



BILANCIO DI GENERE ENEA ANNO 2021

1. Ringraziamenti

Per il supporto fornito alla redazione del Bilancio di genere 2021 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.

2. Introduzione

La redazione del Bilancio di Genere, oltre ad essere in linea con quanto previsto da documenti internazionali è in linea con i principali riferimenti normativi nazionali tra i quali:

- la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”
- il decreto legislativo del 27 ottobre 2009 n. 150 che all’art. 10 considera il Bilancio di Genere come parte essenziale del Piano della Performance;
- il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 16 giugno 2017, che all’art. 1 decreta la sperimentazione del Bilancio di Genere:
- la direttiva 2/2019, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri che prevede che le amministrazioni pubbliche debbano promuovere analisi di bilancio al fine di mettere 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 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 bilancio di genere, pur continuando ad assumere carattere sperimentale, 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.

Sebbene nel confronto internazionale la posizione del nostro Paese rispetto al divario di genere sia migliorata nell’ultimo decennio, restano molto pronunciati i divari 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.

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.

Le amministrazioni pubbliche dimostrano 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 però ancora modesta.

Il Comitato Unico di Garanzia dell'ENEA redige il Bilancio di Genere, oltre per rispondere a dettami normativi, con l'obiettivo di presentare un'analisi approfondita delle dinamiche di genere e favorire un confronto con l'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. Il documento è in grado di restituire un'immagine dinamica della distribuzione di genere delle diverse componenti all'interno dell'Agenzia nonché della partecipazione di donne e uomini nelle posizioni apicali e negli organi di vertice. Tramite il bilancio di genere si forniscono informazioni utili per stabilire se gli impegni verso il raggiungimento di una sostanziale parità di genere si traducano in impegni di bilancio. Il Bilancio fornisce inoltre un'accurata analisi delle caratteristiche di genere nei profili e dei percorsi di carriera.

L'analisi di genere presente nel 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
- promuovere una lettura ed un'analisi della popolazione e delle diverse esigenze presenti per i dipendenti di sesso maschile o femminile e rispondere coerentemente ad esse consentendo 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.

L'integrazione tra i dati del Bilancio di Genere e le azioni e gli obiettivi dei piani pluriennali di eguaglianza di genere può far diventare la dimensione di genere centrale nelle azioni e nelle decisioni di un'amministrazione.

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.

Il PAP 2020-2022 si articola in diverse aree tematiche una della quali è “Equa rappresentatività e dignità di genere”. Nelle azioni dell’area tematica è prevista la realizzazione, in collaborazione con il CUG, del Bilancio di Genere.

L'ENEA ha istituito inoltre un Gruppo di Lavoro che ha portato all'elaborazione del “Piano per la Parità di Genere ENEA (GEP ENEA)”. Il Gruppo di Lavoro costituito da rappresentanti individuati dai Direttori di ogni Dipartimento, da componenti del Comitato Unico di Garanzia e da un rappresentante per le Direzioni centrali, ha operato in maniera collegiale per elaborare il Piano. È stata condotta un'attenta analisi delle Linee Guida formulate nell’ambito di Progetti Horizon 2020 dedicati. Il piano integra quanto già sviluppato in Agenzia per favorire le pari opportunità con la formulazione di proposte concrete e di possibile attuazione, al fine di realizzare un percorso virtuoso per la valorizzazione delle competenze e della professionalità delle lavoratrici dell'ENEA.

Nell’area tematica AT01.02 nelle azioni è prevista la rendicontazione annuale dei dati di genere individuando nel bilancio di genere lo strumento per il raggiungimento dell’obiettivo.

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

- analisi del contesto;
- organi di parità e tutela dell’uguaglianza e delle pari opportunità;
- programmazione e piano di azioni positive;
- iniziative realizzate.

3. ANALISI DEL CONTESTO

Al 31 dicembre 2021 il personale ENEA è composto da 2315 unità di cui 1366 uomini e 949 donne. L’età media è alta con una maggiore concentrazione sia per gli uomini che per le donne nella fascia 51 – 60. Il Presidente è un uomo. Il consiglio di Amministrazione è composto da 3 uomini. Il Collegio dei revisori è composto da 5 uomini e 3 donne. Il consiglio tecnico scientifico è composto da 3 uomini e 1 donna. È presente un’unica donna dirigente, nella fascia d’età 51- 60 su un totale di nove dirigenti. I dirigenti uomini sono anch’essi di età superiore ai 51 anni. La presenza femminile nell’Agenzia è di poco superiore al 40%. Nei livelli apicali è maggiore la presenza maschile.

Tabella 1. Vertice e struttura, per genere, al 31/12/2021

ORGANI DI VERTICE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Presidente	1		1
Consiglio di Amministrazione	2	0	2
Organi di controllo (Collegio dei Revisori e Magistrato della Corte dei Conti delegato al controllo)	5	3	8
Vice Direttore Generale	1*		1
Organo Centrale Sicurezza	1	1	2
Consiglio tecnico-scientifico	3	1	4
Altro	6	1	7
TOTALE PERSONALE	19	6	25

* Il dirigente che ricopre il ruolo di Vice Direttore Generale, ha anche l'incarico dirigenziale ex art. 19, c.6 quater, D.LGS. N. 165/2001 come Direttore del Personale, non contabilizzato in questa tabella.

La tabella mostra che nella Presidenza, nella vice Direzione generale e nel Consiglio di Amministrazione non sono presenti donne.

Tabella 2. Personale a tempo indeterminato e determinato per genere al 31/12/2021

TIPO RAPPORTO DI LAVORO	UOMINI	DONNE	TOTALE
TEMPO INDETERMINATO	1363	947	2310
TEMPO DETERMINATO	3	2	5
TOTALE PERSONALE	1366	949	2315

Dalla tabella si evince che il personale a tempo determinato è numericamente irrilevante e pertanto si possono considerare nelle cifre complessive. Le lavoratrici sono 949 quindi circa il 41% del personale (2315 persone).

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

UNITÀ ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
AMC	23	39	62
BOARD		2	2
DUEE	91	69	160
FSN	338	137	475
IRP	34	20	54
ISER	185	113	298
ISV	25	40	65
LEGALT	9	12	21
OCS	1	3	4
PER	23	51	74
REL	11	20	31
SSPT	263	257	520
STAV	7	12	19
TERIN	330	146	476
UTA	23	18	41
UVER	3	10	13
TOTALE PERSONALE	1366	949	2315

Con la tabella possiamo desumere che le lavoratrici sono più numerose percentualmente sul totale del personale presso AMC, ISV, LEGALT, OCS, PER, REL, STAV, UVER. Occorre tenere presente che ci sono solamente due lavoratrici assegnate al BOARD ma, in realtà, tale Ufficio è costituito dal Presidente e dalla Dirigenza nella quale è presente solamente una donna su otto uomini.

Tabella 4. Personale per genere e fasce d'età al 31/12/2021

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Meno di 30 anni	3	1	4
31-40	124	93	217
41-50	453	312	765
Oltre 50 anni	786	543	1329
TOTALE PERSONALE	1366	949	2315

Attraverso la tabella si evince che la percentuale piu' alta di donne (circa il 43% cioè 93 su 217 dipendenti) si colloca nella fascia di età 31-40 anni.

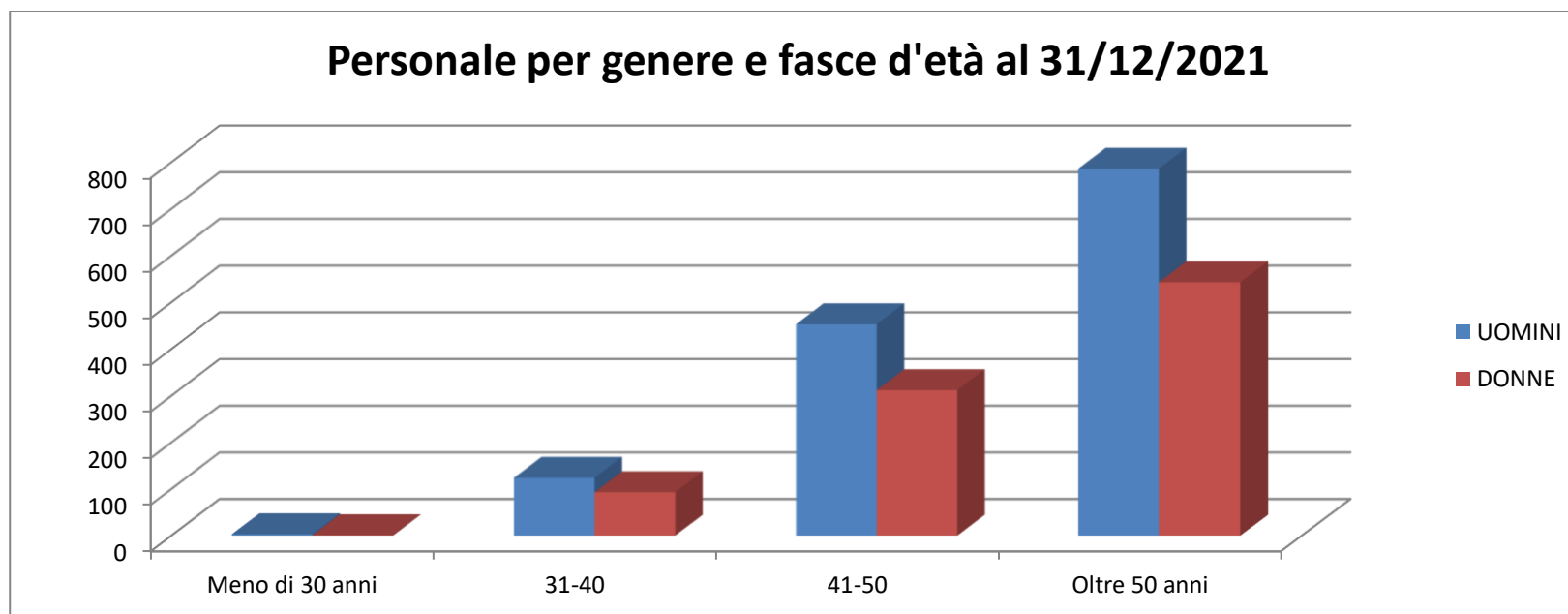


Tabella 5. Personale per genere e anzianità di servizio al 31/12/2021

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Meno di 10 anni	379	282	661
11-20	462	291	753
21-30	99	66	165
Oltre 30 anni	426	310	736
TOTALE PERSONALE	1366	949	2315

Per mezzo della tabella si può vedere come la percentuale più elevata di presenza femminile sul totale del personale (circa 43% cioè 282 su 661 dipendenti) si trova nella fascia con meno di dieci anni di anzianità di servizio ciò significa che negli ultimi anni si è fatto un passo in avanti per un maggior ingresso nel mondo del lavoro delle donne.

Tabella 6. Personale a tempo indeterminato e determinato per profilo/livello e per genere, al 31/12/2021

PROFILO/LIVELLO	Tempo Indeterminato		Tempo Determinato		TOTALE PERSONALE
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	
Dirigenti e inc. dirig.	6	1	2		9
Dirigente di Ricerca	62	12			74
Primo Ricercatore	157	89			246
Ricercatore	510	353	1	1	865
Dirigente Tecnologo	7	7			14
Primo Tecnologo	23	24			47
Tecnologo	86	97		1	184
Tecnologo ENEA	7	2			9
Funzionario di amm.ne	12	16			28

PROFILO/LIVELLO	Tempo Indeterminato		Tempo Determinato		TOTALE PERSONALE
Collaboratore tecnico	419	233			652
Collaboratore di amm.ne	32	81			113
Operatore tecnico	26	14			40
Operatore tecnico ENEA	5				5
Operatore di amm.ne	9	13			22
Operatore di amm.ne ENEA	2	5			7
TOTALE PERSONALE	1363	947	3	2	2315

Con l'aiuto della tabella si osserva come nella Dirigenza è presente un'unica donna. La presenza di lavoratrici è più elevata rispetto ai colleghi nei profili Tecnoghe/Tecnologi, Funzionarie/Funzionari di amministrazione, Collaboratrici/Collaboratori di amministrazione, Operatrici/Operatori di amministrazione.

