



BILANCIO DI GENERE ENEA ANNO 2022

A cura di: Maria Massullo, Tiziana Giuli, Catia Masella, Antonella Proietti, Simona Sarra

Maggio 2023

Ringraziamenti

Per il supporto fornito alla redazione del Bilancio di genere 2022 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.

Le tabelle sono state realizzate dalle Direzioni Personale e Amministrazione Centrale, dalla Divisione TERIN-ICT e da UVER-SOC.

Introduzione

Con il termine bilancio di genere, o gender budgeting, si intende il documento di bilancio che analizza e valuta in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economico finanziari di un'amministrazione.

Il bilancio di genere ha una stretta relazione con il bilancio sociale, condividendo con esso struttura, finalità e destinatari. Come quello sociale anche il bilancio di genere ha lo scopo di elaborare una valutazione della gestione delle risorse e dell'efficacia ed efficienza delle azioni e delle spese effettuate. Il documento costituisce anche uno strumento che mira a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sul loro impatto su uomini e donne.

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.

Nel confronto internazionale la posizione del nostro Paese rispetto al divario di genere è in miglioramento, restano molto pronunciati però 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.

In Italia l'attenzione per il genere è ormai presente nel dibattito pubblico e molte sono le pubbliche amministrazioni impegnate con azioni positive al raggiungimento della parità dimostrando una sempre maggiore considerazione per la dimensione di genere nell'ambito delle politiche rivolte al proprio personale.

Il Comitato Unico di Garanzia dell'ENEA redige il Bilancio di Genere con l'obiettivo di presentare un'analisi approfondita delle dinamiche di genere all'interno dell'Amministrazione. Il documento è in grado di restituire infatti un'immagine dinamica della distribuzione di alcune voci finanziarie ripartite per genere nonché della presenza 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 nei percorsi di carriera.

Alla base del bilancio di genere 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.

L'analisi di genere presente nel bilancio permette in sintesi di:

- sviluppare dati e statistiche gender sensitive;
- 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 alle donne di conciliare le responsabilità professionali con le attività familiari;
- sensibilizzare gli amministratori sulla questione di genere e sull'impatto diversificato delle politiche;
- rafforzare il principio di trasparenza e di partecipazione per quanto riguarda la gestione delle risorse;
- ridurre le disuguaglianze di genere attraverso una distribuzione più equa delle risorse.

Il PAP 2020-2022, emanato su proposta del CUG, si articola in diverse aree tematiche una della quali è "Egua rappresentatività e dignità di genere". Nelle azioni della specifica area tematica è prevista la realizzazione, in collaborazione con il CUG, del Bilancio di Genere.

L'ENEA ha realizzato il "Piano per la Parità di Genere (GEP). 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.

ANALISI DEL CONTESTO

Al 31 dicembre 2022 il personale ENEA è composto da 2183 unità di cui 1277 uomini e 906 donne. L'età media è alta con una maggiore concentrazione sia per gli uomini che per le donne nella fascia oltre i 50 anni. Il Presidente è un uomo. Il Consiglio di Amministrazione è composto da 4 uomini e 1 donna. 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. La presenza femminile nell'Agenzia è pari al 41,50%. Nei livelli apicali è maggiore la presenza maschile. Quando si parla di percentuali ci si riferisce al totale del personale che si trova nella condizione riportata nella specifica tabella (lavoratrici più lavoratori).

Tabella 1. Vertice e struttura, per genere, al 31/12/2022

ORGANI DI VERTICE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Presidente	1		1
Consiglio di Amministrazione	4	1	5
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
Organismo indipendente di valutazione	1	2	3
TOTALE PERSONALE	16	8	24

* 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.

Negli Organi di vertice solamente nell'OIV c'è una preponderanza femminile. Negli Organi di controllo non è accertato se la presenza femminile sia costituita da titolari o supplenti. Su un totale di 8 componenti le donne sono 3.

