



BILANCIO DI GENERE ENEA ANNO 2020

A cura del GdL CUG Massullo , Proietti, Sarra, Masella

Ringraziamenti

Per il supporto fornito alla redazione del Bilancio di genere 2020 si ringraziano:

- la Direzione del Personale
- la Direzione Amministrazione Centrale
- UVER-SOC
- il Laboratorio informatico gestionale della Divisione per lo Sviluppo Sistemi per l'informatica e l'ITC

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

Introduzione

Il Comitato Unico di Garanzia dell'ENEA redige il Bilancio di genere con lo scopo di valutare in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari dell'Amministrazione al fine di raggiungere una concreta parità tra uomini e donne.

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

In accordo 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.

Il Piano di Azioni Positive già adottato dall'ENEA per il triennio 2020-2022, su proposta del CUG, ha lo scopo 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 individuale nell'Amministrazione, nonché di ottimizzare l'organizzazione del lavoro ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere.

Il PAP 2020-2022 si articola in diverse aree tematiche una delle quali è "Equa rappresentatività e dignità di genere".

Gli obiettivi dell'area sono:

- Valorizzare le competenze all'interno dell'organizzazione in tutti i settori.
- Promuovere l'adozione di buone prassi nella gestione delle risorse umane, al fine di contrastare gli stereotipi di genere.
- Diffondere modelli culturali improntati alla promozione delle pari opportunità.

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

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

- rafforzare il principio di trasparenza e di partecipazione per quanto riguarda la gestione delle risorse.

Sebbene nel confronto internazionale la posizione del nostro Paese sia migliorata nell'ultimo decennio, restano molto pronunciati i divari di genere nel mercato del lavoro e nella distribuzione delle responsabilità di cura, in un contesto che tende a perpetuare gli svantaggi economici e di opportunità delle donne lungo tutto il ciclo di vita.

La parità di genere è un importante elemento per garantire una società giusta e democratica.

Il bilancio di genere si configura, quindi, come uno strumento fondamentale per una sistematica analisi delle dimensioni lungo le quali si manifestano i divari di genere e per dare conto degli effetti delle politiche pubbliche su di essi.

Sebbene le amministrazioni stiano mostrando una sempre maggiore considerazione per la dimensione di genere nell'ambito delle politiche rivolte al proprio personale, la consapevolezza degli "effetti di genere", diretti e indiretti, dei diversi interventi settoriali appare ancora modesta.

Tramite il bilancio di genere si forniscono informazioni utili per stabilire se gli impegni verso il raggiungimento di una sostanziale parità di genere si traducano in impegni di bilancio.

Secondo la rilevazione internazionale sullo stato di implementazione dei bilanci di genere l'Italia si troverebbe a uno stadio preliminare di introduzione di questo strumento.

Nonostante i miglioramenti in corso, rimangono aperte alcune sfide per il bilancio di genere in Italia e, in particolare, per un suo inserimento nell'ambito di un quadro strategico di obiettivi per la riduzione dei divari di genere. Tra le specificità del caso italiano, va ricordato che il bilancio di genere viene prodotto "a consuntivo".

L'attenzione per il genere nell'attuazione delle politiche appare, in ogni caso, in aumento in Italia, sia nel dibattito pubblico che nelle iniziative che alcune amministrazioni hanno avviato per integrare tale prospettiva nelle decisioni e rendere più trasparente ed equa l'assegnazione delle risorse.

Pur continuando ad assumere carattere sperimentale, il bilancio di genere è stato ulteriormente rafforzato con il decreto legislativo n.116 del 2018, correttivo al decreto legislativo n. 90 del 2016, relativo al completamento della riforma del bilancio dello Stato.

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.

ANALISI DI CONTESTO

Tabella 1 Vertice e struttura, per genere, al 31/12/2020

ORGANI DI VERTICE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Presidente	1	0	1
Consiglio di Amministrazione	2	0	2
Organi di controllo (Collegio dei Revisori e Magistrato della Corte dei Conti delegato al controllo)	4	4	8
Vice Direttore Generale	0	0	0
Organo Centrale Sicurezza	1	1	2
Altro	9	1	10
TOTALE PERSONALE	17	6	23

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (ENEA)*

Il Presidente e i Consiglieri del Consiglio di Amministrazione sono tutti uomini. Solo negli Organi di controllo è stata rispettata la parità di genere.

Tabella 2 Personale a tempo indeterminato e determinato per genere al 31/12/2020

TIPO RAPPORTO DI LAVORO	UOMINI	DONNE	TOTALE
TEMPO INDETERMINATO	1395	948	2336
TEMPO DETERMINATO	3	0	3
TOTALE PERSONALE	1398	948	2346

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

La presenza femminile ha superato il 40%. Non ci sono donne nel pochissimo personale a tempo determinato.

Tabella 3 Personale per unità organizzativa e per genere al 31/12/2021

UNITÀ ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
AMC	24	39	63
BOARD	0	2	2
DUEE	101	75	176
FSN	334	125	459
IRP	36	20	56
ISER	195	122	317
ISV	24	44	68
LEGALT	8	12	20
OCS	1	3	4
PER	22	55	77
REL	13	18	31
SSPT	265	249	514
STAV	9	13	22
TERIN	338	143	481
UTA	24	18	42
UVER	4	10	14
TOTALE PERSONALE	1398	948	2346

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

Come negli anni passati la presenza delle colleghe superava quella degli uomini nelle Direzioni centrali.

Tabella 4 Personale per genere e fasce d'età al 31/12/2020

ETA'	UOMINI	DONNE	TOTALE
Meno di 30 anni	1	0	1
31-40	122	88	210
41-50	461	317	778
Oltre 50 anni	814	543	1357
TOTALE PERSONALE	1398	948	2346

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

Nonostante le assunzioni, è prevalente il personale più anziano anagraficamente.

Tabella 5 Personale per genere e anzianità di servizio al 31/12/2020

ANZIANITA' DI SERVIZIO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Meno di 10 anni	427	306	733
11-20	398	248	646
21-30	97	74	171
Oltre 30 anni	476	320	796
TOTALE PERSONALE	1398	948	2346

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

Il personale con maggiore anzianità di servizio è predominante numericamente anche se comincia ad essere presente un buon numero di personale con anzianità di servizio inferiore ai dieci anni.

Tabella 6 Personale a tempo indeterminato e determinato per profilo/livello e per genere, al 31/12/2020

PROFILO/LIVELLO	Tempo Indeterminato		Tempo Determinato		TOTALE PERSONALE
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	
Dirigenti e inc. dirig.	7	1	2	0	10
Dirigente di Ricerca	80	19	0	0	99
Primo Ricercatore	184	96	0	0	280
Ricercatore	472	320	0	0	792
Dirigente Tecnologo	7	9	0	0	16
Primo Tecnologo	25	24	0	0	49
Tecnologo	86	94	0	0	180
Tecnologo ENEA	8	3	0	0	11
Funzionario di amm.ne	14	16	0	0	30
Collaboratore tecnico	438	248	0	0	686
Collaboratore di amm.ne	32	82	1	0	115
Operatore tecnico	26	14	0	0	40
Operatore tecnico ENEA	5	0	0	0	5
Operatore di amm.ne	9	14	0	0	23
Operatore di amm.ne ENEA	2	8	0	0	10
TOTALE PERSONALE	1395	948	3	0	2346

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

Sono solamente tre persone a tempo determinato e tutte di genere maschile. Tra questi tre lavoratori, due sono dirigenti e uno è collaboratore di amministrazione. Solamente una donna è dirigente. Nel profilo "Ricercatore" le donne sono presenti in grande misura all'ultimo livello (III).

Tabella 7 Ripartizione di genere e per fasce d'età, Dirigenti di ricerca- Dirigenti tecnologi, al 31/12/2020

FASCE D'ETA'	UOMINI	DONNE	TOTALE
Meno di 30 anni	0	0	0
31-40	0	0	0
41-50	0	0	0
Oltre 50 anni	90	28	118
TOTALE PERSONALE	90	28	118

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

Nei profili di Ricercatore e Tecnologo l'apice della carriera si raggiunge oltre i cinquant'anni.

Le donne ricercatrici che riescono ad accedere al livello di dirigente di ricerca sono il 27% del totale.

Tabella 8 - Ripartizione di genere per fasce d'età, Primo ricercatore - Primo tecnologo, al 31/12/2020

FASCE D'ETA'	UOMINI	DONNE	TOTALE
Meno di 30 anni	0	0	0
31-40	0	0	0
41-50	3	2	5
Oltre 50 anni	209	119	328
TOTALE PERSONALE	212	121	333

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

Anche in questo livello il personale è presente in maniera significativa solo nella fascia d'età più elevata (oltre cinquant'anni).

Le ricercatrici e le tecnologhe anche qui sono poche in confronto ai loro colleghi e corrispondono al 36% del totale.

Tabella 9 Ripartizione di genere e per fasce d'età, Ricercatore e Tecnologo, al 31/12/2020

FASCE D'ETA'	UOMINI	DONNE	TOTALE
Meno di 30 anni	0	0	0
31-40	84	61	145
41-50	303	235	538
Oltre 50 anni	180	121	301
TOTALE PERSONALE	567	417	984

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

Nei profili di tecnologo e ricercatore non c'è personale sotto i trent'anni.

Per il personale più giovane anagraficamente si evince che sono state assunte molte donne negli ultimi anni. Le donne in questi profili sono il 42% del totale.

Tabella 10 - Ripartizione di genere, negli incarichi di struttura, per tipologia d'incarico, al 31/12/2020

INCARICHI DI STRUTTURA	UOMINI	DONNE	Totale
Dipartimento	3	1	4
Direzione	5	0	5
Divisione	16	5	21
Istituto	1	1	2
Laboratorio	50	18	68
Servizio	44	23	67
Sezione	9	3	12
Unità	0	3	3
TOTALE PERSONALE	128	54	182

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

Le colleghe che ricoprono un incarico sono circa il 30% del totale degli incaricati.

Tabella 11 - Ripartizione di genere, negli incarichi di struttura, per età anagrafica, al 31/12/2020

ETA' ANAGRAFICA	UOMINI	DONNE	Totale complessivo
meno di 30	0	0	0
31-40	3	2	5
41-50	32	20	52
oltre 50	93	32	125
TOTALE	128	54	182

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

La sproporzione a sfavore delle lavoratrici nell'attribuzione degli incarichi appare maggiormente nella fascia d'età anagrafica più elevata (oltre cinquant'anni).

Tabella 12 - Personale per tipologia di unità organizzativa di I livello, al 31/12/2020

TIPOLOGIA UNITÀ ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE	Totale Complessivo
DIPARTIMENTI	1038	592	1630
DIREZIONI	273	274	547
UNITÀ/ISTITUTO	86	79	165
OCS	1	3	4
TOTALE PERSONALE	1398	948	2346

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

Nelle Direzioni centrali sono maggiormente presenti le donne rispetto a quanto avviene nei Dipartimenti.