Tabella 7. Ripartizione di genere e per fasce d'età, Dirigenti di ricerca- Dirigenti tecnologi, al 31/12/2021

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Meno di 30 anni			
31-40			
41-50			
Oltre 50 anni	69	19	88
TOTALE PERSONALE	69	19	88

Mediante la tabella vediamo che la nei Dirigenti di ricerca - Dirigenti tecnologi ci sta una presenza femminile di circa il 22% sul totale del personale e di età elevata (oltre il 50 anni).

Tabella 8. Ripartizione di genere per fasce d'età, Primo ricercatore – Primo tecnologo, al 31/12/2021

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Meno di 30 anni			
31-40			
41-50	2	1	3
Oltre 50 anni	178	112	290
TOTALE PERSONALE	180	113	293

Tramite la tabella si può notare una percentuale maggiore di donne (circa il 39%) sul totale di 293 persone. Rimane sempre elevata l'età (oltre i 50 anni) sia per i lavoratori che per le lavoratrici.

Tabella 9. Ripartizione di genere e per fasce d'età, Ricercatore e Tecnologo, al 31/12/2021

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Meno di 30 anni	3	1	4
31-40	92	74	166
41-50	301	236	537
Oltre 50 anni	201	141	342
TOTALE PERSONALE	597	452	1049

Con l'aiuto della tabella si evince come scendendo ulteriormente di livello la percentuale di donne si innalza a circa il 43% sul totale di 1049 persone. Numeri significativi di lavoratrici si trovano nelle fasce d'età 31-40 anni e 41-50 anni (la più popolata con più della metà delle lavoratrici presenti in tabella).

Tabella 10. Ripartizione di genere, negli incarichi di struttura, per tipologia d'incarico, al 31/12/2021

	UOMINI	DONNE	Totale
Dipartimento	3	1	4
Direzione	4	0	4
Divisione	15	5	20
Istituto	1	1	2
Laboratorio	44	19	63
Servizio	41	19	60
Sezione	9	3	12
Unità	0	2	2
TOTALE PERSONALE	117	50	167

Dalla tabella si evince che solamente nelle Unità c'è un'esclusiva presenza femminile nell'assegnazione degli incarichi. Si arriva poi agli Istituti dove esiste la parità di genere (una donna e un uomo). In tutte le altre tipologie di incarico esiste una netta superiorità maschile (circa il 70% delle 167 persone con incarico).

PER INCARICHI DI STRUTTURA PER TIPOLOGIA D'INCARICO

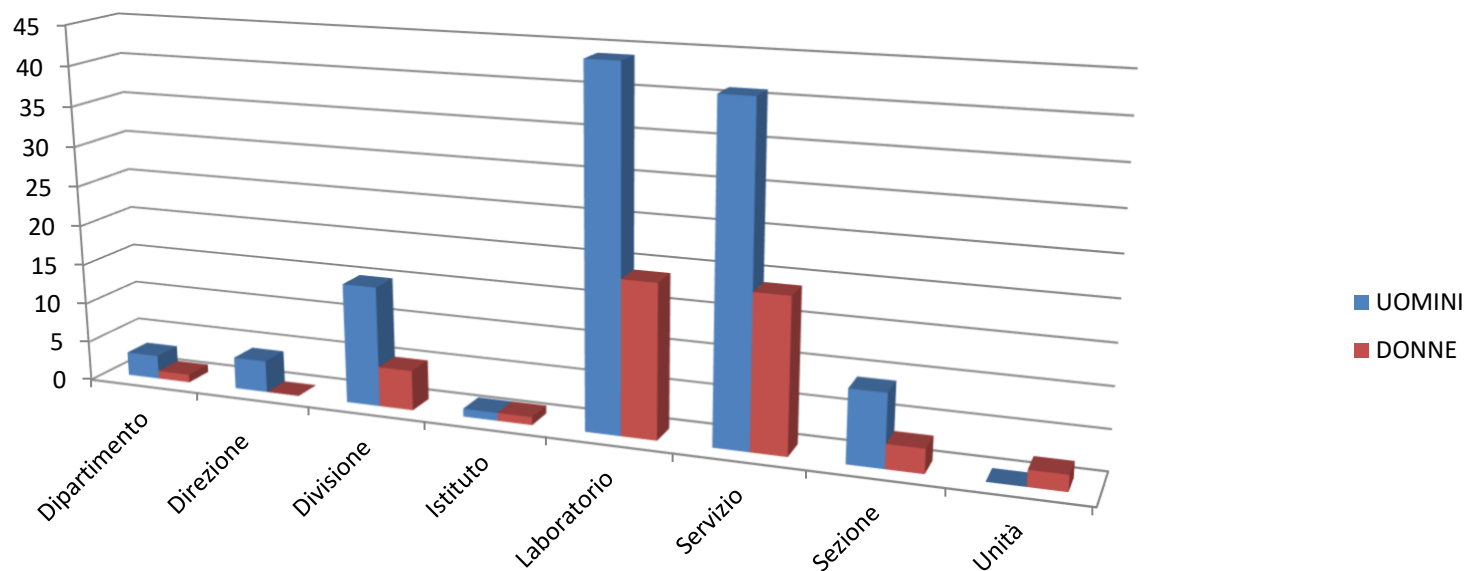


Tabella 11. Ripartizione di genere, negli incarichi di struttura, per età anagrafica, al 31/12/2021

	UOMINI	DONNE	Totale complessivo
meno di 30			
31-40	2	0	2
41-50	31	20	51
oltre 50	84	30	114
TOTALE PERSONALE	117	50	167

La maggior parte degli incarichi è attribuita agli uomini soprattutto nella fascia d'età oltre i 50 anni dove le donne ricevono solamente il 26% circa degli incarichi assegnati.

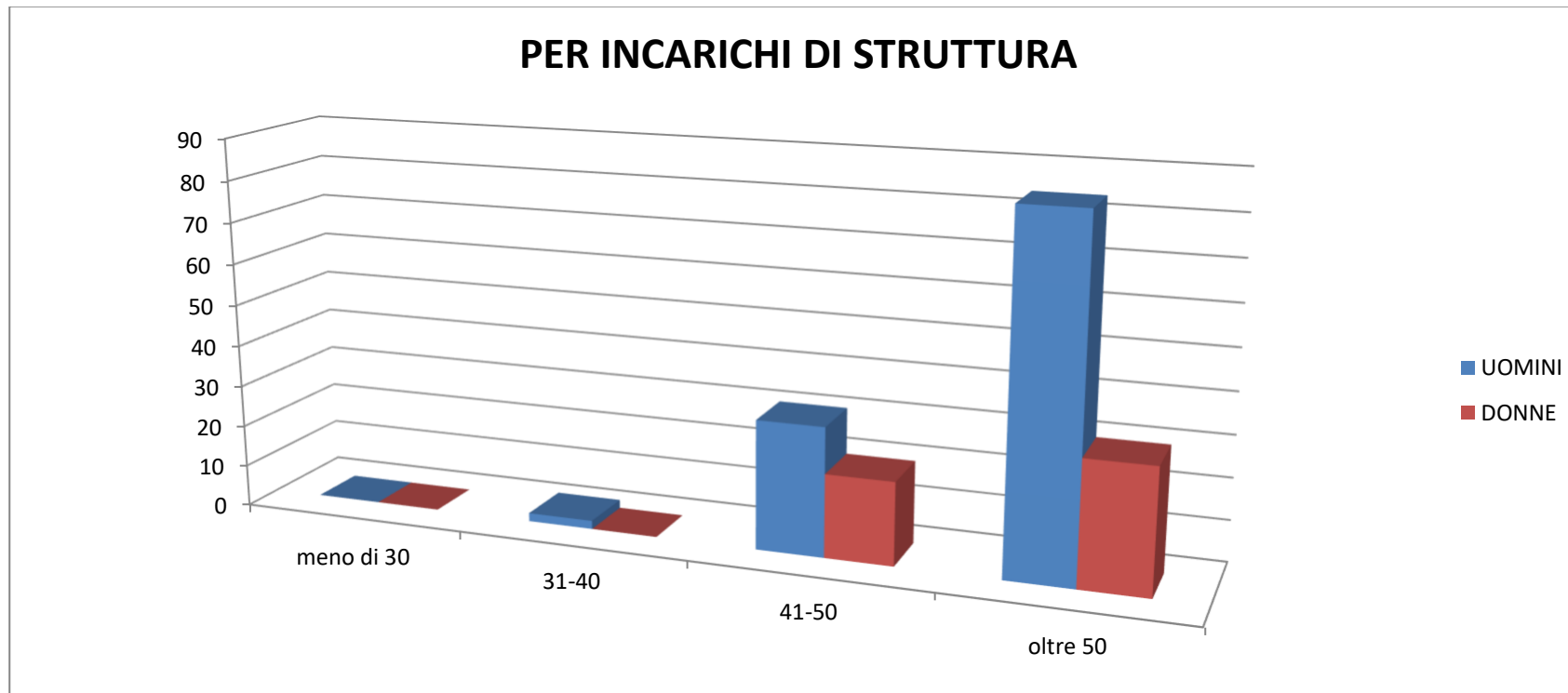


Tabella 12. Personale per tipologia di unità organizzativa di I livello, al 31/12/2021

TIPOLOGIA UNITÀ ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE	Totale Complessivo
DIPARTIMENTI	1022	609	1631
DIREZIONI	265	257	522
UNITÀ/ISTITUTO	78	80	158
OCS	1	3	4
TOTALE PERSONALE	1366	949	2315

La parte più cospicua di lavoratrici si trova nei Dipartimenti anche perché ci sta la maggior parte del personale ma è a OCS dove c'è la percentuale più alta di donne sul totale del personale dell'ufficio (il 75%).

Tabella 13. Ripartizione di genere, negli elenchi di divisione di dipartimento, al 31/12/2021

DIVISIONI DI DIPARTIMENTO	UOMINI	DONNE	Totale complessivo
DIPARTIMENTO FUSIONE E TECNOLOGIE PER LA SICUREZZA NUCLEARE	3	2	5
DIPARTIMENTO SOSTENIBILITÀ DEI SISTEMI PRODUTTIVI E TERRITORIALI	3	3	6
DIPARTIMENTO TECNOLOGIE ENERGETICHE E FONTI RINNOVABILI	6	0	6
DIPARTIMENTO UNITÀ PER L'EFFICIENZA ENERGETICA	2	0	2
*DIREZIONE INNOVAZIONE & SVILUPPO	1	0	1
Totale complessivo	15	5	20

***La Direzione Innovazione & Sviluppo ha in struttura una Divisione**

Anche nel 2021 il Dipartimento SSPT ha rispettato la parità di genere negli incarichi di Divisione.

Tabella 14. Ripartizione di genere, negli elenchi di Responsabile di servizio nelle Direzioni, al 31/12/2021

RESPONSABILI DI SERVIZIO NELLE DIREZIONI	UOMINI	DONNE	Totale complessivo
AFFARI LEGALI, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	1	1	2
AMMINISTRAZIONE CENTRALE	5	1	6
INFRASTRUTTURE E SERVIZI	17	4	21
INNOVAZIONE & SVILUPPO	4	3	7
PERSONALE	2	5	7
Totale complessivo	29	14	43

Come si può vedere dalla tabella soprastante sono state sicuramente rispettose della parità di genere nell'attribuzione degli incarichi di servizio le Direzioni Innovazione e Sviluppo, Personale, Affari legali prevenzione della corruzione e trasparenza.

