LEGGE DALLE MOLTE OPPORTUNITÀ”

Le/i componenti del Comitato Unico di Garanzia hanno incontrato il personale ENEA della Casaccia il 31 maggio 2019 presentando le loro attività in relazione al documento programmatico piano di Azioni Positive 2017-2019.

“IL RAFFORZAMENTO DEL RUOLO DEI CUG CON LA DIRETTIVA 2/2019”

Le/i componenti del Comitato hanno presentato le loro attività a Frascati il 22 ottobre 2019 in relazione alla nuova Direttiva 2/2019 ed al documento programmatico Piano Triennale di Azioni Positive 2017-2019.

## **2 - Equa rappresentatività di genere**

Nel corso del 2019 è stato costantemente aggiornato il sito CUG dove è stata aperta un’apposita sezione “Generi e Linguaggi” per riflettere sul rapporto che lega il linguaggio e la rappresentazione dei modelli femminili e maschili. La riflessione comporta interrogarsi sui modelli culturali esistenti per sostenere un’etica delle pari opportunità tra uomo e donna o, in un’ottica più ampia e rispettosa, tra i generi. All’interno della nuova sezioni sono presenti documenti e normativa di approfondimento.

E’ stato aggiornato anche il sito [www.donne.enea.it](http://www.donne.enea.it) con l’impegno di diffondere una cultura di genere inclusiva che abbia alla base il benessere organizzativo. Nella newsletter interna dell’ENEA continua ad essere presente lo spazio dedicato “Focus CUG” dove vengono condivise attività del CUG, attività della rete dei CUG e il resoconto mensile delle riunioni plenarie.

E’ stata aperta un’apposita sezione, nella rassegna stampa ENEA, dal nome “Parità di genere”.

Le parole “pari opportunità”, “parità di genere”, “donne diritti e lavoro”, costituiscono le chiavi di selezione della sezione stessa.

## **3 - Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro**

Il Comitato Unico di Garanzia ha partecipato, su invito della Direzione del Personale, alla giornata informativa di presentazione delle Linee guida per la realizzazione dei progetti di telelavoro e per il ricorso al lavoro agile e al telelavoro breve. Il Comitato partecipa al gruppo di monitoraggio sul telelavoro e sul lavoro Agile. In sede di emissione di nuova circolare sull’orario di lavoro il Comitato ha raccolto le istanze presentate dalle

colleghe e dai colleghi e si è rapportato con l'Ufficio del Personale per veicolare proposte utili alla conciliazione tempi di vita e di lavoro e sono state presentate proposte di welfare aziendale.

#### **4 - Benessere Organizzativo**

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

Il CUG ha più volte evidenziato, anche nella proposta del nuovo Piano di Azioni Positive 2020 2022, l'importanza di valorizzare l'ascolto da porre in essere come previsto nella Direttiva 2/2019 in sinergia con tutti i soggetti che a vario titolo sono coinvolti nell'attività di benessere e prevenzione sui luoghi di lavoro.

In accordo con quanto sopra indicato all'interno del Comitato Unico di Garanzia è stata istituita un'apposita Commissione che si occupa del contrasto al fenomeno del mobbing, del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e dell'ascolto dei dipendenti relativamente a situazioni di disagio in ambito lavorativo.

#### **5 - Formazione**

Nel corso del 2019 è stato pubblicato un apposito modulo informativo sulla piattaforma ICT e-learning dell'ENEA sul tema del benessere organizzativo.

Il Comitato ha partecipato al seminario di formazione, organizzato dall'INAIL, dal titolo DISABILITY MANAGEMENT: tra dettato normativo e applicazione concreta, che si è tenuto il giorno 20 giugno 2019. L'evento si colloca nell'ambito dell'attività di laboratorio della Rete Nazionale dei CUG quale opportunità di incontro per discutere e divulgare i risultati delle buone pratiche in tema di gestione della diversità e della disabilità.

#### **6 – Collaborazioni nazionali e internazionali**

Il Comitato Unico di Garanzia partecipa attivamente alla Rete Nazionale dei CUG delle pubbliche amministrazioni, già "Forum dei CUG". Fanno parte della rete 170 amministrazioni tra enti pubblici centrali, nazionali e locali che hanno l'obiettivo di sviluppare e condividere buone prassi negli enti di riferimento.

Il 16 maggio dello scorso anno, presso il Forum PA 2019, è stato organizzato dalla Rete Nazionale dei CUG, insieme con il Dipartimento della Funzione Pubblica, il seguente convegno:

"Ripartire dalle persone per creare valore pubblico: le pari opportunità nella pubblica amministrazione".

Il Comitato Unico di Garanzia dell'ENEA è stato selezionato, tra i Comitati aderenti alla Rete, a relazionare nell'ambito dell'area di intervento “ Le pari opportunità come dimensione della performance organizzativa: la collaborazione fra CUG e OIV”.

Il convegno ha voluto focalizzare l'attenzione sulla rilevanza delle azioni di sistema per migliorare il benessere organizzativo e sull'importanza della collaborazione.

## **7 – Sicurezza in chiave di genere**

Il Comitato Unico di garanzia ha previsto , in accordo con i dettami normativi, una specifica area di intervento, sicurezza in chiave di genere, per introdurre un approccio alla Salute e Sicurezza sul lavoro in tale ottica.