Tabella 13 - Ripartizione di genere, negli elenchi di divisione di dipartimento, al 31/12/2020

DIVISIONI DI DIPARTIMENTO	UOMINI	DONNE	Totale complessivo
DIPARTIMENTO FUSIONE E TECNOLOGIE PER LA SICUREZZA NUCLEARE	4	2	6
DIPARTIMENTO SOSTENIBILITÀ DEI SISTEMI PRODUTTIVI E TERRITORIALI	3	3	6
DIPARTIMENTO TECNOLOGIE ENERGETICHE E FONTI RINNOVABILI	6		6
DIPARTIMENTO UNITÀ PER L'EFFICIENZA ENERGETICA	2		2
Totale complessivo	15	5	20

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

Anche quest'anno l'incarico di direttore/direttrice di Divisione, nel Dipartimento Sostenibilità dei Sistemi Produttivi e Territoriali (SSPT), è stato conferito al personale secondo il criterio dell'uguaglianza di genere.

Tabella 14 - Ripartizione di genere, negli elenchi di Responsabile di servizio nelle Direzioni, al 31/12/2020

RESPONSABILI DI SERVIZIO NELLE DIREZIONI	UOMINI	DONNE	Totale complessivo
AFFARI LEGALI, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	1	1	2
AMMINISTRAZIONE CENTRALE	5	2	7
INFRASTRUTTURE E SERVIZI	17	4	21
INNOVAZIONE & SVILUPPO	4	4	8
PERSONALE	3	4	7
Totale complessivo	30	15	45

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

Solo un terzo degli incarichi totali è stato conferito alle lavoratrici nei servizi delle Direzioni.

Tabella 15 - Ripartizione di genere, negli incarichi dei laboratori, al 31/12/2020

LABORATORI	UOMINI	DONNE	Totale complessivo
DTE/TERIN	14	5	19
DUEE	8	2	10
FSN	14	4	18
IRP	3	1	4
SSPT	11	6	17
TOTALE PERSONALE	50	18	68

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

Agli uomini è stato conferito più del 70% del totale degli incarichi di capo laboratorio. In nessun Dipartimento si riscontra uguaglianza di genere per i laboratori.

Tabella 16 - Ripartizione di genere, negli incarichi di servizi e uffici per unità organizzativa, al 31/12/2020

Unità Organizzative	UOMINI	DONNE	Totale complessivo
STUDI, ANALISI E VALUTAZIONI	2	2	4
RELAZIONI E COMUNICAZIONE	1	3	4
TECNICA ANTARTIDE	2	3	5
UFFICIO DEGLI ORGANI DI VERTICE	2	2	4
Totale complessivo	7	10	17

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

Le lavoratrici negli incarichi di servizi e di uffici nelle unità organizzative sono in maggioranza e raggiungono il 58%.

Tabella 17 - Ripartizione di genere, negli incarichi nelle partecipate, al 31/12/2020

Società partecipate	Quota capitale Enea	Nomina ENEA nel CdA		Personale ENEA nel CdA con compenso		Personale ENEA nel CdA senza compenso		Nomina Enea nel collegio sindacale	
		U	D	U	D	U	D	U	D
ART-ER SCpA	4,65	0	0	0	0	0	0	0	0
ATENA SCarl	4,76	0	0	0	0	0	0	0	0
Consorzio CALEF	29,01	2	0	2	0	0	0	1	0
CERTIMAC SCarl	28,57	1	0	0	0	1	0	0	0
Consorzio CETMA	50	3	0	2	0	0	0	1	0
Consorzio CINECA	1,02	0	0	0	0	0	0	0	0
DAC SCrl	1,39	0	0	0	0	0	0	0	0
DINTEC SCrl	16,59	0	0	0	0	0	0	1	0
DiTNE SCrl	16,74	1	0	0	0	1	0	0	0
DLTMSCrl	5,88	0	1	0	1	0	0	0	0
DTA SCrl	10,5	1	0	1	0	0	0	0	0
DTT ACrl	74	2	0	1	0	1	0	1	1
Consorzio FABRE	11,11	1	0	0	0	1	0	0	0
FN Srl	100	1	0	0	0	0	0	1	0
ICAS Srl	4	1	0	1	0	0	0	0	0
IMAST SCrl	15,47	0	1	0	0	0	1	0	0
Consorzio IN.BIO	49,5	1	1	0	0	1	1	0	0
ISNOVA SCrl	25,79	0	0	0	0	0	0	0	0
NUCLECO SpA	40	0	1	0	1	0	0	1	1
POLO TEC. IND.LE ROMANO SpA	0,006	0	0	0	0	0	0	0	0
Consorzio RFX	27,02	1	1	0	0	1	1	1	0
SIET SpA	44,15	2	1	2	0	0	1	1	0
SMART POWER SYSTEM SCrl	8,19	1	0	0	0	1	0	0	0
SOTACARBO SpA	50	1	0	1	0	0	0	1	1
Consorzio TeRN	6,74	0	1	0	0	0	1	0	0

Società partecipate	Quota capitale Enea	Nomina ENEA nel CdA		Personale ENEA nel CdA con compenso		Personale ENEA nel CdA senza compenso		Nomina Enea nel collegio sindacale	
Consorzio TRAIN	55,71	3	0	1	0	2	0	1	1
Consorzio TRE	31,25	2	1	1	1	1	0	0	0
Associazione Consorzio GARR	25	1	0	1	0	0	0	1	0
totali		25	8	13	3	10	5	11	4

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

Come negli anni passati, gli uomini sono presenti in misura maggiore nei Consigli di Amministrazione e nei collegi sindacali. I lavoratori che sono anche ricompensati superano quelli che non percepiscono alcun compenso. Per le donne la situazione si inverte, infatti delle sole otto donne presenti nei CdA, solo tre percepiscono un emolumento.

Tabella 18 - Personale per titolo di studio e per genere, al 31/12/2020

TITOLO DI STUDIO	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
LAUREATI	877	582	1459
DIPLOMATI	479	330	809
NON DIPLOMATI	42	36	78
TOTALE PERSONALE	1398	948	2346

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

La percentuale di persone con laurea o diploma rispecchia la presenza lavorativa. Solo tra i non diplomati c'è un numero maggiore di uomini.

Tabella 19 - Personale per Livello di laurea e per genere, al 31/12/2020

LIVELLO DI LAUREA	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
LAUREA TRIENNALE	10	14	24
LAUREA SPECIALISTICA O MAGISTRALE	867	568	1435
TOTALE PERSONALE	877	582	1459

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

Le percentuali di personale laureato sono le stesse della popolazione lavorativa (uomini 60% - donne 40%).

Tabella 20 - Personale suddiviso per titoli accademici post laurea specialistica o magistrale (dottorato e abilitazione professionale) e per genere, al 31/12/2020

TITOLI ACCADEMICI	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
DOTTORATO	150	105	255
ABILITAZIONE PROFESSIONALE	0	0	0
TOTALE PERSONALE	150	105	255

(ENEA) *Fonte: Direzione Personale (PER)*

Nei titoli accademici post laurea specialistica o magistrale le donne hanno il 41% del totale dei dottorati. Ben il 18% delle laureate ha un dottorato.

Tabella 21 - Personale, per genere e per gruppi di lauree, al 31/12/2020

TITOLI DI STUDIO	UOMINI	DONNE	TOTALE LAUREATI
INGEGNERIA	403	125	528
SCIENTIFICA	381	314	695
SANITARIA	5	11	16
SOCIALE	83	108	191
UMANISTICA	5	24	29
TOTALE PERSONALE	877	582	1459

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

Le donne sono prevalentemente laureate in materie scientifiche e sempre maggiore è la loro visibilità sui mezzi di comunicazione

Tabella 22 – Personale, per genere e per gruppi di diplomi, al 31/12/2020

TITOLI DI STUDIO	UOMINI	DONNE	TOTALE DIPLOMATI
TECNICI	385	46	431
AMMINISTRATIVI	94	284	378
TOTALE PERSONALE	479	330	809

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

Le colleghe diplomate possiedono, in maggioranza, un diploma di tipo amministrativo.

Tabella 23 – Personale, per genere, per tipologia di unità organizzativa e per titolo di studio, al 31/12/2020

TITOLI DI STUDIO	DIPARTIMENTI		DIREZIONI		UNITÀ/IST		ALTRO		TOTALE PERSONALE	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
laureati	730	449	103	95	43	37	1	1	877	582
diplomati	297	138	143	149	39	41	0	2	479	330
non diplomati	11	5	27	30	4	1	0	0	42	36
TOTALE PERSONALE	1038	592	273	274	86	79	1	3	1398	948

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

Nelle Direzioni è presente quasi lo stesso numero tra i generi. La differenza più marcata si trova nei Dipartimenti.

Tabella 24 - Assunzioni e cessazioni del personale a tempo indeterminato, per genere e per tipologia di titolo di studio, al 31/12/2020

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
0	3	9	5	0	0	9	8	74	24	36	17	1	1	111	42
TOTALE		TOTALE		TOTALE		TOTALE ASSUNZIONI		TOTALE		TOTALE		TOTALE		TOTALE CESSAZIONI	

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale (PER)

Nelle assunzioni, anche se limitate come numero, è stata rispettata la parità di genere. Molte sono state invece le cessazioni e tra queste spicca l'elevata percentuale di laureati uomini perché negli anni 70/80 erano ancora poche le donne laureate.

Tabella 25 – Cessazioni del personale a tempo indeterminato, per genere e per profilo, al 31/12/2020

PROFILO	NUMERO DIPENDENTI		TOTALE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO CESSATO
	UOMINI	DONNE	
Dirigenti	1	0	1
Dirigente di ricerca	23	13	36
Primo Ricercatore	36	7	43
Ricercatore	8	4	12
Dirigente Tecnologo	2	0	2
Primo Tecnologo	1	0	1
Tecnologo	3	0	3
Tecnologo Enea	9	1	10
Funzionario di amm.ne	0	0	0
Collaboratore Tecnico	25	14	39
Collab, di amm.ne	2	2	4
Collab. di amm.ne Enea	0	1	1
Operatore Tecnico	1	0	1
Operatore Tecnico Enea	0	0	0
Operatore di amm.ne	0	0	0
Operatore di amm.ne Enea	0	0	0
TOTALE PERSONALE	111	42	153

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

Come detto nella tabella precedente sono cessati più uomini con profilo di Ricercatore e Tecnologo perché erano ancora poche le donne che alcuni decenni fa accedevano al mondo del lavoro con una laurea.