Tabella 15. Ripartizione di genere, negli incarichi dei laboratori, al 31/12/2021

LABORATORI	UOMINI	DONNE	Totale complessivo
TERIN	12	6	18
DUEE	5	2	7
FSN	13	4	17
IRP	3	1	4
SSPT	11	6	17
TOTALE PERSONALE	44	19	63

Gli incarichi di laboratorio sono stati assegnati alle donne con percentuale del 30% nettamente inferiore alla loro presenza in ENEA (41% sul totale del personale dell'Agenzia) ma a FSN la percentuale è scesa al 23% circa.

Tabella 16. Ripartizione di genere, negli incarichi di servizi e uffici per unità organizzativa, al 31/12/2021

Unità Organizzative	UOMINI	DONNE	Totale complessivo
STAV	1	1	2
REL	1	2	3
UTA	2	2	4
UVER	3	1	4
Totale complessivo	7	6	13

Le unità hanno rispettato la parità di genere nell'assegnazione degli incarichi di servizi e uffici tranne che ad UVER dove la percentuale è solamente del 25%.

Tabella 17. Personale per titolo di studio e per genere, al 31/12/2021

TITOLO DI STUDIO	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
LAUREATI	866	604	1470
DIPLOMATI	457	313	770
NON DIPLOMATI	43	32	75
TOTALE PERSONALE	1366	949	2315

I diversi gradi di titolo di studio sono posseduti dalle lavoratrici con la stessa percentuale della loro presenza in ENEA.

Tabella 18. Personale per Livello di laurea e per genere, al 31/12/2021

	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
LAUREA TRIENNALE	9	14	23
LAUREA SPECIALISTICA O MAGISTRALE	857	590	1447
TOTALE PERSONALE	866	604	1470

Le lavoratrici in possesso di laurea triennale sono oltre il 60% del personale con tale titolo; mentre le donne con laurea specialistica o magistrale sono più del 40% del personale con laurea quinquennale.

Tabella 19. Personale suddiviso per titoli accademici post-laurea specialistica o magistrale (dottorato e abilitazione professionale) e per genere, al 31/12/2021

	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
DOTTORATO	149	103	252
ABILITAZIONE PROFESSIONALE			
TOTALE PERSONALE	149	103	252

La tabella soprastante mostra che, anche per il dottorato, la percentuale femminile supera il 40% del personale con tale titolo di studio.

Tabella 20. Personale, per genere e per gruppi di lauree, al 31/12/2021

TITOLI DI STUDIO	UOMINI	DONNE	TOTALE LAUREATI
INGEGNERIA	5	12	17
SCIENTIFICA	379	323	702
SANITARIA	83	111	194
SOCIALE	5	23	28
UMANISTICA	394	135	529
TOTALE PERSONALE	866	604	1470

Incredibilmente le lavoratrici con laurea in ingegneria superano i colleghi con lo stesso titolo di studio e si attestano oltre il 70%. Anche nelle lauree di tipo sanitario le donne superano i colleghi e si posizionano oltre il 57%.

Tabella 21. Personale, per genere e per gruppi di diplomi, al 31/12/2021

TITOLI DI STUDIO	UOMINI	DONNE	TOTALE DIPLOMATI
TECNICI	369	45	414
AMMINISTRATIVI	88	268	356
TOTALE PERSONALE	457	313	770

Tra il personale amministrativo con diploma sono le lavoratrici a superare i colleghi con oltre il 75% del totale del personale diplomato.

Tabella 22. Personale, per genere, per tipologia di unità organizzativa e per titolo di studio, al 31/12/2021

TITOLI DI STUDIO	DIPARTIMENTI		DIREZIONI		UNITÀ/IST		ALTRO		TOTALE PERSONALE	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
laureati	728	472	98	92	39	39	1	1	866	604
diplomati	284	133	138	138	35	40		2	457	313
non diplomati	10	4	29	27	4	1			43	32
TOTALE PERSONALE	1022	609	265	257	78	80	1	3	1366	949

Si può dire che mentre nelle Direzioni e nelle Unità/Istituti esiste una parità di genere per i titoli di studio la differenza si ha nei Dipartimenti dove le donne scendono sempre sotto al 40% per le diverse tipologie di titolo di studio. La presenza femminile nei dipartimenti però è del 37% circa del totale del personale presente (1631 persone).

Tabella 23. Assunzioni e cessazioni del personale a tempo indeterminato, per genere e per tipologia di titolo di studio, al 31/12/2021

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
45	40	2		1	1	48	41	55	21	22	18	2	5	79	44
TOTALE		TOTALE		TOTALE		TOTALE ASSUNZIONI		TOTALE		TOTALE		TOTALE		TOTALE CESSAZIONI	

Sono state assunte nel 2021 89 persone quasi tutte laureate. Le 41 donne sono più del 40% del totale delle assunzioni. Delle 123 cessazioni il 35% circa è rappresentato da lavoratrici. I laureati cessati sono circa il doppio delle laureate mentre tra il personale non diplomato il rapporto si inverte e sono le donne ad essere il doppio visto che in passato le donne difficilmente accedevano alle Università. Probabilmente il minor numero di cessazioni per le lavoratrici è dovuto a carriere più brevi per aspettative per motivi familiari.

Tabella 24. Cessazioni del personale a tempo indeterminato, per genere e per profilo, al 31/12/2021

PROFILO	NUMERO DIPENDENTI		TOTALE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO CESSATO
	UOMINI	DONNE	
Dirigenti	1		1
Dirigente di ricerca	18	6	24
Primo Ricercatore	28	9	37
Ricercatore	3	2	5
Dirigente Tecnologo		3	3
Primo Tecnologo	1		1
Tecnologo	2	1	3
Tecnologo Enea	2	1	3
Funzionario di amm.ne	2		2
Collaboratore Tecnico	19	16	35
Collab, di amm.ne	1	1	1
Collab. di amm.ne Enea			
Operatore Tecnico	1	1	2
Operatore Tecnico Enea	1		1

PROFILO	NUMERO DIPENDENTI		TOTALE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO CESSATO
	UOMINI	DONNE	
Operatore di amm.ne		1	1
Operatore di amm.ne Enea		3	3
TOTALE PERSONALE	79	44	123

Grandi numeri tra le cessate e i cessati si trovano tra i dirigenti di ricerca e i primi ricercatori. Le donne in tali livelli sono circa un quarto del personale sempre perché nei decenni scorsi le lavoratrici assunte con laurea erano meno degli uomini.

Tabella 25. Personale a tempo indeterminato, per genere, motivazione delle cessazioni avvenute, al 31/12/2021

MOTIVAZIONI	NUMERO DIPENDENTI		TOTALE PERSONALE ATEMPO INDETERMINATO CESSATO
	UOMINI	DONNE	
Decesso	1		1
Dimissioni volontarie accettate	16	16	32
Dispensa dal servizio			
Limite d'età	23	17	40
Risoluzione limiti di servizio	37	11	48
Trasferimento altro ente	1		1
Termine contratto	1		1
TOTALE PERSONALE	79	44	123

Le cessazioni avvengono in maniera paritaria per le varie motivazioni. Tranne che per la risoluzione per limiti di servizio. Infatti, le cessazioni femminili sono circa 23%. Generalmente le carriere delle donne sono piu' discontinue e i periodi contributivi risentono del precariato, delle maternità, dei periodi di congedo e aspettativa per assistenza e cura di familiari e disabili.

Tabella 26. Assunzioni del personale a tempo indeterminato per genere e per profilo, al 31/12/2021 (comprese le assunzioni per chiamata diretta L. 68/99 categorie protette)

PROFILO	NUMERO DIPENDENTI		TOTALE PERSONALE ASSUNTO A TEMPO INDETERMINATO
	UOMINI	DONNE	
Ricercatore	43	35	78
Tecnologo	2	5	7
Funzionario			
Collaboratore Tecnico	2		2
Collaboratore di Amministrazione			
Operatore Tecnico	1	1	2
Operatore di Amministrazione			
TOTALE PERSONALE	48	41	89

Le assunzioni sono state effettuate raggiungendo quasi la parità di genere. Quasi tutto il nuovo personale appartiene ai profili di Ricercatrice/Ricercatore Tecnologa/Tecnologo. Le donne sono circa il 46% delle nuove assunzioni.

Tabella 27. Tabella – Distribuzione del personale, per genere, in aspettativa, in comando, in distacco, in congedo, fuori ruolo, al 31/12/2021

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	1		
in aspettativa per gravi motivi di famiglia senza retribuzione			
in aspettativa art.17 CCNL 2006/2009 senza retribuzione	3		
in aspettativa cariche pubbliche senza retribuzione	2		
in aspettativa Inc. Dirigenziale art.19 D.lgs 165/01 senza retribuzione	1		
in aspettativa educazione assistenza figli legge 335/95 senza retribuzione			
in aspettativa art. 33 CCNL 1998/2001 c. 2,3 ricongiungimento nucleo familiare			
in aspettativa conservazione posto di lavoro art. 4 comma 10/11		3	
in aspettativa attribuzione GRANT	1		
in aspettativa legge 240/2010 art.24 c.9	2	2	
in aspettativa incarico Dirigenziale a T.D.	6	1	
in congedo dottorato di ricerca			
in comando o distacco c/o altre P.A.	20	8	
in congedo ex art. 82 CCNL EPR 16-18	10	3	
in congedo straordinario con handicap grave (Art. 42)	2	1	
permessi ex L. 104/92			

TIPOLOGIA DI ISTITUTO CONTRATTUALE	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE IN ASPETTATIVA, IN COMANDO, IN DISTACCO, IN CONGEDO, FUORI RUOLO
in congedo parentale	1	2	
in assegnazione temporanea	19	8	
In congedo dottorato di ricerca retribuito			
fuori ruolo	1	0	
TOTALE PERSONALE	69	28	

Le lavoratrici hanno chiesto in misura minore (circa il 29% sul totale del personale richiedente) aspettativa, comando, distacco, congedo e fuori ruolo. Le tre lavoratrici che risultano in aspettativa con la conservazione del posto di lavoro art. 4 comma 10/11 fanno ritenere che, molto spesso, sulle donne grava la cura di familiari e disabili anche a scapito della propria carriera ed autonomia economica con ripercussioni anche sul trattamento pensionistico.

Tabella 28. Personale in comando per genere e per fasce d'età, al 31/12/2021

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Meno di 30 anni	0	0	
31-40	1	0	
41-50	4	5	
Oltre 50 anni	15	3	
TOTALE PERSONALE	20	8	

Le donne in comando sono circa il 29% del personale interessato e si trovano principalmente nella fascia d'età 41-50 anni quindi nel pieno della loro carriera.

Tabella 29. Personale in maternità/paternità, per genere, per centro di ricerca, al 31/12/2021

	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE IN MATERNITÀ/PATERNITÀ
Sede Legale	1	4	5
Bologna	1	6	7
Brasimone	0	0	0
Casaccia	0	2	2
Frascati	0	0	0
La Trisaia	0	2	2
Portici/Foggia/Campobasso	0	0	0
Saluggia/Ispra/Milano	0	0	0
Brindisi	0	1	1
Santa Teresa/Pisa/Firenze	0	0	0
TOTALE PERSONALE	2	15	17

Solo due uomini hanno chiesto permessi di paternità nel 2021 su 17 persone. Siamo ben lontani dalle percentuali del nord Europa ed i dati confermano che ricade sulle lavoratrici la cura e l'educazione dei figli. Ovviamente le dieci donne che hanno chiesto il permesso di maternità in Sede legale e nel C.R. Bologna fanno ritenere che in questi due siti ci siano state le assunzioni di personale femminile più' copiose.

Tabella 30. Personale che usufruisce di congedi parentali, per genere, al 31/12/2021

	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE CHE GODE DI CONGEDI PARENTALI
TOTALE PERSONALE	1	2	3

I numeri riportati in tabella sono molto piccoli. Sulle tre persone comunque due sono donne che usufruiscono di congedi parentali per assistenza e cura di familiari.