L'art. 28 del D.Lgs 81/2008 – Oggetto della valutazione dei rischi – stabilisce che la valutazione dei rischi *“deve riguardare tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004,* nello stesso articolo si indica la necessità di valutare i rischi specifici connessi alle differenze di genere. E' la prima volta che la valutazione dei rischi professionali considera le differenze, fisiche e non, esistenti tra lavoratori, intesi come indicato all'art. 1 del D.Lgs 81, di sesso diverso. Tale novità segna il passaggio da un atteggiamento di protezione riservato alla lavoratrice e limitato essenzialmente alla maternità, ad una nuova concezione che considera le differenze legate al genere.

Su tali premesse, il Comitato Unico di Garanzia, in accordo con i Servizi Prevenzione e Protezione dei Centri ENEA Casaccia, Sede Legale e Frascati, ha promosso la stesura del Documento Valutazione del Rischio (DVR) Stress Lavoro Correlato in ottica di genere, che non ha come destinatario un lavoratore neutro ma considera le differenze biologiche e socio-culturali che caratterizzano i lavoratori di sesso differente.

Nel sito del CUG è presente materiale informativo realizzato dal gruppo di lavoro.

### Considerazioni finali

I temi delle pari opportunità sono stati affrontati a livello nazionale in una serie di provvedimenti adottati anche sulla base delle indicazioni provenienti dall'ordinamento comunitario. L'Unione Europea svolge, infatti, un ruolo fondamentale nella definizione di principi di pari opportunità fra uomo e donna, nella fissazione di obiettivi di sviluppo delle politiche di genere nei diversi Stati membri, nonché nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione negli ambiti lavorativi, economici e sociali.

L'uguaglianza di genere, valore fondamentale dell'U.E., rappresenta un elemento strategico imprescindibile per il conseguimento degli obiettivi generali dell'Unione. L'incremento del livello di occupazione delle donne rappresenta un indicatore rilevante dello sviluppo socio-economico di un Paese.

Al 31 dicembre 2019 risultavano in servizio in ENEA 2.493 dipendenti a tempo indeterminato, di questi 983 donne. Una sola donna a tempo determinato. Negli ultimi 10 anni la presenza femminile in ENEA, grazie all'assunzione di personale in maggioranza di genere femminile, è passata dal 29% a quasi il 40% in linea con gli obiettivi comunitari di incremento dei livelli di occupazione femminile.

La formazione scolastica dei due sessi è praticamente equivalente e di ottimo livello come si evince anche dai dottorati e dalle abilitazioni professionali.

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

Sono presenti solamente 48 donne in struttura su un totale di 174 incarichi.

Nel corso del 2019 è stata nominata una donna dirigente a capo di uno dei 4 dipartimenti, nessuna donna dirigente a capo delle Direzioni. Rispetto all'anno precedente quindi, è aumentata di una unità la presenza delle donne in posizione apicale dando concretezza al dettato normativo che prevede che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità.

L'unica Commissione di concorso istituita nell'anno era composta da un uguale numero di uomini e donne rispettando pienamente la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso in merito all'equilibrio di genere.

Sono stati esaminati 227 contratti attivi. Risultano Responsabili scientifici 73 donne che gestiscono un budget limitato rispetto agli uomini.

Risultano andare in missione sia in Italia che all'estero un numero inferiore di donne rispetto agli uomini. La spesa per la partecipazione delle donne nei congressi in Italia è di poco superiore alla spesa per gli uomini mentre la spesa per la partecipazione delle donne a congressi all'estero è molto più bassa di quella degli uomini.

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 con riduzione dello stipendio, part time e telelavoro.

Si rileva inoltre, che usufruiscono degli istituti del telelavoro e lavoro agile sia le donne che agli uomini. Queste modalità lavorative permettono di conciliare i tempi di vita con quelli di lavoro ed evitano di rimanere nel traffico o sui mezzi pubblici di trasporto perdendo tempo prezioso per la conciliazione stessa.

Le retribuzioni medie annue lorde presentano un divario retributivo a favore degli uomini pari a circa 2200 euro. Il divario retributivo annuo rispetto al 2018 è diminuito.

Il divario economico annuo tra generi nei livelli di inquadramento evidenzia importi significativi a favore degli uomini nei dirigenti, nel primo ricercatore, nel primo tecnologo. Nel profilo di tecnologo la retribuzione è superiore per le donne. Esiste anche un divario in favore degli uomini nei profili di collaboratore di amministrazione V livello e operatore tecnico di VIII livello. L'operatore di amministrazione di VII presenta un differenziale a favore delle retribuzioni femminili.

Le amministrazioni dovrebbero promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti.

A tal fine le amministrazioni pubbliche, per diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità, dovrebbero organizzare percorsi informativi e formativi per coinvolgere tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti che potrebbero assumere il ruolo di catalizzatori e promotori a del cambiamento culturale.

La formazione e la sensibilizzazione diffusa e partecipata rappresentano, infatti, una leva essenziale per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi.

Il Comitato Unico di Garanzia dell'ENEA considera il tema delle pari opportunità un elemento di fondamentale importanza nell'ottica dello sviluppo delle risorse professionali e strutturali dell'Amministrazione. La gestione delle pari opportunità non intende rispondere soltanto ai fondamentali obiettivi di equità e a un corretto riconoscimento del merito, ma costituisce, altresì, una leva importante per il potenziamento dell'efficienza organizzativa

Il CUG auspica che l'Amministrazione possa promuovere sempre di più l'inserimento equilibrato dei generi nelle attività, nei settori professionali e in particolare nell'assegnazione degli incarichi di responsabilità.