Tabella 26 – Personale a tempo indeterminato, per genere, motivazione delle cessazioni avvenute, al 31/12/2020

MOTIVAZION	NUMERO DIPENDENTI		TOTALE PERSONALE ATEMPO INDETERMINATO
	UOMINI	DONNE	CESSATO
Decesso	4	0	4
Dimissioni volontarie accettate	24	15	39
Dispensa dal servizio	0	1	1
Limite d'età	32	9	41
Risoluzione limiti di servizio	48	17	65
Trasferimento altro ente	3	0	3
TOTALE PERSONALE	111	42	153

Fonte: Direzione del Personale (PER)

La maggior cessazione di uomini per limite d'età e di servizio induce a pensare che in passato erano molto più numerosi i lavoratori delle lavoratrici.

Tabella 27 – Assunzioni del personale a tempo indeterminato per genere e per profilo, al 31/12/2020 (comprese le assunzioni per chiamata diretta L. 68/99 categorie protette)

PROFILO	NUMERO DIPENDENTI		TOTALE PERSONALE ASSUNTO A TEMPO INDETERMINATO
	UOMINI	DONNE	
Ricercatore	0	3	3
Tecnologo	0	0	0
Funzionario	0	0	0
Collaboratore Tecnico	4	2	6
Collaboratore di Amministrazione	5	3	8
Operatore Tecnico	0	0	0
Operatore di Amministrazione	0	0	0
TOTALE PERSONALE	9	8	17

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

Nelle pochissime assunzioni è stato rispettato il criterio della parità di genere. Nel profilo di Ricercatore le assunzioni sono state completamente femminili.

Tabella 28 - Distribuzione del personale, per genere, in aspettativa, in comando, in distacco, in congedo, fuori ruolo, al 31/12/2020

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	0	0
in aspettativa per gravi motivi di famiglia senza retribuzione	0	0	0
in aspettativa art.17 CCNL 2006/2009 senza retribuzione	2	0	2
in aspettativa cariche pubbliche senza retribuzione	2	0	2
in aspettativa Inc. Dirigenziale art.19 D.lgs 165/01 senza retribuzione	1	0	1
in aspettativa educazione assistenza figli legge 335/95 senza retribuzione	0	0	0
in aspettativa art. 33 CCNL 1998/2001 c. 2,3 ricongiungimento nucleo familiare	0	1	1
in aspettativa conservazione posto di lavoro art. 4 comma 10/11	0	0	0
in aspettativa attribuzione GRANT	1	0	1
in aspettativa legge 240/2010 art.24 c.9	1	1	2
in aspettativa incarico Dirigenziale a T.D.	6	1	7
in congedo dottorato di ricerca	0	0	0
in comando o distacco c/o altre P.A.	22	7	29
in congedo	9	3	12

TIPOLOGIA DI ISTITUTO CONTRATTUALE	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE IN ASPETTATIVA, IN COMANDO, IN DISTACCO, IN CONGEDO, FUORI RUOLO
in congedo straordinario con handicap grave (Art. 42)	0	2	2
permessi ex L. 104/92	0	0	0
in congedo parentale	0	0	0
in assegnazione temporanea	16	9	25
In congedo dottorato di ricerca retribuito	1	0	1
fuori ruolo	2	0	2
TOTALE PERSONALE	63	24	87

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

L'unica persona in aspettativa per ricongiungimento al nucleo familiare è di sesso femminile. Le aspettative per incarichi di rigenziali sono solo di personale maschile.

Tabella 29 - Personale in comando per genere e per fasce d'età, al 31/12/2020

PERSONALE IN COMANDO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Meno di 30 anni	0	0	0
31-40	2	0	2
41-50	3	4	7
Oltre 50 anni	17	3	20
TOTALE PERSONALE	22	7	29

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

Il personale non dirigente in comando è in netta prevalenza maschile.

Tabella 30 – Personale in maternità/paternità, per genere, per centro di ricerca, al 31/12/2020

PERSONALE IN MATERNITA'/ PATERNITA'	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE IN MATERNITÀ/PATERNITÀ
Sede Legale	0	3	3
Bologna	3	8	11
Brasimone	0	0	0
Casaccia	0	7	7
Frascati	0	2	2
La Trisaia	0	1	1
Portici/Foggia/Campobasso	0	1	1
Saluggia/Ispra/Milano	0	0	0
Brindisi	0	0	0
Santa Teresa/Pisa/Firenze	0	0	0
TOTALE PERSONALE	3	22	25

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

Gli unici uomini in paternità si trovano presso il C.R. di Bologna. Sono sempre le lavoratrici a dover accudire i figli piccoli in misura maggiore degli uomini

Tabella 31 - Personale che usufruisce di congedi parentali, per genere, al 31/12/2020

CONGEDI PARENTALI	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE CHE GODE DI CONGEDI PARENTALI
TOTALE PERSONALE	45	69	114

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

Anche i congedi parentali sono utilizzati in modo maggiore dalle lavoratrici che si trovano a dover conciliare lavoro e famiglia.

Tabella 32 - Personale, in part time, per genere e per tipologia di part time, al 31/12/2020

TIPOLOGIA DI PART-TIME	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE PER TIPOLOGIA DI PART TIME
verticale	7	3	10
orizzontale	4	18	22
misto	8	5	13
TOTALE PERSONALE	19	26	45

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

Sono più le donne a utilizzare il Part Time e a preferire quello orizzontale che consente di andare a prendere a scuola i figli piccoli e accudire i propri genitori.

Tabella 33 - Personale per genere e per fasce d'età in telelavoro, al 31/12/2020

PERSONALE IN TELELAVORO	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE IN TELELAVORO
Meno di 30 anni	0	0	0
31-40	1	4	5
41-50	11	24	35
Oltre 50 anni	39	46	85
TOTALE PERSONALE	51	74	125

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

Sono di più le lavoratrici a utilizzare il telelavoro. Poiché le colleghe si trovano prevalentemente in una fascia d'età anagrafica piuttosto elevata si ritiene che abbiano problemi di salute o debbano accudire persone fragili e anziane.

Tabella 34 - Personale in telelavoro, per genere, suddiviso per profilo, al 31/12/2020

PROFILO	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE IN TELELAVORO
Dirigente di ricerca	1	1	2
I Ricercatore	13	5	18
Ricercatore	12	19	31
I Tecnologo	1	2	3
Tecnologo	1	7	8
Tecnologo ENEA	0	0	0
Funzionario di amministrazione	0	3	3
Collaboratore Tecnico	17	29	46
Collaboratore di amministrazione	1	7	8
Collaboratore di amministrazione ENEA	0	0	0

PROFILO	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE IN TELELAVORO
Operatore Tecnico	0	1	1
Operatore Tecnico ENEA	0	0	0
Operatore di amministrazione	2	2	4
Operatore di amministrazione ENEA	1	0	1
TOTALE PERSONALE	49	76	125

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

Il telelavoro è utilizzato particolarmente nel profilo di collaboratore tecnico dove comunque sono le donne a rimanere a casa per le cure familiari

Tabella 35 - Personale in telelavoro per unità organizzativa e per genere, al 31/12/2020

UNITÀ ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
TERIN	20	12	32
DUEE	7	8	15
FSN	3	2	5
SSPT	6	22	28
AMC	1	1	2
BOARD	0	0	0
ISV	3	2	5
ISER	6	13	19
LEGALT	0	0	0
PER	3	4	7

UNITÀ ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
IRP	0	0	0
REL	0	9	9
STAV ex STUDI	0	3	3
UCB	0	0	0
UTA	0	0	0
UTEE	0	0	0
UVER	0	0	0
OCS	0	0	0
TOTALE PERSONALE	49	76	125

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

Presso il Dipartimento TERIN gli uomini in telelavoro sono molti di più delle donne.

Tabella 36 - Personale per genere e per fasce d'età, in telelavoro breve, al 31/12/2020

PERSONALE IN TELELAVORO BREVE	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE IN TELELAVORO
Meno di 30 anni	0	0	0
31-40	2	1	3
41-50	3	4	7
Oltre 50 anni	3	10	13
TOTALE PERSONALE	8	15	23

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

Il personale in telelavoro breve è nelle fasce di età anagrafica più elevata; si ritiene che ci siano motivi di salute propri o dei propri congiunti.

Tabella 37 - Personale per genere, suddiviso per profilo, in telelavoro breve, al 31/12/2020

PROFILO	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE IN TELELAVORO
Dirigente di ricerca	0	0	0
I Ricercatore	0	2	2
Ricercatore	3	4	7
I Tecnologo	0	0	0
Tecnologo	1	0	1
Tecnologo ENEA	0	1	1
Funzionario di amministrazione	0	0	0
Collaboratore Tecnico	3	5	8
Collaboratore di amministrazione	1	2	3
Collaboratore di amministrazione ENEA	0	0	0
Operatore Tecnico	0	0	0
Operatore Tecnico ENEA	0	0	0
Operatore di amministrazione	0	0	0
Operatore di amministrazione ENEA	0	1	1
TOTALE PERSONALE	8	15	23

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

Il telelavoro breve è utilizzato in quasi tutti i profili; sono le donne, però, a chiederlo in misura maggiore rispetto agli uomini probabilmente per far fronte a situazioni impreviste di cura.

Tabella 38 - Personale in telelavoro breve, per unità organizzativa e per genere, al 31/12/2020

UNITÀ ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
TERIN	2	1	3
DUEE	0	0	0
FSN	0	2	2
SSPT	3	6	9
AMC	0	0	0
BOARD	0	1	1
ISV	0	2	2
ISER	3	2	5
LEGALT	0	0	0
PER	0	1	1
IRP	0	0	0
REL	0	0	0
STAV ex STUDI	0	0	0
UCB	0	0	0
UTA	0	0	0
UTEE	0	0	0
UVER	0	0	0
OCS	0	0	0
TOTALE PERSONALE	8	15	23

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

Le lavoratrici sono quasi il doppio dei loro colleghi nell'utilizzo del telelavoro breve.

Tabella 39 – Personale per genere e per fasce d'età in Lavoro Agile, al 31/12/2020

PERSONALE IN LAVORO AGILE	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
Meno di 30 anni	4	2	6
31-40	115	82	197
41-50	436	283	719
Oltre 50 anni	736	489	1225
TOTALE PERSONALE	1291	856	2147

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

Sugli alti numeri di questa tabella pesa la situazione emergenziale che si è verificata con l'avvento del Covid 19.

Circa il 91,51% del personale , a prescindere dal genere, è stata posto in lavoro agile quando è stato possibile e non vi erano attività da svolgere in presenza.

Le fasce d'età rispecchiano la popolazione ENEA che si trova in gran numero sopra i cinquant'anni.