Tabella 31. Personale, in part time, per genere e per tipologia di part time, al 31/12/2021

TIPOLOGIA DI PART-TIME	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE PER TIPOLOGIA DI PART TIME
verticale	6	2	8
orizzontale	1	18	19
misto	12	4	16
TOTALE PERSONALE	19	24	43

Gli uomini sembrano preferire il part time verticale e misto che consentono lo svolgimento di attività extra ENEA anche di tipo lavorativo in particolari condizioni, part time con presenza in Agenzia inferiore al 50% dell'orario lavorativo stabilito dal contratto di lavoro degli EPR. Il part time orizzontale è stato richiesto da 19 dipendenti il 95% circa sono donne solo un uomo, cioè il 5% del personale interessato al part time orizzontale, ha chiesto tale istituto. Questo dato fa ritenere che le donne debbano avere il pomeriggio libero per prendere i figli a scuola, e conciliare tutte le attività lavorative con quelle domestiche e di cura.

Tabella 32. Personale per genere e per fasce d'età in telelavoro, al 31/12/2021

	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE IN TELELAVORO
Meno di 30 anni	0	0	0
31-40	0	4	4
41-50	8	18	26
Oltre 50 anni	37	43	80
TOTALE PERSONALE	45	65	110

Il personale in telelavoro è in maggioranza femminile anche gli uomini usufruiscono in buona percentuale di questo istituto. Il 54% circa del personale oltre i 50 anni d'età in telelavoro è di genere femminile e questo si spiega con il fenomeno recente dell'invecchiamento attivo cioè la necessità di accudire o comunque seguire contemporaneamente nipotini e figli spesso ancora conviventi e genitori molto anziani.

Tabella 33. Personale in telelavoro, per genere, suddiviso per profilo, al 31/12/2021

PROFILO	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE IN TELELAVORO
Dirigente di ricerca	1	1	2
I Ricercatore	10	4	14
Ricercatore	12	17	29
I Tecnologo	1	2	3
Tecnologo	1	7	8
Tecnologo ENEA	0	0	0
Funzionario di amministrazione	0	2	2
Collaboratore Tecnico	16	25	41
Collaboratore di amministrazione	1	4	5

Collaboratore di amministrazione ENEA	0	0	0
Operatore Tecnico	0	1	1
Operatore Tecnico ENEA	0	0	0
Operatore di amministrazione	3	2	5
Operatore di amministrazione ENEA	0	0	0
TOTALE PERSONALE	45	65	110

Il telelavoro è molto utilizzato dalle ricercatrici di Livello III e dalle collaboratrici tecniche che lo chiedono in misura maggiore di colleghe negli altri profili e livelli. Il telelavoro è stato chiesto in misura maggiore dal personale femminile per i motivi di cura di cui sopra detto. Su 110 persone circa il 60% sono lavoratrici.

Tabella 34. Personale in telelavoro per unità organizzativa e per genere, al 31/12/2021

UNITÀ ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
TERIN	19	12	31
DUEE	5	6	11
FSN	3	2	5
SSPT	6	18	24
AMC	1	1	2
BOARD	0	0	0
ISV	3	1	4
ISER	5	10	15
LEGALT	0	0	0
PER	3	3	6
IRP	0	0	0

UNITÀ ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
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	45	65	110

La percentuale di lavoratrici in telelavoro rispetto la personale richiedente tale istituto è del 100% in REL e STAV. Percentuali importanti si hanno anche a TERIN e ISER. A SSPT la percentuale di lavoratrici in telelavoro è il 75% del personale richiedente tale istituto nel Dipartimento.

Tabella 35. Personale per genere e per fasce d'età, in telelavoro breve, al 31/12/2021

	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE IN TELELAVORO
Meno di 30 anni	0	0	0
31-40	2	1	3
41-50	4	4	8
Oltre 50 anni	5	20	25
TOTALE PERSONALE	11	25	36

Il telelavoro breve viene richiesto per pochi mesi e per fare fronte a motivi contingenti e improvvisi. Le donne sono circa il 70% dei richiedenti ed hanno, quasi tutte, oltre 50 anni d'età. Si può spiegare il fenomeno con esigenza di cura per sé o per i propri genitori anziani.

Tabella 36. Personale per genere, suddiviso per profilo, in telelavoro breve, al 31/12/2021

PROFILO	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE IN TELELAVORO
Dirigente di ricerca	0	0	0
I Ricercatore	0	2	2
Ricercatore	4	6	10
I Tecnologo	0	1	1
Tecnologo	2	0	2
Tecnologo ENEA	0	1	1
Funzionario di amministrazione	0	0	0
Collaboratore Tecnico	3	10	13
Collaboratore di amministrazione	2	3	5
Collaboratore di amministrazione ENEA	0	0	0
Operatore Tecnico	0	1	1
Operatore Tecnico ENEA	0	0	0
Operatore di amministrazione	0	0	0
Operatore di amministrazione ENEA	0	1	1
TOTALE PERSONALE	11	25	36

Il 70% del personale femminile richiede questo istituto in particolare nei profili di ricercatrice di livello III e soprattutto di collaboratrice tecnica così come già evidenziato per il telelavoro ordinario normale.

Tabella 37. Personale in telelavoro breve, per unità organizzativa e per genere, al 31/12/2021

UNITÀ ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
TERIN	3	2	5
DUEE	0	1	1
FSN	0	3	3
SSPT	4	6	10
AMC	1	1	2
BOARD	0	1	1
ISV	0	4	4
ISER	3	2	5
LEGALT	0	0	0
PER	0	4	4
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	1	1
OCS	0	0	0
TOTALE PERSONALE	11	25	36

Il personale in telelavoro breve è spalmato su diverse Unità organizzative con piccoli numeri singoli. Il motivo per il quale il telelavoro breve è preferito dalle donne si spiega probabilmente con il motivo di eccezionalità per il quale è richiesto e la velocità con il quale viene concesso di solito. Il telelavoro breve consente di far fronte a problemi di salute propri o familiari oppure di cura dei figli quando le scuole sono chiuse.

Tabella 38. Personale per genere e per fasce d'età in Lavoro Agile, al 31/12/2021

	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
Meno di 30 anni	1	4	5
31-40	100	71	171
41-50	394	262	656
Oltre 50 anni	730	508	1238
TOTALE PERSONALE	1225	845	2070

La tabella comprende anche il lavoro agile usufruito a causa della pandemia da Covid 19 e, pertanto, rispecchia la presenza femminile in ENEA delle donne (circa il 41%).

Tabella 39. Personale per genere, suddiviso per profilo, in Lavoro Agile, al 31/12/2021

PROFILO	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
Dirigente di ricerca	56	11	67
I Ricercatore	134	80	214
Ricercatore	474	328	802
Dirigenti Tecnologi	7	6	13
I Tecnologo	21	20	41
Tecnologo	80	84	164
Tecnologo ENEA	6	1	7
Funzionario di amministrazione	12	14	26
Collaboratore Tecnico	373	201	574
Collaboratore di amministrazione	29	73	102

PROFILO	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
Collaboratore di amministrazione ENEA	0	0	0
Operatore Tecnico	22	12	34
Operatore Tecnico ENEA	4	0	4
Operatore di amministrazione	6	11	17
Operatore di amministrazione ENEA	1	4	5
TOTALE PERSONALE	1225	845	2070

Come già detto, i numeri del personale in lavoro agile rispecchiano quasi la totalità del personale, se si escludono coloro che già utilizzavano il telelavoro o il congedo o l'aspettativa. Stesso discorso per la composizione numerica del personale in lavoro agile ripartito per profilo. Sarà interessante vedere i numeri dei prossimi anni, sperando che termini la pandemia di Covid 19, e l'adesione all'istituto sia su base completamente volontaria.

Tabella 40. Personale in Lavoro agile, per unità organizzativa e per genere, al 31/12/2021

UNITÀ ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
TERIN	303	132	435
DUEE	84	60	144
FSN	309	130	439
SSPT	244	228	472
AMC	21	37	58
BOARD	0	1	1
ISV	17	37	54
ISER	150	98	248
LEGALT	7	12	19
PER	17	43	60

UNITÀ ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
IRP	33	20	53
REL	9	11	20
STAV ex STUDI	6	8	14
UCB	0	0	0
UTA	22	17	39
UTEE	0	0	0
UVER	3	8	11
OCS	0	3	3
TOTALE PERSONALE	1225	845	2070

Il lavoro agile ha trovato un motore di sviluppo nella pandemia da Covid 19 ma si è rivelato un utile strumento di conciliazione vita/lavoro, è flessibile più di altri istituti ed è adatto sia al personale che afferisce alle Direzioni che a quello assegnato ai Dipartimenti, utile sia al personale amministrativo che al personale tecnico e, in tempi normali, consente un giusto equilibrio tra l'attività fatta sul luogo di lavoro e quella svolta altrove.

Tabella 41. Personale rientrante in particolari condizioni in Lavoro agile suddiviso per genere , al 31/12/2021

	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
Personale fragile	87	74	161
Personale convivente con persone fragili			Dato non disponibile. <ul style="list-style-type: none"> • Possiamo solo rilevare il personale al quale è stato riconosciuto il beneficio della Legge n.104/92 per familiari ma non sappiamo se conviventi o meno e tra l'altro lo status di fragile esula dall'aver il riconoscimento o meno dei benefici della Legge n.104/92.

	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
Personale con disabilità art, 3 comma 3. Legge 104	22	36	58
Personale convivente con persone con disabilità art, 3 comma 3. Legge 104			Dato non disponibile. <ul style="list-style-type: none"> • Possiamo solo rilevare il personale al quale è stato riconosciuto il beneficio della Legge n.104/92 art.3 comma 3 per familiari, ma potrebbero esserci situazioni in cui il dipendente ha un familiare disabile e non ha richiesto di usufruire del beneficio e comunque non possiamo sapere se conviventi o meno
Personale con figli minori di 16 anni	0	0	0
Personale con figli minori di 14 anni	0	0	0
Personale in quarantena	16	18	34

Dalla tabella si evince immediatamente che il personale in quarantena e poi posto in lavoro agile per la durata della stessa trova le donne al primo posto con il 53% circa. Il dato fa riflettere perché le donne non risparmiano cure a parenti e conviventi infetti e poi sono a loro volta contagiate dal Covid 19.

Tabella 42. Conferimento assegni di ricerca, per genere, al 31/12/2021

UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
25	34	59

Gli assegni di ricerca sono stati attribuiti in buona quantità alle donne (circa il 57% degli assegni di ricerca).

Tabella 43. Autorizzazioni e conferimenti incarichi esterni a dipendenti Enea, per genere, al 31/12/2021

UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
84	36	120

Solo il 30% dei conferimenti incarichi esterni è stato attribuito alle lavoratrici ENEA.