Tabella 40 – Personale per genere, suddiviso per profilo, in Lavoro Agile, al 31/12/2020

PROFILO	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
Dirigente di ricerca	74	18	92
I Ricercatore	167	89	256
Ricercatore	450	294	744
I Tecnologo	23	21	44
Tecnologo	82	82	164
Tecnologo ENEA	8	3	11
Funzionario di amministrazione	14	13	27
Collaboratore Tecnico	402	220	622
Collaboratore di amministrazione	31	74	105
Collaboratore di amministrazione ENEA	7	9	16
Operatore Tecnico	22	14	36
Operatore Tecnico ENEA	3	0	3
Operatore di amministrazione	7	12	19
Operatore di amministrazione ENEA	1	7	8
TOTALE PERSONALE	1291	856	2147

(ENEA) *Fonte: Direzione del Personale (PER)*

Il personale in lavoro agile si trova specialmente nei profili di “Ricercatore” e “Collaboratore tecnico” dove è maggiormente presente il personale ENEA.

Tabella 41 - Personale in Lavoro agile, per unità organizzativa e per genere, al 31/12/2020

UNITÀ ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
TERIN	316	131	447
DUEE	93	66	159
FSN	311	118	429
SSPT	253	223	476
AMC	22	37	59
BOARD	0	2	2
ISV	17	42	59
ISER	171	108	279
LEGALT	7	12	19
PER	17	50	67
IRP	36	20	56
REL	12	9	21
STAV ex STUDI	8	10	18
UCB	0	0	0
UTA	24	17	41
UTEE	0	0	0
UVER	4	8	12
OCS	0	3	3
TOTALE PERSONALE	1291	856	2147

(ENEA) Fonte: Direzione del Personale (PER)

Quasi tutte le Unità organizzative hanno avuto il personale in lavoro agile per la situazione emergenziale dovuta al Coronavirus che ha imposto una limitata attività in presenza.

Tabella 42 – Conferimento assegni di ricerca, per genere, al 31/12/2020

UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
31	37	68

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale (PER)

Le donne hanno superato gli uomini come conferimento assegni di ricerca.

Tabella 43 – Autorizzazioni e conferimenti incarichi esterni a dipendenti Enea, per genere, al 31/12/2020

UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
108	45	153

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale (PER)

I conferimenti d'incarichi esterni sono stati assegnati per oltre il 70% del totale, a uomini.

Tabella 44 - Formazione del personale per Unità organizzativa e per genere, al 31/12/2020

UNITA' ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE	TOTALE	Impegnato	Pagato ⁽⁶⁾
TERIN ⁽⁷⁾	207	98	305	€ 22.000	€ 3.000
DUEE ⁽⁷⁾	64	55	119	€ 2.000	€ 2.000
FSN ⁽⁷⁾	158	76	234	€ 16.767	€ 20.607
SSPT ⁽⁷⁾	209	221	430	€ 5.352	€ 5.352
AMC	13	27	40	€ 120	€ 0
BOARD	0	2	2	€ 0	€ 0
ISV ⁽⁷⁾	13	30	43	€ 120	€ 0
ISER	102	72	174	€ 1.130	€ 642
LEGALT	8	14	22	€ 0	€ 0
PER	12	32	44	€ 7.110	€ 5.510
IRP	36	19	55	€ 0	€ 0
REL	8	14	22	€ 4.647	€ 2.152
STAV	4	9	13	€ 0	€ 0
UTA	11	13	24	€ 0	€ 0
UVER	3	7	10	€ 100	€ 0
OCS	0	3	3	€ 0	€ 2.080
TOTALE PERSONALE	848	692	1540	€ 59.346	€ 41.343

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale (PER) *Direzione Amministrazione Centrale (AMC)

(6) corrisponde ai pagamenti totali effettuati su impegni di competenza e impegni residui;

(7) si riferisce alla formazione svolta dai dipartimenti/unità nell'ambito dei progetti e attività tecnico scientifiche.

Le lavoratrici formate nel corso del 2020 sono il 45% del personale formato (precisamente il 72% rispetto al totale delle donne e il 61% rispetto al totale degli uomini).

Si evince che il Dipartimento TERIN è quello che ha impegnato di più, nel 2020, per la formazione del proprio personale anche se si tratta di formazione effettuata nell'ambito dei progetti e delle attività tecnico scientifiche. Il Dipartimento FSN è quello ha speso di più considerando però anche gli impegni assunti negli anni precedenti.

Tabella 45 – Procedura selettiva per titoli, per l'attribuzione di complessive 257 (duecentocinquantasette) progressioni economiche, ai sensi dell'art. 53 del CCNL EPR 1998-2001 e s.m.i., a seguito dell'applicazione del CCI ENEA 2016-2018, per il personale dell'ENEA inquadrato nei livelli dal IV all'VIII – dipendenti ammessi

PROFILO	UOMINI	DONNE	TOTALE dipendenti ammessi
A1 – Funzionario di amministrazione IV P.E.1	2	7	9
A2 – Funzionario di amministrazione IV	8	5	13
A3 – Collaboratore Tecnico (CTER) IV P.E.2	4	1	5
A4 – Collaboratore Tecnico (CTER) IV P.E.1	45	39	84
A5 – Collaboratore Tecnico (CTER) IV	113	94	207
A6 – Collaboratore di amministrazione (CAMM) V P.E.1	0	1	1
A7 – Collaboratore di amministrazione (CAMM) V	2	14	16
A8 – Operatore Tecnico VI P.E.1	2	0	2
A9 – Operatore Tecnico VI	11	9	20
A10 – Operatore Tecnico ENEA	5	0	5
A11 – Operatore di amministrazione VII P.E.1	1	3	4
Operatore di amministrazione VII			
A12 – Operatore di amministrazione ENEA V	2	7	9
TOTALE PERSONALE	195	180	375

(ENEA) Fonte: Direzione del Personale (PER)

La percentuale di uomini aventi diritto è il 52% la percentuale di donne è il 48%.

Tabella 46 - Procedura selettiva, per titoli, per l'attribuzione di complessive 257 (duecentocinquantesette) progressioni economiche, ai sensi dell'art. 53 del CCNL EPR 1998-2001 e s.m.i., a seguito dell'applicazione del CCI ENEA 2016-2018, per il personale dell'ENEA inquadrato nei livelli dal IV all'VIII - dipendenti vincitori.

PROFILO	UOMINI	DONNE	TOTALE
A1 – Funzionario di amministrazione IV P.E.1	1	4	5
A2 – Funzionario di amministrazione IV	5	3	8
A3 – Collaboratore Tecnico (CTER) IV P.E.2	3	1	4
A4 – Collaboratore Tecnico (CTER) IV P.E.1	36	31	67
A5 – Collaboratore Tecnico (CTER) IV	78	57	135
A6 – Collaboratore di amministrazione (CAMM) V P.E.1	0	1	1
A7 – Collaboratore di amministrazione (CAMM) V	2	9	11
A8 – Operatore Tecnico VI P.E.1	1	0	1
A9 – Operatore Tecnico VI	7	5	12
A10 – Operatore Tecnico ENEA	3	0	3
A11 – Operatore di amministrazione VII P.E.1	0	3	3
Operatore di amministrazione VII			
A12 – Operatore di amministrazione ENEA V	1	5	6
TOTALE PERSONALE	137	119	256

(ENEA) Fonte: Direzione del Personale (PER)

Tra i vincitori c'è stato un incremento percentuale degli uomini (53,5% a fronte del 52% degli aventi diritto) e una diminuzione per le donne (dal 48% al 46,5%).

Tabella 47 - Procedura selettiva, per titoli, per l'attribuzione di complessive 157 (centocinquantasette) progressioni verticali di livello nei profili, ai sensi dell'art. 54 del CCNL EPR 1998-2001 e s.m.i., ai soli fini giuridici, per il personale dell'ENEA inquadrato nei livelli dal V all'VIII – dipendenti ammessi.

PROFILO	UOMINI	DONNE	TOTALE
B1 – Funzionario di amministrazione	3	1	4
B2 – Collaboratore tecnico V	57	44	101
B3 – Collaboratore tecnico VI	144	38	182
B4 – Collaboratore di amministrazione VI	10	36	46
B5 – Collaboratore di amministrazione VII	5	11	16
B6 – Operatore tecnico VII	7	1	8
B7 – Operatore tecnico VIII	3	2	5
B8 – Operatore di amministrazione VIII	3	4	7
TOTALE PERSONALE	232	137	369

(ENEA) Fonte: Direzione del Personale (PER)

La procedura selettiva vedeva una maggioranza di candidati uomini (63% del totale dei candidati) contro una percentuale inferiore di candidate (37%).

Tabella 48 - Procedura selettiva, per titoli, per l'attribuzione di complessive 157 (centocinquantesette) progressioni verticali di livello nei profili, ai sensi dell'art. 54 del CCNL EPR 1998-2001 e s.m.i., ai soli fini giuridici, per il personale dell'ENEA inquadrato nei livelli dal V all'VIII - dipendenti vincitori.

PROFILO	UOMINI	DONNE	TOTALE
B1 – Funzionario di amministrazione	2	0	2
B2 – Collaboratore tecnico V	14	26	40
B3 – Collaboratore tecnico VI	58	17	75
B4 – Collaboratore di amministrazione VI	2	17	19
B5 – Collaboratore di amministrazione VII	3	5	8
B6 – Operatore tecnico VII	4	0	4
B7 – Operatore tecnico VIII	3	0	3
B8 – Operatore di amministrazione VIII	3	3	6
TOTALE PERSONALE	89	68	157

(ENEA) Fonte: Direzione del Personale (PER)

In questa procedura selettiva le donne hanno visto migliorare la loro percentuale che è passata dal 37% del personale candidato al 43% del personale vincitore.

Tabella 49 - Procedura selettiva, per l'attribuzione delle Indennità di Valorizzazione Professionale (IVP) al personale inquadrato nel profilo di collaboratore tecnico (CTER) del IV livello retributivo - dipendenti ammessi.

PROFILO	UOMINI	DONNE	TOTALE
CTER IV	31	37	68
TOTALE PERSONALE	31	37	68

(ENEA) Fonte: Direzione del Personale (PER)

In questa procedura selettiva le lavoratrici erano presenti come candidate al 54% del totale mentre i lavoratori lo erano al 46%.

Tabella 50 - Procedura selettiva, per l'attribuzione delle Indennità di Valorizzazione Professionale (IVP) al personale inquadrato nel profilo di collaboratore tecnico (CTER) del IV livello retributivo - dipendenti vincitori.

PROFILO	UOMINI	DONNE	TOTALE
CTER IV	19	22	41
TOTALE PERSONALE	19	22	41

(ENEA) Fonte: Direzione del Personale (PER)

Sono rimaste immutate le percentuali dei due generi rispetto a quelle del personale avente diritto

Tabella 51 Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere, al 31/12/2020

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni		84	98	16	4	202	14,48		67	77	16	2	162	17,11
Tra 3 e 5 anni		1	6			7	0,5		2	8	1	1	12	1,27
Tra 5 e 10 anni	1	21	162	29	3	216	15,56		10	97	25		132	13,94
Superiore a 10 anni		16	195	440	313	964	69,45		9	135	356	141	641	67,69
Totale	1	122	461	485	320	1389	100		88	317	398	144	947	100
% sul totale di genere	0,07	8,79	33,21	34,94	22,98	100	100%		9,29	33,47	42,03	15,21	100	100%
% sul personale complessivo	0,04	5,22	19,74	20,77	13,66	59,44			3,77	13,58	17,04	6,17	40,56	

Nota Metodologica – numero di dipendenti per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

(ENEA) Fonte: Direzione del Personale (PER)

Sia le lavoratrici che i lavoratori permangono nel profilo e nel livello con percentuali simili. Si evince che quasi il 70% delle colleghe e dei colleghi rimane bloccato nella carriera per oltre dieci anni.

Tabella 52 – dati relativi a responsabili scientifici e entrate da contratti attivi, per genere, al 31/12/2020

N. ENTRATE CONTRATTUALI ⁽¹⁾	RESPONSABILI SCIENTIFICI UOMINI	RESPONSABILI SCIENTIFICI DONNE	TOTALE RESPONS. SCIENT. (2)	BUDGET UOMINI	BUDGET DONNE	BUDGET TOTALE ⁽³⁾
Contratti progettuali	142	78	220	134.821.966	41.270.138	176.092.104
Contratti di Servizi e Prestazioni ⁽⁴⁾	56	26	82	12.512.136	3.029.195	15.541.331
Contratti a tipologia mista ⁽⁵⁾	8	1	9	61.761.085	18.220.800	79.981.885
TOTALE	206	105	311	209.095.188	62.520.133	271.615.321

⁽¹⁾ dati qualitativi riferiti ai contratti attivi in vita (presenti in WPlan allo stato in corso) alla data del 31/12/2020;

⁽²⁾ nr. responsabili dei contratti attivi in vita alla data del 31/12/2020;

⁽³⁾ budget riferito all'ammontare del contratto attivo in vita alla data del 31/12/2020;

⁽⁴⁾ il valore del budget per le attività tariffate è rappresentato dagli accertamenti dell'anno;

⁽⁵⁾ include il budget per le annualità del programma nazionale di ricerca in Antartide in corso di rendicontazione e il budget in termini di accertamenti del progetto dtt.

(ENEA) Fonte: Direzione del Personale (PER)

Le lavoratrici che sono state responsabili di contratti attivi sono il 34% del personale responsabile e sono percentualmente quasi (37%) le stesse che si trovano nel profilo "Ricercatore" ma con un budget inferiore agli uomini.

Tabella 53 – dati relativi a responsabili scientifici e entrate da contratti attivi terminati nell’anno 2020, per genere

N. ENTRATE CONTRATTUALI (1)	RESPONSABILI SCIENTIFICI UOMINI	RESPONSABILI SCIENTIFICI DONNE	TOTALE RESPONS. SCIENT. (2)	BUDGET UOMINI	BUDGET DONNE	BUDGET TOTALE (3)
<i>Contratti progettuali</i>	67	38	105	30.674.299	7.976.017	38.650.316
<i>Contratti di Servizi e Prestazioni (4)</i>	43	12	55	8.557.851	348.779	8.905.630
<i>Contratti a tipologia mista (5)</i>	6	1	7	45.225.784	410.000	45.635.784
TOTALE	116	51	167	84.457.935	8.733.796	93.191.731

(1) dati qualitativi riferiti ai contratti attivi conclusi entro il 31/12/2020;

(2) nr. responsabili dei contratti conclusi entro il 31/12/2020;

(3) budget riferito all’ammontare del contratto concluso o chiuso entro il 31/12/2020;

(4) include specifiche attività di analisi e monitoraggio nel campo della ricerca commissionate da terzi iniziate e concluse nell’anno 2020;

(5) include il budget per le annualità del programma nazionale di ricerca in Antartide con conclusa rendicontazione

(ENEA) Fonte: Direzione del Personale (PER)

Poiché si tratta di contratti attivi con finanziamenti terminati nel 2020, si suppone che si tratti di contratti in essere già da alcuni anni. Si rileva che la percentuale di ricercatrici responsabili di contratti attivi è inferiore alla tabella precedente (31% del totale) quindi probabilmente negli ultimi anni è aumentata la presenza di donne responsabili di contratti attivi. Anche il budget dei contratti attivi assegnati a donne è inferiore alla tabella precedente ed è circa il 9% del budget totale.

Tabella 54 - missioni e congressi in Italia incluso il personale che nel corso del 2020 è cessato dal servizio, relative al personale a tempo indeterminato, al 31/12/2020

<i>DIPENDENTI IN MISSIONE</i>	<i>N. MISSIONI</i>	<i>N. CONGRESSI EFFETTUATI IN MISSIONE</i>	<i>SPESE TOTALI MISSIONE IN EURO</i>	<i>SPESE TOTALI CONGRESSI IN EURO</i>
donne	1744	149	63.197,25	4.806,00
uomini	4119	200	170.196,23	3.511,33
TOTALE				

(ENEA) Fonte: Direzione del Personale (PER)

Tabella 55 - missioni e congressi nel resto del Mondo incluso il personale che nel corso del 2020 è cessato dal servizio, relative al personale a tempo indeterminato, al 31/12/2020

<i>DIPENDENTI IN MISSIONE</i>	<i>N. MISSIONI</i>	<i>N. CONGRESSI EFFETTUATI IN MISSIONE</i>	<i>SPESE TOTALI MISSIONE IN EURO</i>	<i>SPESE TOTALI CONGRESSI IN EURO</i>
donne	661	151	102.553,89	3.547,23
uomini	1368	210	438.194,84	4.539,09
TOTALE				

(ENEA) Fonte: Direzione del Personale (PER)

Come per gli anni precedenti le donne sono andate in missione meno degli uomini e l'ENEA ha sostenuto minori spese per loro. Fanno eccezione i costi dei congressi in Italia, ai quali hanno partecipato le colleghe, che sono stati il 57,78% del totale speso dall'Agenzia per congressi nel territorio nazionale.

Tabella 56 Retribuzioni medie annue lorde del personale, per genere, al 31/12/2020

GENERE	UOMINI	DONNE
RETRIBUZIONI	Euro 38.990	Euro 37.057

(ENEA) Fonte: Direzione del Personale (PER)

Si va assottigliando il divario retributivo fra uomini e donne ma ancora esiste ed è pari, in media, a Euro 1.933 all'anno. Ovviamente si tratta solamente di voci fisse alle quali devono essere aggiunte le varie indennità. Nelle tre tabelle seguenti sono riportati in dettaglio gli importi per profilo, livello, titolo di studio e genere.

Tabella 57 - Retribuzioni medie annue lorde del personale, per genere, in euro, al 31/12/2020

Profilo Professionale	Anagrafica al 31/12/2020		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	9	1	3.963	3.963	0	0	0	0	0	0	0	0	3.001	3.001	1.402	1.402	109.081	109.081
Dirigente di ricerca	80	19	4.137	4.137	887	895	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	65.312	65.416
Primo Ricercatore	184	96	3.208	3.208	982	931	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	54.470	53.807
Ricercatore	472	320	2.532	2.532	365	344	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	37.661	37.388
Dirigente Tecnologo	7	9	4.137	4.137	787	707	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	64.012	62.972
Primo Tecnologo	25	24	3.208	3.208	796	629	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	52.052	49.881
Tecnologo	86	94	2.532	2.532	284	370	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	36.608	37.726
Tecnologo Enea	8	3	2.532	2.532	993	749	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	45.825	42.653
Funzionario di amm.ne	14	16	2.176	2.181	0	0	20	40	239	236	0	0	0	0	0	0	31.665	31.941

Profilo Professionale	Anagrafica al 31/12/2020		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
Collaboratore Tecnico	438	248	2.046	2.115	0	0	15	18	222	263	0,5	1	0	0	0	0	29.679	31.148
Collaboratore di amm.ne	33	82	1.807	1.854	0	0	2	2	41	76	0	2	0	0	0	0	24.050	25.116
Operatore di amm.ne	9	14	1.626	1.614	0	0	0	4	100	83	0	0	0	0	0	0	22.438	22.113
Operatore di amm.ne Enea	2	8	2.016	2.016	0	0	0	0	302	310	0	0	0	0	0	0	30.134	30.238
Operatore Tecnico	26	14	1.762	1.785	0	0	5	5	190	205	2	0	0	0	0	0	25.441	25.935
Operatore Tecnico Enea	5	0	2.016	0	0	0	0	0	264	0	0	0	0	0	0	0	29.640	0
Totale complessivo	1398	948															38.990	37.057

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale (PER)

Tabella 58 – Componenti della retribuzione media mensile lorda in Euro, “voci fisse”, per gruppi di titolo di studio, per profilo e per genere, al 31/12/2020

Personale per titolo e Profilo	Anagrafica al 31/12/2020		Importo livello		Importo Fascia		Importo Pos. Econ.		Importo RIA		Assegno ad Personam		Importo EDF		Importo sup min		Retribuzione annua	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
LAUREATI																		
Dirigenti	9	1	3963	3963	0	0	0	0	0	0	0	0	3001	3001	1402	1402	109081	109081
Dirigente di ricerca	80	19	4137	4137	887	895	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	65312	65416
Primo Ricercatore	184	96	3208	3208	982	931	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	54470	53807
Ricercatore	472	320	2532	2532	365	344	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	37661	37388
Dirigente Tecnologo	7	9	4137	4137	787	707	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	64012	62972
Primo Tecnologo	25	24	3208	3208	796	629	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	52052	49881
Tecnologo	86	94	2532	2532	284	370	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	36608	37726
Funzionario di amm.ne	14	16	2176	2181	0	0	20	40	239	236	0	0	0	0	0	0	31665	31941
Collaboratore Tecnico	62	19	1932	1961	0	0	6	0	118	110	0	0	0	0	0	0	26728	26923
Collaboratore di amm.ne	8	21	1791	1844	0	0	0	4	26	50	0	0	0	0	0	0	23621	24674
DIPLOMA																		
Tecnologo Enea	8	3	2532	2532	993	749	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	45825	42653
Collaboratore Tecnico	376	229	2065	2128	0	0	16	20	239	275	0,5	1	0	0	0	0	30160	31499
Collaboratore di amm.ne	25	61	1813	1857	0	0	3	1	47	86	0	3	0	0	0	0	24219	25272