Tabella 44. Ripartizione di genere, negli incarichi nelle partecipate, al 31/12/2021

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	--	--	--	--	--	--	--	--
ATENA SCrI	4,76	--	--	--	--	--	--	--	--
Consorzio CALEF	29,01	2	--	2	--	--	--	1	--
CERTIMAC SCrI	28,57	1	--	--	--	1	--	--	--

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 CETMA	50	3	--	2	--	--	--	2	--
Consorzio CINECA	1,02	--	--	--	--	--	--	--	--
DAC SCrI	1,25	--	--	--	--	--	--	--	--
DINTEC SCrI	16,78	--	--	--	--	--	--	1	--
DiTNE SCrI	16,13	1	--	--	--	1	--	--	--
DLTM SCrI	5,88	--	1	--	1	--	--	--	--
DTA SCrI	10,60	--	--	--	--	--	--	--	--
DTT SCrI	70,50	2	--	2	--	--	--	1	1
Consorzio FABRE	10	1	--	--	--	1	--	--	--
FN Srl	100	1	--	--	--	--	--	1	--
ICAS Srl	4	1	--	1	--	--	--	--	--
IMAST SCrI	16,54	--	1	--	--	--	1	--	--
Consorzio In.BIO	49,50	1	1	--	--	1	1	--	--
ISNOVA SCrI	25,79	--	--	--	--	--	--	--	--
NUCLECO SpA	40	--	1	--	1	--	--	1	1
POLO TEC. IND.LE ROMANO SPA	0,006	--	--	--	--	--	--	--	--

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 RFX	23,80	1	1	--	--	1	1	1	--
SIET SpA	44,15	2	1	2	--	--	1	1	--
SMAR POWER SYSTEM SCrl	8,58	1	--	--	--	1	--	--	--
SOTACARBO SpA	50	1	--	1	--	--	--	--	1
Consorzio TeRN	6,74	--	1	--	--	--	1	--	--
Consorzio TRAIN	55,71	3	--	1	--	2	--	1	1
Consorzio TRE	31,25	2	1	--	1	2	--	--	--
Associazione Consortium GARR	25	1	--	1	--	--	--	--	--

L'ENEA ha rispettato la norma che vuole le donne nelle partecipate pubbliche per almeno un terzo del totale dei nominati. Si evince che mentre gli uomini senza compenso sono la metà degli uomini nominati in C.d. A., le donne nominate in C.d.A. senza compenso sono quasi il doppio delle donne nominate in C.d.A. con compenso.

Tabella 45. Formazione del personale per Unità organizzativa e per genere, al 31/12/2021

UNITA' ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE	TOTALE
TERIN	100	57	157
DUEE	44	31	75
FSN	172	63	235
SSPT	114	143	257
AMC	6	5	11
BOARD	0	0	0
ISV	14	27	41
ISER	76	35	111
LEGALT	3	6	9
PER	7	18	25
IRP	30	17	47
REL	8	10	18
STAV	1	5	6
UTA	12	7	19
UVER	2	5	7
OCS	0	0	0
TOTALE PERSONALE	589	429	1018

La percentuale di donne formate nel corso del 2021 ricalca più o meno la loro presenza in ENEA. Se è piuttosto normale che ci sia una maggioranza di donne formate nelle Unità e nelle Direzioni vista la loro numerosità nelle stesse, appare interessante il dato di SSPT dove quasi il 56% del personale formato è costituito da lavoratrici ma lo si può comprendere anche perché la presenza delle donne nel Dipartimento sfiora il 50% del personale. I dati relativi all'importo speso non sono disaggregati per genere e quindi non è possibile effettuare un'analisi in tale ottica.

Tabella 46. Missioni e congressi in Italia incluso il personale che nel corso del 2021 è cessato dal servizio, relative al personale a tempo indeterminato, al 31/12/2021

DIPENDENTI IN MISSIONE	N. MISSIONI	N. CONGRESSI EFFETTUATI IN MISSIONE	SPESE TOTALI MISSIONI IN EURO	SPESE TOTALI CONGRESSI IN EURO
donne	401	31	92.395,16	5.524,28
uomini	1.228	65	273.127,91	11.501,11
TOTALE	1.629	96	365.523,07	17.025,39

Le missioni sono state fatte in misura maggiore dagli uomini rispetto alle donne. Circa il triplo dei lavoratori uomini rispetto alle dipendenti donne è andato in missione in Italia e all'estero spendendo ovviamente molto di più delle donne. I congressi frequentati dalle lavoratrici nell'ambito di missioni in Italia sono pari a circa il 32% dei congressi frequentati sul territorio nazionale da ambo i sessi.

Tabella 47. Tabella – missioni e congressi nel resto del Mondo incluso il personale che nel corso del 2021 è cessato dal servizio, relative al personale a tempo indeterminato, al 31/12/2021

DIPENDENTI IN MISSIONE	N. MISSIONI	N. CONGRESSI EFFETTUATI IN MISSIONE	SPESE TOTALI MISSIONI IN EURO	SPESE TOTALI CONGRESSI IN EURO
donne	58	13	98.274,84	4.054,50
uomini	181	10	357.499,33	1.120,00
TOTALE	239	23	455.774,17	5.174,50

Dalla tabella si evince che le lavoratrici hanno effettuato congressi in misura percentuale maggiore all'estero anche con un numero molto inferiore di missioni. Infatti, se le missioni delle donne sono circa un quarto del totale, i congressi frequentati all'estero dalle lavoratrici sono circa il 56% dei congressi frequentati fuori dal territorio nazionale da ambo i sessi e, ovviamente, incidono di più sulla spesa per congressi effettuati nell'ambito di missioni fuori all'estero.

Tabella 48. Dati relativi a responsabili scientifici e entrate da contratti attivi, per genere, al 31/12/2021

N. ENTRATE CONTRATTUALI (1)	RESPONSABILI SCIENTIFICI UOMINI	RESPONSABILI SCIENTIFICI DONNE	TOTALE RESPONSABILI SCIENTIFICI (2)	BUDGET UOMINI	BUDGET DONNE	BUDGET TOTALE (3)
Contratti progettuali	174	102	276	59.114.051	25.431.311	84.545.362
Contratti di Servizi e Prestazioni (4)	80	34	114	11.110.202	3.983.692	15.093.894
Contratti a tipologia mista (5)	14	4	18	53.868.325	33.443.540	87.311.865
TOTALE	268	140	408	124.092.579	62.858.543	186.951.121

(1) DATI QUALITATIVI RIFERITI AI CONTRATTI ATTIVI IN VITA (PRESENTI IN WPLAN ALLO STATO IN CORSO) ALLA DATA DEL 31.12.2021;

(2) NR.RESPONSABILI DEI CONTRATTI ATTIVI IN VITA ALLA DATA DEL 31.12.2021;

(3) BUDGET RIFERITO ALL'AMMONTARE DEL CONTRATTO ATTIVO IN VITA ALLA DATA DEL 31.12.2021;

(4) IL VALORE DEL BUDGET PER LE ATTIVITA' TARIFFATE È 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.

Se le donne sono percentualmente in numero elevato nei contratti progettuali (circa il 37% del personale responsabile di contratti progettuali) nei contratti misti, che portano in ENEA un budget percentualmente più' alto, sono percentualmente più elevate (circa il 38% del budget dei contratti misti totali).

Tabella 49. dati relativi a responsabili scientifici e entrate da contratti attivi, per genere, terminati nell'anno 2021.

N. ENTRATE CONTRATTUALI (1)	RESPONSABILI SCIENTIFICI UOMINI	RESPONSABILI SCIENTIFICI DONNE	TOTALE RESPONS. SCIENT. (2)	BUDGET UOMINI	BUDGET DONNE	BUDGET TOTALE (3)
Contratti progettuali	95	45	140	115.928.763	26.052.681	141.981.444
Contratti di Servizi e Prestazioni (4)	61	27	88	7.167.168	1.337.795	8.504.964
Contratti a tipologia mista (5)	4	2	6	5.446.068	18.946.500	24.392.568
TOTALE	160	74	234	128.541.999	46.336.976	174.878.975

(1) DATI QUALITATIVI RIFERITI AI CONTRATTI ATTIVI CONCLUSI ENTRO IL 31.12.2021;

(2) NR. RESPONSABILI DEI CONTRATTI CONCLUSI ENTRO IL 31.12.2021;

(3) BUDGET RIFERITO ALL'AMMONTARE DEL CONTRATTO CONCLUSO O CHIUSO ENTRO IL 31.12.2021;

(4) INCLUDE SPECIFICHE ATTIVITA' DI ANALISI E MONITORAGGIO NEL CAMPO DELLA RICERCA COMMISSIONATE DA TERZI INIZIATE E CONCLUSE NELL'ANNO 2021;

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

La tabella che riporta i contratti attivi al 31.12.2021 mostra una situazione decisamente migliore a quella relativa ai contratti terminati nel 2021. Infatti, la prima tabella vede le donne affermarsi come circa metà sia per numero di contratti attivi che di budget.

Tabella 50. Tabella Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere, al 31/12/2021

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	3	80	86	14	3	186	13,62%	1	61	46	14	1	123	12,96%
Tra 3 e 5 anni		14	23	3	1	41	3,00%		13	32	3	1	49	5,16%
Tra 5 e 10 anni		13	119	29	5	166	12,15%		12	85	48	9	154	16,23%
Superiore a 10 anni		17	225	441	290	973	71,23%		7	149	327	140	623	65,65%
Totale	3	124	453	487	299	1366	100,00%	1	93	312	392	151	949	100,00%
% sul totale di genere														
% sul personale complessivo														

Dalla tabella si evince che sia gli uomini che le donne rimangono nel livello, con percentuali troppo alte, per periodi superiori a 10 anni. Appaiono svantaggiate le lavoratrici con oltre 51 anni di età con permanenza nel livello tra i 5 e i 10 anni.

Tabella 51. Retribuzioni medie annue lorde del personale, per genere, al 31/12/2021

GENERE	UOMINI	DONNE
RETRIBUZIONI	38568	37173

La differenza retributiva è di 1.395 euro all'anno a sfavore delle donne. Rispetto al 2020 il divario si è assottigliato anche perché il contratto degli EPR, che stabilisce regole rigide di carriera e di retribuzione, e il pensionamento massiccio di colleghi e colleghe con più anzianità di servizio fa sì che non ci siano più tante differenze retributive tra uomini e donne. Agli importi della tabella dovrebbero però essere aggiunte le indennità per avere un quadro più chiaro del gap retributivo a sfavore delle lavoratrici.

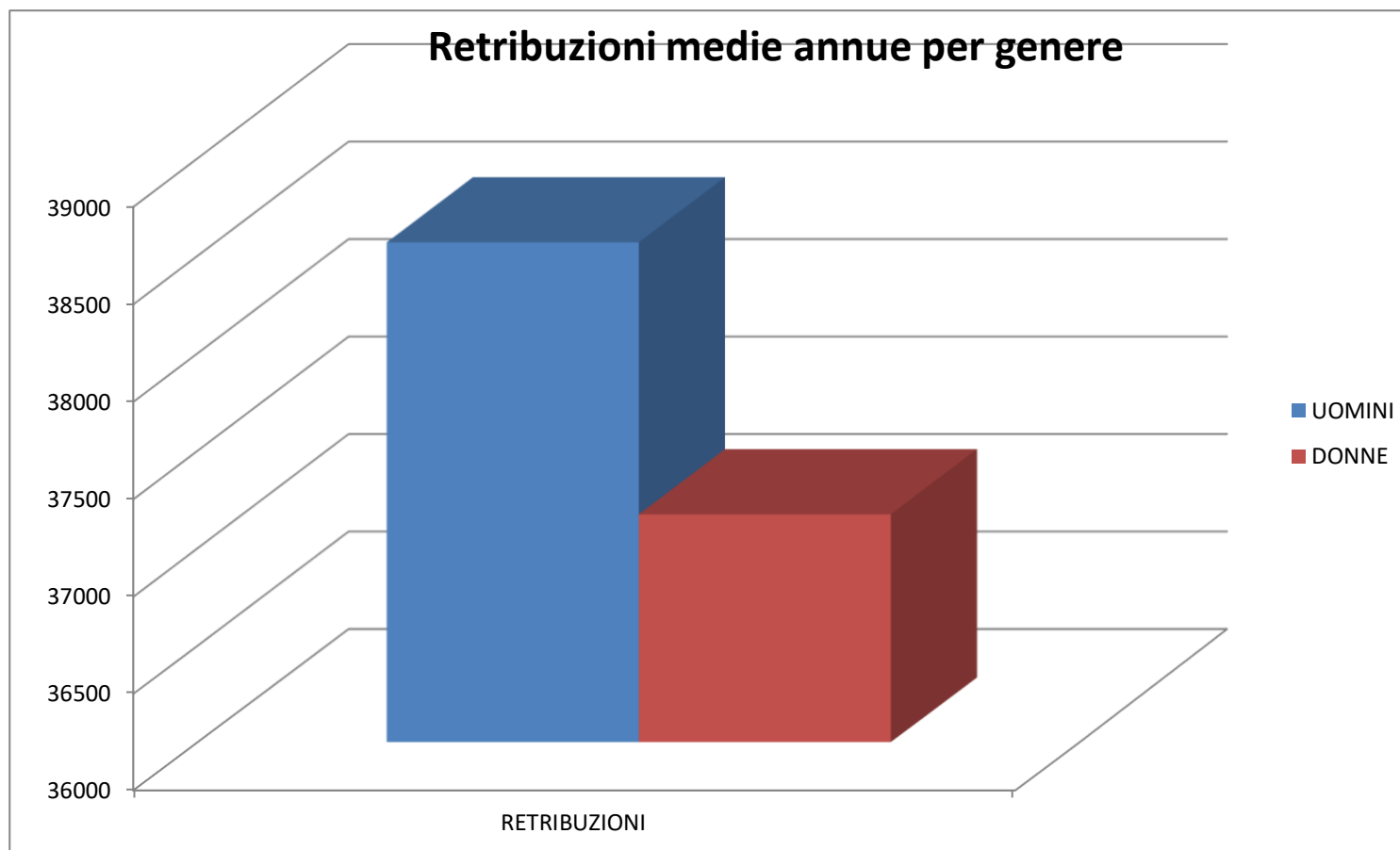


Tabella 52. Retribuzioni medie annue lorde del personale, per genere, in euro, al 31/12/2021