Personale per titolo e Profilo	Anagrafica al 31/12/2020		Importo livello		Importo Fascia		Importo Pos. Econ.		Importo RIA		Assegno ad Personam		Importo EDF		Importo sup min		Retribuzione annua	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Operatore di amm.ne	0	3	0	1625	0	0	0	0	0	74	0	0	0	0	0	0	0	22087
Operatore di amm.ne Enea	0	4	0	2016	0	0	0	0	0	310	0	0	0	0	0	0	0	30238
Operatore Tecnico	7	6	1782	1808	0	0	0	12	199	232	6	0	0	0	0	0	25753	26676
Operatore Tecnico Enea	1	0	2016	0	0	0	0	0	274	0	0	0	0	0	0	0	29770	0
ALTRO																		
Operatore Tecnico	19	8	1755	1766	0	0	7	0	187	186	0	0	0	0	0	0	25337	25376
Operatore Tecnico Enea	4	0	2016	0	0	0	0	0	261	0	0	0	0	0	0	0	29601	0
Operatore di amm.ne	9	11	1626	1611	0	0	0	5	98	85	0	0	0	0	0	0	22412	22113
Operatore di amm.ne Enea	2	4	2016	2016	0	0	0	0	302	310	0	0	0	0	0	0	30134	30238
Totale complessivo	1398	948															38990	37057

(ENEA)Fonte: Direzione del Personale (PER)

Tabella 59 – Componenti della retribuzione media mensile lorda in Euro, “voci fisse”, per gruppi di titolo di studio, per livello e per genere, al 31/12/2020

LIVELLO - TITOLO DI STUDIO	Personale al 31/12/2020			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
Dirigenti																			
LAUREATI	9	1	10	3.963	3.963									3.001	3.001	1402	1402	109081	109081
Dirigenti Totale	9	1	10	3963	3963									3001	3001	1402	1402	109.081	109081
I																			
LAUREATI	87	28	115	4137	4137	878	835											65.195	64.636
I Totale	87	28	115	4137	4137	878	838											65195	64.636
II																			
LAUREATI	209	120	329	3208	3208	960	871											54.184	53.027
II Totale	209	120	329	3208	3208	960	871											54.184	53.027
III																			
LAUREATI	558	414	972	2532	2532	352	350											37.492	37.466
DIPLOMA	8	3	11	2532	2532	993	749											45.825	42.653

LIVELLO - TITOLO DI STUDIO	Personale al 31/12/2020			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
III Totale	566	417	983	2532	2532	361	353											37.610	37.503
IV																			
LAUREATI	21	16	37	2219	2219			31	40	324	286							33.462	33.085
DIPLOMA	193	154	347	2219	2219			31	30	368	335	0,5						34.034	33.592
IV Totale	214	170	384	2219	2219			31	31	364	330	0,5						33.978	33.544
V																			
LAUREATI	12	13	25	2016	2016				6	146	101							28.106	27.599
DIPLOMA	61	59	120	2016	2016			1	1	191	228	1	4					28.704	29.185
ALTRO	6	4	10	2016	2016				0	275	310							29.783	30.238
V Totale	79	76	155	2016	2016			1	2	190	210	1	4					28.695	28.969
VI																			
LAUREATI	47	22	69	1851	1851				0	48	46							24.687	24.661
DIPLOMA	144	74	218	1851	1851				1	68	79							24.947	25.103
ALTRO	10	5	15	1851	1851			14		242	259							27.391	27.430

LIVELLO - TIPOLO DI STUDIO	Personale al 31/12/2020			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
VI Totale	201	101	302	1851	1851			1	1	72	81							25.008	25.122
VII																			
LAUREATI	4	5	9	1690	1690				0	0	0							21.970	21.970
DIPLOMA	11	13	24	1690	1690				0	28	8	4						22.334	22.074
ALTRO	8	3	11	1690	1690				20	124	174							23.582	24.492
VII Totale	23	21	44	1690	1690				3	56	30	1						22.704	22.394
VIII																			
DIPLOMA	0	3	3	0	1594					0	38							0	21.216
ALTRO	10	11	21	1594	1594					104	55							22.074	21.437
VIII Totale	10	14	24	1594	1594					104	51							22.074	21.389
Totale complessivo	1398	948	2346															38.990	37.057

(ENEA) Fonte: Direzione del Personale (PER)

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

Le pari opportunità sono un principio giuridico inteso come l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale o politico.

Gli organismi di parità sono strumenti di osservazione, discussione e promozione di politiche di uguaglianza fra i generi (donna - uomo) e fra le diversità (culturali, disabilità, orientamento sessuale, razza).

Il Dipartimento per le Pari Opportunità

Nel 1995, sulla scia della Conferenza Mondiale sulle donne di Pechino, nasceva il Ministero per le pari opportunità a cui ha fatto seguito il Dipartimento per le pari opportunità.

Istituito presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, costituisce la struttura amministrativa e funzionale per la realizzazione delle politiche di parità governative ed assiste il Ministro per le Pari Opportunità.

Il Comitato Unico di Garanzia

Il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.), istituito con la legge 183/2010 (art.21) - che sostituisce e unifica i preesistenti comitati per le pari opportunità e i comitati contro il fenomeno del mobbing - è composto da membri designati dalle organizzazioni sindacali e dall'amministrazione, con presenza paritaria di parti sindacali e controparti datoriali e ha ruoli di consulenza, proposta e verifica ai fini del rispetto delle pari opportunità e della tutela dalla violenza. 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.

La consigliera o il consigliere nazionale di parità

La figura è istituita dal D.lgs. 198/2006 e successive modificazioni. Sono pubblici ufficiali nominati sia a livello nazionale (dove sono componenti del Comitato nazionale di parità) sia a livello regionale o provinciale (inseriti in organismi istituzionali in materia di lavoro). Essi hanno funzione di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro, hanno l'obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria i reati di cui vengono a conoscenza. Il ruolo delle consigliere è centrale nella strategia di intervento per sanzionare le discriminazioni e per incentivare le azioni positive.

Ufficio Nazionale Antidiscriminazione Razziale

L'Ufficio Nazionale antidiscriminazione Razziale 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

Il Piano triennale di azioni positive (Legge n.125/1991e dal Decreto legislativo n.196/2000, art.7, c.5) nasce come adempimento dei Comitati Pari Opportunità, che lo proponevano all'Amministrazione, con il fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse erano sottorappresentate.

L'articolo 48 del D. Lgs. 11/4/2006 n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" 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.

La Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, conferma l'obbligo di pianificare iniziative per promuovere le pari opportunità di lavoro e nel lavoro e per assicurare la rimozione degli ostacoli che ne impediscono la piena realizzazione.

La Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha aggiornato la citata Direttiva del 23 maggio 2007 alla luce degli indirizzi comunitari e delle disposizioni normative intervenute successivamente. I Piani sono un documento programmatico dell'Amministrazione e hanno durata triennale e in accordo con la Direttiva 2/2019 possono essere revisionati entro il 31 gennaio di ogni anno. In coerenza con quanto indicato nella Direttiva n. 2/2019, gli interventi contemplati nel presente Piano sono altresì coerenti con gli obiettivi fissati dal Piano della performance 2019-2021.

L'integrazione fra i due Piani si concretizza con l'individuazione, all'interno del Piano della performance, di un obiettivo specifico trasversale "Favorire l'efficacia organizzativa, l'efficienza operativa, la crescita delle competenze e l'innalzamento della qualità dei processi amministrativo contabili, promuovendo il benessere organizzativo e le pari opportunità", misurato con due indicatori relativi rispettivamente:

- al grado di attuazione di percorsi di flessibilità organizzativa volti a favorire azioni di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare;
- al livello di presenza femminile nei ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza.

Ogni Amministrazione pubblica è chiamata a individuare azioni specifiche, perseguendo obiettivi definiti per dare un contributo concreto all'attuazione delle pari opportunità nel lavoro, al miglioramento del clima lavorativo e a favorire la condivisione di valori di equità e di rispetto dell'individuo.

La delimitazione degli ambiti di intervento all'interno dei quali delineare il piano delle azioni positive, nella sua complessità, deve tenere conto anche di obiettivi trasversali e comuni a tutte le azioni proposte, con lo scopo di integrare tali azioni nelle più specifiche linee di attività istituzionali, cogliendo quindi anche l'opportunità di arricchire il contributo di ogni persona all'agire comune.

In quest'ottica di integrazione, gli obiettivi trasversali che questo piano si propone di perseguire riguardano i seguenti punti:

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 e internazionali;
7. Sicurezza in chiave di genere;

1. – Comunicazione e informazione

Obiettivi:

- Orientare l'informazione verso il superamento degli stereotipi.
- Realizzare strumenti di comunicazione e reportistica volti a rendere noti gli effetti

prodotti sulle pari opportunità dalle politiche dell'Agenzia e a diffondere buone prassi.

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

del genere e sul benessere organizzativo.

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, e nei settori professionali a prevalenza maschile.
- Promuovere l'adozione di buone prassi nella gestione delle risorse umane, al fine di contrastare gli stereotipi di genere.
- Diffondere modelli culturali improntati alla promozione delle pari opportunità.

3. - Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro

Obiettivi:

- Attuazione di strumenti e 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:

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

5. - Formazione

Obiettivo:

- Sensibilizzazione di tutto il personale relativamente ai temi delle pari opportunità e del contrasto alla violenza di genere.

6. - Collaborazioni nazionali ed internazionali

Obiettivo:

- Rafforzamento degli scambi e delle relazioni con interlocutori esterni all’Agenzia prima tra tutti la Rete Nazionale dei CUG.

7. - Sicurezza in chiave di genere

Obiettivo:

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

4. INIZIATIVE REALIZZATE

In data 29 gennaio 2020, con delibera 7/2020/CA è stato approvato il “Piano Triennale di Azioni Positive 2020-2022 ai sensi dell’art. 48 del D.lgs.n. 198/2006.

1 - Comunicazione e informazione

Nel corso del 2020 è stato costantemente aggiornato il sito CUG. È stata aperta una sezione nella intranet dedicata alle attività del Comitato. E’ stato aggiornato e reso accessibile il sito 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.

Nel 2020 è stato aperto il Portale Nazionale dei CUG promosso dal Dipartimento della funzione pubblica. Il Portale è uno strumento pensato per rafforzare il ruolo propositivo, di consultazione e di verifica dei Comitati Unici di Garanzia all’interno delle Pubbliche amministrazioni secondo quanto previsto dalla Direttiva 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche volta a promuovere le pari opportunità nella PA”.

La piattaforma mette a disposizione strumenti di condivisione con l’obiettivo di promuovere la messa in rete di esperienze positive e la valorizzazione di pratiche innovative per la prevenzione e il contrasto a qualsivoglia forma discriminazione, diretta o indiretta, nei luoghi di lavoro pubblico.