Profilo Professionale	Anagrafica al 31/12/2021		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	3468	3963	0	0	0	0	0	0	0	0	2626	3001	1227	1402	95448	109083
Dirigente di ricerca	62	12	4137	4137	905	886	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	65547	65297
Primo Ricercatore	157	89	3208	3208	1002	1019	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	54729	54947
Ricercatore	511	354	2532	2532	372	341	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	37751	37343
Dirigente Tecnologo	7	7	4137	4137	850	778	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	64831	63891
Primo Tecnologo	23	24	3208	3208	913	702	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	53567	50825
Tecnologo	86	98	2532	2532	322	390	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	37106	37991
Tecnologo Enea	7	2	2532	2532	1003	1003	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	45955	45955
Funzionario di amm.ne	12	16	2201	2181	0	0	59	81	204	236	0	0	0	0	0	0	32026	32472
Collaboratore Tecnico	419	233	2066	2148	0	0	37	51	211	258	0	0	0	0	0	0	30087	31933
Collaboratore di amm.ne	32	81	1837	1899	0	0	8	12	43	78	0	0	0	0	0	0	24529	25853
Operatore di amm.ne	9	13	1658	1631	0	0	0	19	100	82	0	0	0	0	0	0	22851	22514
Operatore di amm.ne Enea	2	5	2016	2016	0	0	40	48	302	300	0	0	0	0	0	0	30654	30735
Operatore Tecnico	26	14	1794	1766	0	0	27	20	190	183	0	0	0	0	0	0	26148	25600
Operatore Tecnico Enea	5		2016		0		40		245		0		0		0		29916	

Profilo Professionale	Anagrafica al 31/12/2021		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
Totale complessivo	1366	949	2520	2462	338	298	13	16	73	79	0	0	16	3	7	1	38568	37173

Le differenze si riscontrano principalmente sugli importi di fascia (che risentono della permanenza in servizio in un certo livello), per quanto riguarda gli importi stipendiali nello stesso livello sono dovuti probabilmente a premi, minimi e superminimi attribuiti in passato e che ora fanno media.

Tabella 53. Componenti della retribuzione media mensile lorda in Euro, “voci fisse”, per gruppi di titolo di studio, per profilo e per genere, al 31/12/2021

Personale per titolo e Profilo	Anagrafica al 31/12/2021		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	8	1	3468	3963	0	0	0	0	0	0	0	0	2626	3001	1227	1402	95448	109083
Dirigente di ricerca	62	12	4137	4137	905	886	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	65547	65297
Primo Ricercatore	157	89	3208	3208	1002	1019	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	54729	54947
Ricercatore	511	354	2532	2532	372	341	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	37751	37343
Dirigente Tecnologo	7	7	4137	4137	850	778	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	64831	63891
Primo Tecnologo	23	24	3208	3208	913	702	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	53567	50825
Tecnologo	86	98	2532	2532	322	390	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	37106	37991
Funzionario di amm.ne	12	16	2201	2181	0	0	59	81	204	236	0	0	0	0	0	0	32026	32472
Collaboratore Tecnico		3		1961		0		0		0		0		0		0		25493
Collaboratore di amm.ne																		
DIPLOMA																		
Tecnologo Enea	7	2	2532	2532	1003	1003	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	45955	45955
Collaboratore Tecnico	419	230	2066	2150	0	0	37	51	211	261	0	0	0	0	0	0	30087	32018
Collaboratore di amm.ne	31	81	1841	1899	0	0	8	12	44	78	0	0	0	0	0	0	24612	25853

Personale per titolo e Profilo	Anagrafica al 31/12/2021		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																		
Operatore di amm.ne Enea																		
Operatore Tecnico																		
Operatore Tecnico Enea																		
ALTRO																		
Collaboratore di amm.ne	1		1690		0		0		0		0		0		0		21970	
Operatore Tecnico	26	14	1794	1766	0	0	27	20	190	183	0	0	0	0	0	0	26148	25600
Operatore Tecnico Enea	5		2016		0		40		245		0		0		0		29916	
Operatore di amm.ne	9	13	1658	1631	0	0	0	19	100	82	0	0	0	0	0	0	22851	22514
Operatore di amm.ne Enea	2	5	2016	2016	0	0	40	48	302	300	0	0	0	0	0	0	30654	30735
Totale complessivo	1366	949	2520	2462	338	298	13	16	73	79	0	0	16	3	7	1	38568	37173

Risulta un grande divario tra la retribuzione annua delle collaboratrici tecniche laureate (sono solamente 3 donne) e quelle diplomate che sono 230, a favore di queste ultime con più di 6.000 Euro di differenza. Ciò si spiega probabilmente con il fatto che le tre collaboratrici laureate sono di recente assunzione. C'è uno scostamento significativo nella retribuzione annua a sfavore delle donne, nel profilo Tecnologo livello I probabilmente per una differenza di importo di fascia.

Tabella 54. Componenti della retribuzione media mensile lorda in Euro, "voci fisse", per gruppi di titolo di studio, per livello e per genere, al 31/12/2021

LIVELLO - TITOLO DI STUDIO	Personale al 31/12/2021			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	8	1	9	3468	3963	0	0	0	0	0	0	0	0	2626	3001	1227	1402	9544	10903

LIVELLO - TITOLO DI STUDIO	Personale al 31/12/2021			Importo liv		Importo Fascia		Importo Pos. Econ.		Importo RIA		Importo Assegno ad Pers		Importo EDF		Importo sup. min.		retribuz. annua	
	Uomin i	Donn e	totale	Uomin i	Donn e	Uomin i	Donn e	Uomin i	Donn e	Uomin i	Donn e	Uomin i	Donn e	Uomin i	Donne	Uomini	Donn e	Uomin i	Donn e
Dirigenti Totale	8	1	9	3468	3963	0	0	0	0	0	0	0	0	2626	3001	1227	1402	9544	1090
I																			
LAUREATI	69	19	88	4137	4137	899	850	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6547	648
I Totale	69	19	88	4137	4137	899	850	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6547	648
II																			
LAUREATI	180	113	180	3208	3208	990	949	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5457	540
II Totale	180	113	180	3208	3208	990	949	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5457	540
III																			
LAUREATI	597	452	1049	2532	2532	365	351	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3765	374
DIPLOMA	7	2	9	2532	2532	1003	1003	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4595	459
III Totale	604	454	1058	2532	2532	371	354	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3774	375
IV																			
LAUREATI	11	13	24	2219	2219	0	0	64	99	225	274	0	0	0	0	0	0	3260	336
DIPLOMA	197	173	370	2219	2219	0	0	79	69	349	318	0	0	0	0	0	0	3441	338
IV Totale	208	186	394	2219	2219	0	0	78	71	343	315	0	0	0	0	0	0	3432	338
V																			
LAUREATI	1	5	6	2016	2016	0	0	0	0	0	45	0	0	0	0	0	0	2620	267
DIPLOMA	115	68	183	2016	2016	0	0	2	14	138	136	0	0	0	0	0	0	2802	281

LIVELLO - TITOLO DI STUDIO	Personale al 31/12/2021			Importo liv		Importo Fascia		Importo Pos. Econ.		Importo RIA		Importo Assegno ad Pers		Importo EDF		Importo sup. min.		retribuz. annua	
	Uomin i	Donn e	totale	Uomin i	Donn e	Uomin i	Donn e	Uomin i	Donn e	Uomin i	Donn e	Uomin i	Donn e	Uomin i	Donne	Uomini	Donn e	Uomin i	Donn e
ALTRO	7	5	12	2016	2016	0	0	40	48	264	300	0	0	0	0	0	0	3016	307
V Totale	123	78	201	2016	2016	0	0	4	15	143	141	0	0	0	0	0	0	2811	282
VI																			
LAUREATI		1	1		1851		0		0		0		0		0		0		240
DIPLOMA	131	58	189	1851	1851	0	0	0	0	42	41	0	0	0	0	0	0	2461	246
ALTRO	18	9	27	1851	1851	0	0	39	31	226	264	0	0	0	0	0	0	2750	278
VI Totale	149	68	217	1851	1851	0	0	5	4	65	71	0	0	0	0	0	0	2496	250
VII																			
LAUREATI																			
DIPLOMA	7	12	19	1690	1690	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2197	219
ALTRO	13	6	19	1690	1690	0	0	0	41	112	124	0	0	0	0	0	0	2343	241
VII Totale	20	18	38	1690	1690	0	0	0	14	73	41	0	0	0	0	0	0	2291	226
VIII																			
DIPLOMA																			
ALTRO	5	12	17	1594	1594	0	0	0	0	65	43	0	0	0	0	0	0	2156	212
VIII Totale	5	12	17	1594	1594	0	0	0	0	65	43	0	0	0	0	0	0	2156	212
Totale complessivo	1366	949	2315	2520	2462	338	298	13	16	73	79	0	0	16	3	7	1	3856	371
																		8	73

La retribuzione annua è a sfavore delle donne come abbiamo già visto. Poiché sono le indennità varie a fare la differenza, si rileva che una donna dirigente e laureata ha guadagnato più dei colleghi dirigenti. E' vero però che quando le donne guadagnano di più è perché, spesso, hanno un'età anagrafica e di servizio più elevata dei loro colleghi uomini.

4. ORGANI DI PARITA' E TUTELA DELL'UGUAGLIANZA E DELLE PARI OPPORTUNITA'

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.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri con decreto del 22 febbraio 2022 ha istituito l'osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere. L'osservatorio ha funzione di monitoraggio, analisi, studio e proposta dei possibili strumenti per la definizione e l'attuazione del Piano strategico nazionale per la parità di cui all'art. 1 comma 139 della legge 30 dicembre 2021 n. 234 in coerenza con gli obiettivi della Strategia europea per la parità di genere 2020-2025. Un componente dell'osservatorio è designato in rappresentanza della Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia.

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/e 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/i 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.

Il Comitato Unico di Garanzia.

All'interno delle amministrazioni pubbliche è presente 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 legge 183/2010 (art.21). Il Comitato sostituisce e unifica i preesistenti Comitati per le Pari Opportunità e i comitati contro il fenomeno del mobbing. È composto da membri designati dall'amministrazione e dalle organizzazioni sindacali con presenza paritaria di parti sindacali e controparti datoriali e ha ruoli di consulenza, proposta e verifica. 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.

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).

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.

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

5. PROGRAMMAZIONE E PIANO DI AZIONI POSITIVE

Il Piano triennale di azioni positive è previsto dalla Legge n.125/1991 e dal Decreto legislativo n.196/2000, art.7, c.5). Essi Prevedevano che i Comitati Pari Opportunità realizzassero una proposta di Piano da proporre all'amministrazione di appartenenza, 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 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 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 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 Piano sono altresì coerenti con gli obiettivi fissati dal Piano della performance.

In ENEA l'integrazione fra i due Piani si concretizza con l'inserimento, all'interno del Piano della Performance di specifici obiettivi individuali rivolti a tutti i Direttori al fine di assicurare le pari opportunità in termini di livello di presenza femminile in ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza.

Ogni Amministrazione pubblica è quindi 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 delineazione 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.

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.

Gli obiettivi trasversali che questo piano si propone di perseguire riguardano le seguenti aree tematiche:

- a) Comunicazione e informazione;
- b) Equa rappresentatività e dignità di genere;
- c) Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro;
- d) Benessere Organizzativo;
- e) Formazione;
- f) Collaborazioni nazionali e internazionali;
- g) Sicurezza in chiave di genere;

a) Comunicazione e informazione

Obiettivi:

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

Azioni da realizzare per il triennio previste sono:

- Utilizzo dei canali di comunicazione CUG (sito, canale web tv, social network) per la realizzazione di prodotti (interviste, servizi e video) finalizzati alla diffusione di una cultura di genere e inclusiva che abbia alla base il benessere organizzativo.
- Osservatorio sull'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria sulle questioni di genere, benessere organizzativo, antidiscriminazione e contrasto alla violenza contro le donne.
- Utilizzo di un linguaggio non discriminatorio nei documenti prodotti.
- Aggiornamento costante delle pagine in IntraENEA dedicate in particolare agli istituti di conciliazione presenti in Agenzia.
- Realizzazione di workshop e convegni.

b) 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.

Azioni da realizzare per il triennio previste sono:

- Promozione di approcci attenti alla valorizzazione delle differenti competenze nella valutazione del curriculum vitae.
- Verifica dell'attuazione del D. Lgs. n. 120/2011, il quale detta la normativa sulla presenza delle quote di genere nei Consigli di Amministrazione e nei Collegi Sindacali delle società partecipate.
- Realizzazione, in collaborazione con il CUG, del Bilancio di Genere in ENEA.
- Verifica dell'assenza, nelle selezioni per l'attribuzione degli incarichi di criteri non in linea con il rispetto delle pari opportunità

c) - 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.

Azioni da realizzare per il triennio previste sono:

- Verifica sull'applicazione del Telelavoro annuale, del Telelavoro breve e del Lavoro Agile nell'Agenzia.
- Attuazione di un sistema di informazione/formazione nei confronti del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (es: maternità) per favorirne il reinserimento.

d) - Benessere Organizzativo

Obiettivo:

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

Azioni da realizzare per il triennio previste sono:

- Collaborazione tra Direzione del Personale, CUG e Organismo Indipendente di Valutazione per l'elaborazione di proposte di interventi a seguito di criticità individuate attraverso specifiche indagini.
- Realizzazione di incontri tra i soggetti che all'interno dell'Agenzia si occupano di benessere (CUG, servizio di prevenzione e protezione, Direzione del Personale) per l'eventuale adozione di buone prassi.
- Nomina del/della Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'art. 39ter del D. Lgs. n. 165/2001, per favorirne l'inserimento lavorativo assicurando la rimozione di eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.

e) - Formazione

Obiettivo:

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

Azioni da realizzare per il triennio previste sono:

- Valutazione circa l'inserimento, nei piani formativi, di moduli relativi alle tematiche riguardanti la comunicazione interpersonale e il rispetto delle pari opportunità di genere.
- Istituzione di un corso di formazione e aggiornamento interdisciplinare in materia di rappresentazioni della diversità e politiche dell'inclusione sociale
- Predisposizione di moduli informativi/formativi su piattaforma e-learning ENEA.
- Previsione di formazione specialistica, sui temi di competenza, per i componenti del CUG, nel rispetto delle disponibilità di bilancio.

f) - Collaborazioni nazionali ed internazionali

Obiettivo:

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

Azioni da realizzare per il triennio previste sono:

- Promozione alla partecipazione ai bandi di finanziamento nazionale ed europei.
- Partecipazione alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia per la condivisione di proposte di revisione della normativa vigente sui temi dei CUG e di buone pratiche già sperimentate in altre amministrazioni

g) - 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.

Azioni da realizzare per il triennio previste sono:

- Predisposizione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) in chiave di genere.
- Organizzazione di incontri informativi sulla sicurezza di genere rivolti ai dipendenti.
- Collaborazione con gli organismi preposti alla gestione della salute e della sicurezza.
- Organizzazione di giornate dedicate ad informazione su temi riguardanti la salute e le diversità legate all'età.

6. INIZIATIVE REALIZZATE

Le iniziative realizzate nel 2021 sono le seguenti

i. Comunicazione e informazione

Nel corso del 2021 è stato costantemente aggiornato il sito istituzionale e le pagine intranet dedicate alle attività del Comitato. È stato aggiornato e reso accessibile il sito donne.enea.it con l'impegno di diffondere una cultura di genere inclusiva. La TV realizzata dal CUG nasce come progetto nel Piano di Azioni Positive e ha lo scopo di promuovere la visibilità delle donne, orientare la produzione e la gestione dell'informazione in ottica di genere e dare spazio e merito alle professionalità e ai successi femminili. È stata ripresa l'11

febbraio 2021, in concomitanza della Giornata Internazionale della Donna nella Scienza, la pubblicazione nella web TV “donne.enea.it” di interviste al personale femminile ENEA. 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, il resoconto mensile delle riunioni plenarie CUG e il magazine Voce dei CUG redatto dal gruppo comunicazione della Rete la cui referente è una componente del CUG ENEA.

I lavori della Commissione Comunicazione della Rete dei CUG sono finalizzati non solo a redigere la newsletter ma anche a tenere i contatti con tutti i CUG della Rete per reperire e coordinare notizie, attività, e eventi. Tiene inoltre i contatti con i referenti del portale di Funzione Pubblica per la gestione del Portale stesso e supporta la Rete nell’organizzazione di eventi.

La Rete Nazionale dei CUG ha organizzato i seguenti eventi:

"Dopo la ratifica della Convenzione OIL. Strumenti e strategie nella PA" che si è tenuto online il 14 maggio 2021.

“Ridurre le disuguaglianze, favorire la coesione sociale e territoriale e la parità di genere”. Che si è tenuto nell’ambito del FORUM PA 2021 il 25 giugno 2021 con l’intervento del Ministro del lavoro e delle Politiche sociali Orlando.

“Più rete, meno violenza” 23 novembre 2021 che si è tenuto in presenza alla Camera di Commercio di Roma con la presenza del Ministro della funzione pubblica Brunetta.

ii. Equa rappresentatività di genere

È stato realizzato il “Piano per la Parità di Genere ENEA (GEP ENEA)”. L’obiettivo AT1.02 prevede come azione la rendicontazione annuale dei dati di genere e come strumento la redazione del Bilancio di Genere.

Nel Piano per la Parità di Genere ENEA sono state individuate cinque Aree tematiche:

AT1 - Leadership e processo decisionale;

obiettivi:

AT1.O1 Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali

AT1.O2 Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale.

AT2 - Reclutamento e progressione di carriera;

obiettivi:

AT2.O1 Pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative messe a concorso

AT2.O2 Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale

AT3 - Benessere organizzativo;

obiettivi:

AT3.O1 Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata

AT3.O2 Tutela dei lavoratori e delle lavoratrici con periodi o situazioni di maggiore criticità nella conciliazione tra vita privata e lavorativa

AT4 - Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità;

obiettivi:

AT4.O1 Individuazione dei fenomeni di violenza di genere all'interno dell'Amministrazione e fornire immediate informazioni alle vittime

AT4.O2 Contributo alla conoscenza degli strumenti utili al contrasto della violenza di genere e fornire indicazioni adeguate al fine di favorire l'incontro tra la vittima e i soggetti che possono tutelarla

AT4.O3 Sensibilizzazione di tutto il personale relativamente ai temi delle pari opportunità

AT5 - Partecipazione a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro e integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca;

Obiettivi:

AT5.O1 Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro

AT5.O2 Integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca, nelle attività divulgative e nell'offerta didattica

AT5.O3 Partecipazione attiva e inclusione delle donne nella transizione ecologica

AT5.O4 Promozione della salute delle lavoratrici

Per ciascuna Area Tematica sono stati definiti gli obiettivi, le azioni, gli strumenti, i target, le tempistiche di realizzazione e i relativi referenti identificati nelle strutture dell’Agenzia. Inoltre, per ogni obiettivo si è riportata l’attinenza agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs) dell’Agenda 2030 dell’ONU che sono stati definiti con l’intento di porre fine alla povertà, lottare contro l’ineguaglianza e favorire lo sviluppo sociale ed economico.

È sempre presente e aggiornata la sezione “Generi e Linguaggi” nella pagina CUG del sito istituzionale dell’ENEA 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.

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, Fabiana Dadone, dalla Ministra per le pari opportunità e la famiglia, Elena Bonetti e dalla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia. In ottemperanza a quanto previsto dal protocollo continua ad essere aggiornata la sezione “Contrasto alla violenza di genere” e normativa nazionale e comunitaria sul contrasto alla violenza sul sito istituzionale ENEA.

In ottemperanza alla sottoscrizione del protocollo contro la violenza di genere è stata aggiornata la sezione violenza di genere nel sito del CUG ed è stato istituito un indirizzo mail sosviolenza.cug@enea.it.

Sono stati organizzati inoltre, in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione del Centro Casaccia, 3 seminari con lo scopo di riconoscere e prevenire comportamenti a rischio, a partire dal luogo di lavoro sino a comprendere l’ambiente familiare e sociale.

È stata data adesione al tavolo di lavoro scaturito dalla sottoscrizione del Protocollo DFP-DPO-ISTRUZIONE-RETECUG per contribuire all’ideazione di percorsi formativi per il PCTO nelle scuole, nelle materie di pertinenza del CUG, contrasto alla violenza e a qualsiasi forma di discriminazioni, pari opportunità. Il gruppo di lavoro si è diviso in 4 sottogruppi scuole infanzia e primarie, secondarie di primo grado, secondarie di secondo grado e adulti.

Si è partecipato il 27 luglio all’evento virtuale dell’associazione Toponomastica femminile “Donne nella scienza”. L’associazione è impegnata a suggerire agli enti locali di intitolare sempre più strade a personaggi femminili che si sono succeduti nella storia, nella società civile perché ritiene che la loro presenza sul territorio sia da traino ed esempio per far crescere la componente femminile nella società. L’intervento ha avuto come tema il ruolo dei CUG per la valorizzazione delle donne nella ricerca.

iii. Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro

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

Il CUG ha deciso di aderire alla somministrazione del questionario preparato dalla Facoltà di Psicologia della LUMSA nell'ambito di una ricerca dal titolo "Esperienze di Smart Working in organizzazioni" al fine di condividerne i risultati con la Direzione del personale.

iv. Benessere Organizzativo

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

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.

È stato inoltre attivato il progetto SPA (Servizio Psicologico per l'Agenzia) che prevede l'apertura di uno Spazio di Ascolto online in tutti i centri ENEA. L'attività dello Spazio è in continuità con le attività dal CUG attuate con la collaborazione del Servizio di Prevenzione e Protezione del Centro Casaccia nel periodo emergenziale.

Inoltre, l'ENEA è stata scelta per partecipare, insieme ad altre 8 amministrazioni, ad un innovativo progetto per il miglioramento della qualità del servizio erogato ai cittadini e del benessere lavorativo dei dipendenti della PA oltre al rafforzamento della Cittadinanza Organizzativa. Il Progetto, promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e diretto dal Dipartimento della Funzione pubblica, ha

portato all' avvio di un ciclo di seminari per creare occasioni di incontro e confronto tra colleghi siano essi gruppi di ricerca, nuclei dipartimentali, appartenenti a Unità centrali ecc. Sono inoltre stati realizzati dei video nei quali i dipendenti, in forma volontaria, sono invitati a rispondere a una breve intervista/video di massimo 5 minuti, in cui raccontare qual è il lavoro che svolgono in ENEA e in che modo esso contribuisce al benessere e allo sviluppo della società.