Il portale offre, inoltre, la possibilità di compilazione e trasmissione on line di format di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità, trasmesse dalle amministrazioni.

Per il 2021 la registrazione e la compilazione dei format on line è richiesta, in via sperimentale, alle amministrazioni che aderiscono alla Rete Nazionale dei CUG.

Il Comitato Unico di Garanzia ENEA è referente del gruppo di lavoro che cura la comunicazione della Rete Nazionale dei CUG.

La Commissione Comunicazione, che di norma si riunisce con cadenza almeno quindicinale, si occupa di redigere la newsletter della Rete, (stesura testi, ricerca immagini, reperimento approfondimenti, impaginazione grafica ecc), di tenere contatti con tutti i CUG della Rete per reperire e coordinare notizie, attività e eventi che andranno a popolare il Portale dei CUG, e di redigere comunicati e supportare l'organizzazione di eventi della Rete.

Il gruppo redige la newsletter della Rete Nazionale dei CUG. Il documento è pubblicato nel Portale dei CUG e nell'apposita sezione del sito CUG ENEA.

In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, la Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) ha organizzato, il 24 novembre, un Convegno dal titolo "IN RETE CONTRO LA VIOLENZA. La cultura dell'inclusione, del rispetto e delle pari opportunità per un futuro più giusto". Nel corso dell'evento è stato presentato il Protocollo d'intesa per il contrasto alla violenza di genere in ambito lavorativo sottoscritto dalle Ministre per la Pubblica amministrazione, per le Pari Opportunità e la Famiglia, e la Rete Nazionale dei CUG.

Il giorno 25 novembre in continuità con l'evento della Rete il CUG ha organizzato il seminario. La violenza non è nel destino.

Il convegno della Rete ha rappresentato anche l'occasione per lanciare il Portale dei Comitati Unici di Garanzia, previsto dalla Direttiva 2/2019.

2 - Equa rappresentatività di genere

Nel corso del 2020 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 sezione sono presenti documenti e normativa di approfondimento.

E' stato aggiornato anche il sito www.donne.enea.it con l'impegno di diffondere una cultura di genere inclusiva che abbia alla base il benessere organizzativo.

La parità di opportunità e di diritti va realizzata in diversi ambiti della vita economica e sociale: dall'occupazione alla remunerazione, al bilanciamento tra impegni familiari e lavorativi, fino a toccare il tema purtroppo ancora drammatico della violenza di genere.

L'ENEA con delibera 50/2020/CA ha autorizzato il CUG a sottoscrivere l'adesione al protocollo contro la violenza di genere sottoscritto dalla Ministra per la pubblica amministrazione, on.le Fabiana Dadone, dalla Ministra per le pari opportunità e la famiglia, prof.ssa Elena Bonetti e dalla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia.

I CUG aderenti al presente Protocollo si impegnano a intercettare fenomeni di violenza di genere nelle amministrazioni all'interno delle quali sono costituiti e a fornire immediate informazioni alle vittime che dovessero rivolgersi al Comitato, dando indicazioni sui centri antiviolenza di prossimità, al fine di favorire l'incontro tra la vittima e i soggetti che possono tutelarla.

Il protocollo prevede che il CUG promuova all'interno della propria Amministrazione alcune iniziative quali:

- Distribuzione di materiale informativo da divulgare al personale;
- iniziative formative per i dipendenti;
- casella di posta elettronica dedicata al ricevimento di segnalazioni in materia di violenza di genere;
- monitoraggio sulle situazioni di violenza/molestie.
- Pubblicazione sul proprio sito istituzionale del numero verde 1522, utilizzando il format fornito a cura del Dipartimento per le Pari Opportunità, evidenziando la possibilità per le donne di chiedere aiuto e ricevere informazioni in sicurezza, senza correre il rischio di essere ascoltate dai loro aggressori.

In ottemperanza a quanto previsto dal protocollo è stata aperta un'apposita sezione "Contrasto alla violenza di genere" sul sito istituzionale ENEA.

Sono stati organizzati due seminari formativi con lo scopo di riconoscere e prevenire comportamenti a rischio, a partire dal luogo di lavoro sino a comprendere l'ambiente familiare e sociale.

- "La violenza NON è destino";
- "Rabbia e aggressività" gli stimoli della rabbia, le diverse reazioni alla rabbia, le violenze in ambito domestico, lo stalking.

Sul sito istituzionale del CUG è stata aggiornata tutta la normativa nazionale e comunitaria sul contrasto alla violenza ed è stato pubblicato il numero verde 1522.

Il Comitato ha aperto una mail dedicata per le segnalazioni di violenza sosviolenza.cug@enea.it.

3 - Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro

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

In Agenzia sono inoltre presenti i seguenti istituti di conciliazione vita privata e vita lavorativa:

- orario flessibile in entrata e in uscita;
- part-time verticale e orizzontale;
- Banca ore (possibilità di accantonare le eccedenze rispetto al normale orario di lavoro in un conto individuale);
- Cessione ferie solidali;
- Congedi parentali;
- Congedi per disabilità propria o parentale.

In sede di emissione di nuove circolari sull'orario di lavoro il Comitato si rapporta con l'Ufficio del Personale per veicolare proposte utili alla conciliazione tempi di vita e di lavoro.

4 - Benessere Organizzativo

Con "benessere organizzativo" si intende "la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione" (Avallone e Bonaretti, Benessere Organizzativo, 2003).

Il benessere organizzativo è il primo elemento che influenza efficacia, efficienza, produttività e sviluppo di una struttura.

Durante il periodo di isolamento forzato causato dal COVID, sono state organizzate alcune attività finalizzate a supportare i colleghi che si sono sentiti in difficoltà in un momento tanto "particolare". "I giovedì del CUG" ed il progetto "Esperimento" hanno svolto questa funzione, rafforzando il senso di appartenenza alla comunità ENEA e creando un'occasione di confronto/vicinanza tra colleghi.

Gli argomenti trattati hanno riguardato prevalentemente le emozioni e la loro gestione. Ci si è interrogati sulla "agilità" del lavoro ai tempi del COVID, analizzando come e quanto questa nuova modalità, intervenuta all'improvviso senza dare neanche il tempo di organizzare spazi e reperire adeguatamente materiale cartaceo e/o informatico, abbia creato disagio o benessere. È stato posto l'accento su come l'improvvisa dilatazione/compressione del tempo e degli spazi abbia creato un acceso conflitto tra gli innumerevoli ruoli che ogni persona ricopre e tra la persona ed i suoi conviventi, trovatisi improvvisamente e forzatamente a condividere spazi e beni. Alla fine della cosiddetta "fase 1 COVID", è stato somministrato un questionario a risposte aperte al quale hanno risposto 66 colleghe/i. Si è cercato di mettere in evidenza emozioni positive e negative provate sia durante l'isolamento che immediatamente prima che venissero tolte le restrizioni ad uscire.

Si è riflettuto su come le emozioni siano forti segnali sociali e regolatori del comportamento, e quanto saperle riconoscere e gestire sia fondamentale, sia per i rapporti interpersonali che per la salute personale. Si sono svolti seminari specifici sull'ansia e sull'aggressività arrivando così a toccare lo spinoso tema della violenza sulle persone più vulnerabili.

Altri temi trattati hanno riguardato lo stress lavoro correlato al tempo del COVID, il tecno stress incentivato dall'isolamento, e temi di psicologia sociale quali lo sviluppo sociale e l'importanza dell'appartenenza ai diversi gruppi. Gli incontri hanno avuto la durata di cinque mesi. L'esperienza di condividere con i colleghi emozioni ha portato i colleghi stessi ad aprirsi e a cercare un momento di confronto più intimo. Questo ha fatto nascere il progetto "Esperimento".

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 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 per situazioni di disagio in ambito lavorativo. La commissione svolge anche la funzione di Nucleo di Ascolto Organizzato.

Il Nucleo di Ascolto Organizzato è un organismo previsto La Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione e dal sottosegretario delegato alle Pari Opportunità. Il Nucleo è istituito al fine di potenziare la funzione di verifica attribuita ai Comitati Unici di Garanzia in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico e/o domestico.

Il Comitato Unico di Garanzia ha previsto, in accordo con i dettami normativi, una specifica area di intervento nel Piano di Azioni Positive 2020-2022, 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." Lo stesso articolo indica la necessità di valutare i rischi specifici connessi alle differenze di genere. È 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 paternalistica 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.

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.

5 – Formazione

In ottemperanza a quanto previsto dal protocollo di contrasto alla violenza di genere sono stati organizzati due seminari formativi con lo scopo di riconoscere e prevenire comportamenti a rischio, a partire dal luogo di lavoro sino a comprendere l'ambiente familiare e sociale.

- "La violenza NON è destino"
- "Rabbia e aggressività" gli stimoli della rabbia, le diverse reazioni alla rabbia, le violenze in ambito domestico, lo stalking.

6 – Collaborazioni nazionali e internazionali

Il Comitato Unico di Garanzia partecipa attivamente alla Rete Nazionale dei CUG delle pubbliche amministrazioni che hanno l'obiettivo di sviluppare e condividere buone prassi negli enti di riferimento. Viene effettuato un costante monitoraggio al fine di poter individuare bandi nazionali ed europei per il riequilibrio di genere.

CONSIDERAZIONI FINALI

L'uguaglianza di genere, valore fondamentale dell'U.E., rappresenta un elemento strategico imprescindibile per il conseguimento degli obiettivi generali dell'Unione.

La disuguaglianza di genere limita il potenziale contributo delle donne alla crescita economica di un Paese. La parità di opportunità e di diritti va infatti realizzata contestualmente in diversi ambiti della vita economica e sociale.

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.

I "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" rappresentano e traducono nelle pubbliche amministrazioni, la volontà e l'intento di attuare, nell'organizzazione del lavoro pubblico e nell'azione che le amministrazioni svolgono, principi fondamentali quali il rispetto delle persone, la valorizzazione delle diversità a partire dal genere, il benessere in termini organizzativi e di vita lavorativa, di lavoratrici e lavoratori.

Questo Comitato rileva che sono state poste in essere in ENEA importanti politiche di conciliazione vita lavoro mediante l'introduzione della modalità lavorativa agile già dal 2018. La flessibilità di tempi spazi e strumenti di lavoro, l'azione di stimolo messa in atto per restituire alle persone autonomia ha avviato un processo di cambiamento culturale oltre che organizzativo, che ha permesso di mantenere l'operatività nelle drastiche condizioni organizzative imposte dall'emergenza sanitaria del 2020.

Dall'analisi dei dati forniti dall'ufficio del personale per l'anno 2020 si evince che al 31 dicembre 2020 risultavano in servizio in ENEA 2346 dipendenti di cui 3 uomini a tempo determinato. Un dipendente di sesso maschile a tempo determinato di età superiore ai cinquanta anni e due dirigenti anche loro di età superiore ai cinquanta anni. Sono in organico 948 donne e 1398 uomini. Nel riportare la composizione per genere ed età del personale ENEA al 31/12/2020, si riscontra un'età media alta conseguente ad un limitato turnover per i limiti imposti alle assunzioni dalle varie leggi finanziarie. 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.

In ENEA è presente un'unica donna dirigente. Le posizioni di responsabilità non dirigenziali remunerate sono state assegnate in misura maggiore agli uomini. Solo il 30% è assegnato al personale femminile. Nella fascia di età oltre i 50 anni l'attribuzione degli incarichi al personale femminile scende al 25% del totale degli incarichi.

Nei livelli più elevati continua ad essere percentualmente maggiore la presenza maschile rispetto a quella femminile.

Si evince che sia le lavoratrici che i lavoratori permangono nel profilo e/o nel livello, prima di avere un avanzamento, lo stesso numero di anni e che quasi il 70% delle colleghe e dei colleghi rimane bloccato nella carriera per oltre dieci anni.

Le retribuzioni medie annue lorde al 31/12/2020 ammontano a 38.990 in favore degli uomini e 37.057 per le donne.

Rispetto al 2019 si evince una riduzione della differenza tra le retribuzioni medie lorde annue tra uomini e donne.

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 esaminati 311 contratti attivi. Risultano Responsabili scientifici 105 donne, corrispondente a circa il 34% dei responsabili, e gestiscono un budget limitato rispetto agli uomini.

La Direttiva 2/2019 pone particolare attenzione alla presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Il Piano di Azioni Positive 2020-2022 prevede come azione la verifica dell'assenza, nelle selezioni per l'attribuzione degli incarichi, di criteri non in linea con il rispetto delle pari opportunità.

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 auspica che l'Amministrazione possa promuovere sempre di più l'inserimento equilibrato dei generi nell'assegnazione degli incarichi di responsabilità.

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.

Ringraziamenti.....	2
Introduzione	3
ANALISI DI CONTESTO	6
Tabella 1 Vertice e struttura, per genere, al 31/12/2020	6
Tabella 2 Personale a tempo indeterminato e determinato per genere al 31/12/2020.....	6
Tabella 3 Personale per unità organizzativa e per genere al 31/12/2021	7
Tabella 4 Personale per genere e fasce d'età al 31/12/2020	8
Tabella 5 Personale per genere e anzianità di servizio al 31/12/2020	8
Tabella 6 Personale a tempo indeterminato e determinato per profilo/livello e per genere, al 31/12/2020.....	9
Tabella 7 Ripartizione di genere e per fasce d'età, Dirigenti di ricerca- Dirigenti tecnologici, al 31/12/2020	10
Tabella 8 – Ripartizione di genere per fasce d'età, Primo ricercatore – Primo tecnologo, al 31/12/2020	10
Tabella 9 Ripartizione di genere e per fasce d'età, Ricercatore e Tecnologo, al 31/12/2020	11
Tabella 10 – Ripartizione di genere, negli incarichi di struttura, per tipologia d'incarico, al 31/12/2020	11
Tabella 11 – Ripartizione di genere, negli incarichi di struttura, per età anagrafica, al 31/12/2020	12
Tabella 12 – Personale per tipologia di unità organizzativa di I livello, al 31/12/2020	12
Tabella 13 – Ripartizione di genere, negli elenchi di divisione di dipartimento, al 31/12/2020	12
Tabella 14 – Ripartizione di genere, negli elenchi di Responsabile di servizio nelle Direzioni, al 31/12/2020	13
Tabella 15 – Ripartizione di genere, negli incarichi dei laboratori, al 31/12/2020.....	13
Tabella 16 – Ripartizione di genere, negli incarichi di servizi e uffici per unità organizzativa, al 31/12/2020.....	14
Tabella 17 – Ripartizione di genere, negli incarichi nelle partecipate, al 31/12/2020	15
Tabella 18 – Personale per titolo di studio e per genere, al 31/12/2020	16
Tabella 19 – Personale per Livello di laurea e per genere, al 31/12/2020	16
Tabella 20 – Personale suddiviso per titoli accademici post laurea specialistica o magistrale (dottorato e abilitazione professionale) e per genere, al 31/12/2020.....	17

Tabella 21 – Personale, per genere e per gruppi di lauree, al 31/12/2020	17
Tabella 22 – Personale, per genere e per gruppi di diplomi, al 31/12/2020	18
Tabella 23 – Personale, per genere, per tipologia di unità organizzativa e per titolo di studio, al 31/12/2020	18
Tabella 24 – Assunzioni e cessazioni del personale a tempo indeterminato, per genere e per tipologia di titolo di studio, al 31/12/2020.....	19
Tabella 25 – Cessazioni del personale a tempo indeterminato, per genere e per profilo, al 31/12/2020	20
Tabella 26 – Personale a tempo indeterminato, per genere, motivazione della cessazioni avvenute, al 31/12/2020	21
Tabella 27 – Assunzioni del personale a tempo indeterminato per genere e per profilo, al 31/12/2020 (comprese le assunzioni per chiamata diretta L. 68/99 categorie protette)	22
Tabella 28 – Distribuzione del personale, per genere, in aspettativa, in comando, in distacco, in congedo, fuori ruolo, al 31/12/2020	23
Tabella 29 – Personale in comando per genere e per fasce d’età, al 31/12/2020	24
Tabella 30 – Personale in maternità/paternità, per genere, per centro di ricerca, al 31/12/2020.....	25
Tabella 31 – Personale che usufruisce di congedi parentali, per genere, al 31/12/2020	26
Tabella 32 – Personale, in part time, per genere e per tipologia di part time, al 31/12/2020.....	26
Tabella 33 – Personale per genere e per fasce d’età in telelavoro, al 31/12/2020.....	27
Tabella 34 – Personale in telelavoro, per genere, suddiviso per profilo, al 31/12/2020	27
Tabella 35 – Personale in telelavoro per unità organizzativa e per genere, al 31/12/2020.....	28
Tabella 36 – Personale per genere e per fasce d’età, in telelavoro breve, al 31/12/2020	29
Tabella 37 – Personale per genere, suddiviso per profilo, in telelavoro breve, al 31/12/2020	30
Tabella 38 – Personale in telelavoro breve, per unità organizzativa e per genere, al 31/12/2020	31
Tabella 39 – Personale per genere e per fasce d’età in Lavoro Agile, al 31/12/2020	32
Tabella 40 – Personale per genere, suddiviso per profilo, in Lavoro Agile, al 31/12/2020	33
Tabella 41 – Personale in Lavoro agile, per unità organizzativa e per genere, al 31/12/2020.....	34
Tabella 42 – Conferimento assegni di ricerca, per genere, al 31/12/2020.....	35
Tabella 43 – Autorizzazioni e conferimenti incarichi esterni a dipendenti Enea, per genere, al 31/12/2020	35

Tabella 44 – Formazione del personale per Unità organizzativa e per genere, al 31/12/2020	36
Tabella 45 – Procedura selettiva per titoli, per l’attribuzione di complessive 257 (duecentocinquantasette) progressioni economiche, ai sensi dell’art. 53 del CCNL EPR 1998-2001 e s.m.i., a seguito dell’applicazione del CCI ENEA 2016-2018, per il personale dell’ENEA inquadrato nei livelli dal IV all’VIII – dipendenti ammessi.....	38
Tabella 46 - Procedura selettiva, per titoli, per l’attribuzione di complessive 257 (duecentocinquantasette) progressioni economiche, ai sensi dell’art. 53 del CCNL EPR 1998-2001 e s.m.i., a seguito dell’applicazione del CCI ENEA 2016-2018, per il personale dell’ENEA inquadrato nei livelli dal IV all’VIII – dipendenti vincitori.....	39
Tabella 47 - Procedura selettiva, per titoli, per l’attribuzione di complessive 157 (centocinquantasette) progressioni verticali di livello nei profili, ai sensi dell’art. 54 del CCNL EPR 1998-2001 e s.m.i., ai soli fini giuridici, per il personale dell’ENEA inquadrato nei livelli dal V all’VIII – dipendenti ammessi.....	40
Tabella 48 - Procedura selettiva, per titoli, per l’attribuzione di complessive 157 (centocinquantasette) progressioni verticali di livello nei profili, ai sensi dell’art. 54 del CCNL EPR 1998-2001 e s.m.i., ai soli fini giuridici, per il personale dell’ENEA inquadrato nei livelli dal V all’VIII – dipendenti vincitori.....	41
Tabella 49 - Procedura selettiva, per l’attribuzione delle Indennità di Valorizzazione Professionale (IVP) al personale inquadrato nel profilo di collaboratore tecnico (CTER) del IV livello retributivo - dipendenti ammessi.....	42
Tabella 50 - Procedura selettiva, per l’attribuzione delle Indennità di Valorizzazione Professionale (IVP) al personale inquadrato nel profilo di collaboratore tecnico (CTER) del IV livello retributivo – dipendenti vincitori.....	42
Tabella 51 Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere, al 31/12/2020.....	43
Tabella 52 – dati relativi a responsabili scientifici e entrate da contratti attivi, per genere, al 31/12/2020.....	44
Tabella 53 – dati relativi a responsabili scientifici e entrate da contratti attivi terminati nell’anno 2020, per genere	45
Tabella 54 – missioni e congressi in Italia incluso il personale che nel corso del 2020 è cessato dal servizio, relative al personale a tempo indeterminato, al 31/12/2020.....	46
Tabella 55 – missioni e congressi nel resto del Mondo incluso il personale che nel corso del 2020 è cessato dal servizio, relative al personale a tempo indeterminato, al 31/12/2020.....	46
Tabella 56 Retribuzioni medie annue lorde del personale, per genere, al 31/12/2020.....	47
Tabella 57 – Retribuzioni medie annue lorde del personale, per genere, in euro, al 31/12/2020	47
Tabella 58 – Componenti della retribuzione media mensile lorda in Euro, “voci fisse”, per gruppi di titolo di studio, per profilo e per genere, al 31/12/2020	49

Tabella 59 – Componenti della retribuzione media mensile lorda in Euro, “voci fisse”, per gruppi di titolo di studio, per livello e per genere, al 31/12/2020

.....	51
2. ORGANI DI PARITÀ E TUTELA DELL’UGUAGLIANZA E DELLE PARI OPPORTUNITÀ.....	54
3. PROGRAMMAZIONE E PIANO DI AZIONI POSITIVE	55
4. INIZIATIVE REALIZZATE	58
CONSIDERAZIONI FINALI	63