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.

v. Formazione

In ottemperanza a quanto previsto dal protocollo di contrasto alla violenza di genere sono stati organizzati tre 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.

- Lo Smart working e l'impatto dello stesso sulle violenze domestiche.

analisi dei vantaggi, sia da un punto di vista lavorativo che personale; analisi degli svantaggi con particolare riferimento alla possibilità di stereotipi di genere in ambito lavorativo e al problema della violenza domestica.

- Violenze in generale,

caratteristiche cliniche, le diverse tipologie di violenza (riferimento ad aspetti legislativi); i meccanismi della violenza nelle relazioni intime e le diverse tipologie di maltrattamenti caratteristiche del carnefice/reo e della vittima.

- Violenze nei luoghi di lavoro

cenni storici; disamina del problema dal punto di vista culturale ed organizzativo possibili soluzioni attuabili.

vi. Collaborazioni nazionali e internazionali

Il Comitato Unico di Garanzia partecipa attivamente alla Rete Nazionale dei CUG delle pubbliche amministrazioni che ha 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.

vii. Sicurezza in chiave di genere

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 e delle lavoratrici, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori e lavoratrici 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. 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 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.

7. CONSIDERAZIONI FINALI

La parità tra donne e uomini è uno dei principi fondanti dell'Unione europea. Negli ultimi decenni l'UE ha compiuto notevoli progressi per quanto riguarda la parità di genere. Tuttavia, le disparità persistono e nel mercato del lavoro le donne continuano a essere più presenti nei settori meno retribuiti e sottorappresentate nei livelli decisionali.

L'azione dell'UE a favore della parità di genere mira a garantire pari diritti, quali l'uguaglianza nel processo decisionale, l'eliminazione della violenza e del divario retributivo di genere.

La disuguaglianza di genere limita di fatto il potenziale contributo delle donne alla crescita economica del paese. La parità di diritti va realizzata contestualmente in diversi ambiti della vita economica e sociale: dall'occupazione alla remunerazione, all'istruzione, al bilanciamento tra impegni familiari e lavorativi, fino a toccare il tema purtroppo ancora drammatico della violenza di genere.

In Italia, l'azione legislativa negli ultimi anni si è focalizzata sul mondo del lavoro, che è stato oggetto di numerosi interventi normativi volti a riconoscere equiparazione dei diritti e maggiori tutele alle donne lavoratrici. In questa direzione vanno, in particolare, le disposizioni volte a favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

In ENEA molti sono gli istituti di conciliazione vita privata e vita lavorativa. Orario flessibile, telelavoro, telelavoro breve, lavoro agile, banca ore ecc.

La Direttiva 2/2019 pone particolare attenzione alla presenza equilibrata delle lavoratrici nelle posizioni apicali. Il piano di azioni positive 2020-2022 prevede che, nelle selezioni per l'attribuzione degli incarichi, siano presenti criteri in linea con il rispetto delle pari opportunità. All'interno del Piano della Performance sono presenti obiettivi dirigenziali al fine di garantire equità nelle nomine.

I dati forniti dall'ufficio del personale per l'anno 2021 evidenziano però la presenza di una sola donna dirigente e che le posizioni di responsabilità non dirigenziali remunerate siano maggiormente assegnate agli uomini. Su 167 incarichi circa il 70% è assegnato agli uomini soprattutto nella fascia di età oltre i 50.

Si evince che sia gli uomini che le donne rimangono nel profilo e/o livello per periodi superiori a 10 anni. Appaiono svantaggiate le lavoratrici con oltre 51 anni di età.

Le retribuzioni medie annue lorde al 31/12/2021 ammontano a 38.568 in favore degli uomini e 37.173 per le donne. Nel 2020 il divario retributivo tra uomini e donne era di euro 1933 in favore degli uomini. Nel 2021 il divario in favore degli uomini è sceso a euro 1395.

La formazione scolastica dei due sessi è praticamente equivalente e di ottimo livello.

Sono stati esaminati 642 contratti attivi. Risultano Responsabili scientifici 214 donne, corrispondente a circa il 33% dei responsabili.

Il CUG auspica che l'Amministrazione possa promuovere sempre di più l'inserimento equilibrato dei generi nell'assegnazione degli incarichi di responsabilità. Il trattato sul funzionamento dell'Unione europea prevede che il principio della parità di trattamento non osta all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici diretti a prevenire o compensare determinati svantaggi nella carriera professionale del sesso sottorappresentato. Il CUG auspica quindi che i nuovi Piani di Azioni Positive possano comprendere azioni specifiche in tal senso.

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.

É convinzione del CUG che un'adeguata formazione possa far crescere sempre di più la politica di attenzione alla persona e diffondere la cultura del rispetto della dignità dei lavoratori e delle pari opportunità. Si auspica che possano essere inseriti nei piani formativi dell'Agenzia appositi moduli relativi alle tematiche riguardanti la comunicazione interpersonale, il rispetto delle pari opportunità di genere e politiche dell'inclusione sociale.

8. Sommario

1. Ringraziamenti	2
2. Introduzione.....	3
3. ANALISI DEL CONTESTO	5
Tabella 1. Vertice e struttura, per genere, al 31/12/2021	6
Tabella 2. Personale a tempo indeterminato e determinato per genere al 31/12/2021	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 31/12/2021	8
Tabella 5. Personale per genere e anzianità di servizio al 31/12/2021	9
Tabella 6. Personale a tempo indeterminato e determinato per profilo/livello e per genere, al 31/12/2021	9
Tabella 7. Ripartizione di genere e per fasce d'età, Dirigenti di ricerca- Dirigenti tecnologici, al 31/12/2021	10
Tabella 8. Ripartizione di genere per fasce d'età, Primo ricercatore – Primo tecnologo, al 31/12/2021	11
Tabella 9. Ripartizione di genere e per fasce d'età, Ricercatore e Tecnologo, al 31/12/2021	11
Tabella 10. Ripartizione di genere, negli incarichi di struttura, per tipologia d'incarico, al 31/12/2021	12
Tabella 11. Ripartizione di genere, negli incarichi di struttura, per età anagrafica, al 31/12/2021	13
Tabella 12. Personale per tipologia di unità organizzativa di I livello, al 31/12/2021	15
Tabella 13. Ripartizione di genere, negli elenchi di divisione di dipartimento, al 31/12/2021	15
Tabella 14. Ripartizione di genere, negli elenchi di Responsabile di servizio nelle Direzioni, al 31/12/2021	16
Tabella 15. Ripartizione di genere, negli incarichi dei laboratori, al 31/12/2021	16
Tabella 16. Ripartizione di genere, negli incarichi di servizi e uffici per unità organizzativa, al 31/12/2021	17
Tabella 17. Personale per titolo di studio e per genere, al 31/12/2021	17
Tabella 18. Personale per Livello di laurea e per genere, al 31/12/2021	18
Tabella 19. Personale suddiviso per titoli accademici post-laurea specialistica o magistrale (dottorato e abilitazione professionale) e per genere, al 31/12/2021	18
Tabella 20. Personale, per genere e per gruppi di lauree, al 31/12/2021	19
Tabella 21. Personale, per genere e per gruppi di diplomi, al 31/12/2021	19
Tabella 22. Personale, per genere, per tipologia di unità organizzativa e per titolo di studio, al 31/12/2021	20
Tabella 23. Assunzioni e cessazioni del personale a tempo indeterminato, per genere e per tipologia di titolo di studio, al 31/12/2021	20
Tabella 24. Cessazioni del personale a tempo indeterminato, per genere e per profilo, al 31/12/2021	21
Tabella 25. Personale a tempo indeterminato, per genere, motivazione delle cessazioni avvenute, al 31/12/2021	23

Tabella 26.	Assunzioni del personale a tempo indeterminato per genere e per profilo, al 31/12/2021 (comprese le assunzioni per chiamata diretta L. 68/99 categorie protette)	24
Tabella 27.	Tabella – Distribuzione del personale, per genere, in aspettativa, in comando, in distacco, in congedo, fuori ruolo, al 31/12/2021	25
Tabella 28.	Personale in comando per genere e per fasce d'età, al 31/12/2021	26
Tabella 29.	Personale in maternità/paternità, per genere, per centro di ricerca, al 31/12/2021	27
Tabella 30.	Personale che usufruisce di congedi parentali, per genere, al 31/12/2021	28
Tabella 31.	Personale, in part time, per genere e per tipologia di part time, al 31/12/2021	28
Tabella 32.	Personale per genere e per fasce d'età in telelavoro, al 31/12/2021	29
Tabella 33.	Personale in telelavoro, per genere, suddiviso per profilo, al 31/12/2021	29
Tabella 34.	Personale in telelavoro per unità organizzativa e per genere, al 31/12/2021	30
Tabella 35.	Personale per genere e per fasce d'età, in telelavoro breve, al 31/12/2021	31
Tabella 36.	Personale per genere, suddiviso per profilo, in telelavoro breve, al 31/12/2021	32
Tabella 37.	Personale in telelavoro breve, per unità organizzativa e per genere, al 31/12/2021	33
Tabella 38.	Personale per genere e per fasce d'età in Lavoro Agile, al 31/12/2021	34
Tabella 39.	Personale per genere, suddiviso per profilo, in Lavoro Agile, al 31/12/2021	34
Tabella 40.	Personale in Lavoro agile, per unità organizzativa e per genere, al 31/12/2021	35
Tabella 41.	Personale rientrante in particolari condizioni in Lavoro agile suddiviso per genere , al 31/12/2021	36
Tabella 42.	Conferimento assegni di ricerca, per genere, al 31/12/2021	38
Tabella 43.	Autorizzazioni e conferimenti incarichi esterni a dipendenti Enea, per genere, al 31/12/2021	38
Tabella 44.	Ripartizione di genere, negli incarichi nelle partecipate, al 31/12/2021	38
Tabella 45.	Formazione del personale per Unità organizzativa e per genere, al 31/12/2021	41
Tabella 46.	Missioni e congressi in Italia incluso il personale che nel corso del 2021 è cessato dal servizio, relative al personale a tempo indeterminato, al 31/12/2021	42
Tabella 47.	Tabella – missioni e congressi nel resto del Mondo incluso il personale che nel corso del 2021 è cessato dal servizio, relative al personale a tempo indeterminato, al 31/12/2021	42
Tabella 48.	Dati relativi a responsabili scientifici e entrate da contratti attivi, per genere, al 31/12/2021	43
Tabella 49.	dati relativi a responsabili scientifici e entrate da contratti attivi, per genere, terminati nell'anno 2021.	44
Tabella 50.	Tabella Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere, al 31/12/2021	45
Tabella 51.	Retribuzioni medie annue lorde del personale, per genere, al 31/12/2021	46
Tabella 52.	Retribuzioni medie annue lorde del personale, per genere, in euro, al 31/12/2021	47
Tabella 53.	Componenti della retribuzione media mensile lorda in Euro, “voci fisse”, per gruppi di titolo di studio, per profilo e per genere, al 31/12/2021	48
Tabella 54.	Componenti della retribuzione media mensile lorda in Euro, “voci fisse”, per gruppi di titolo di studio, per livello e per genere, al 31/12/2021	49
4.	ORGANI DI PARITA' E TUTELA DELL'UGUAGLIANZA E DELLE PARI OPPORTUNITA'	52

5. PROGRAMMAZIONE E PIANO DI AZIONI POSITIVE54

6. INIZIATIVE REALIZZATE59

7. CONSIDERAZIONI FINALI65

8. Sommario.....68