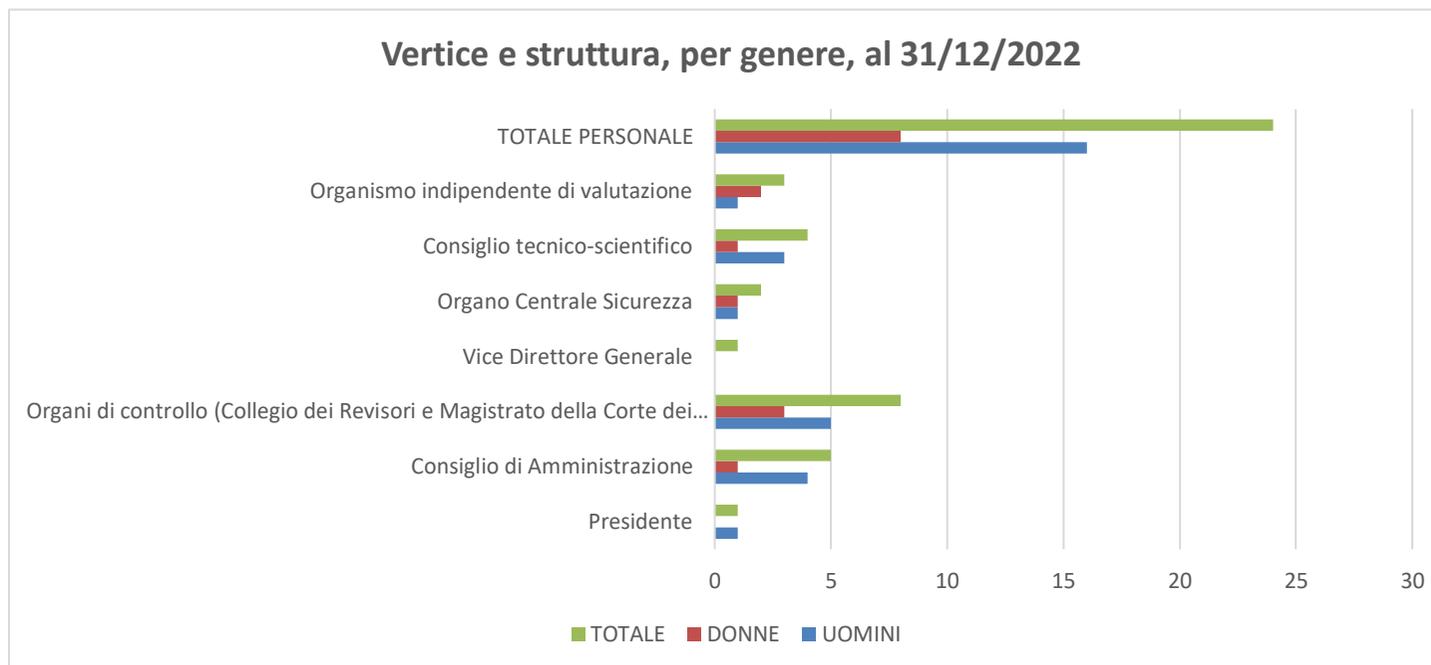


Tabella 2. Personale a tempo indeterminato e determinato per genere al 31/12/2022

TIPO RAPPORTO DI LAVORO	UOMINI	DONNE	TOTALE
TEMPO INDETERMINATO	1272	902	2174
TEMPO DETERMINATO	5	4	9
TOTALE PERSONALE	1277	906	2183

Il numero di dipendenti a tempo determinato è percentualmente irrilevante e risulta diviso in parti quasi uguali tra uomini e donne. La presenza di lavoratrici tra il personale a tempo indeterminato è pari al 41,49% quindi risulta incrementata di circa mezzo punto la percentuale rispetto al 2021.

Tabella 3. Personale per unità organizzativa e per genere al 31/12/2022

UNITÀ ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
AMC	20	38	58
BOARD		2	2
DUEE	84	65	149
FSN	319	130	449
IRP	33	20	53
ISER	168	103	271
ISV	24	37	61
LEGALT	9	12	21
OCS	1	3	4
PER	22	47	69
REL	11	19	30
SSPT	246	251	497
STAV	5	10	15
TERIN	309	142	451
UTA	23	18	41
UVER	3	9	12
TOTALE PERSONALE	1277	906	2183

In tutte le unità organizzative c'è una presenza femminile considerevole ma è nelle Direzioni e nel Dipartimento SSPT che le donne superano numericamente i colleghi uomini.

Tabella 4. Personale per genere e fasce d'età al 31/12/2022

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Meno di 30 anni	2	--	2
31-40	112	80	192
41-50	427	288	715
Oltre 50 anni	736	538	1274
TOTALE PERSONALE	1277	906	2183

La maggioranza del personale ha un'età anagrafica superiore a 50 anni.

Tabella 5. Personale per genere e anzianità di servizio al 31/12/2022

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Meno di 10 anni	370	272	642
11-20	453	268	721
21-30	109	89	198
Oltre 30 anni	345	277	622
TOTALE PERSONALE	1277	906	2183

Le lavoratrici con oltre 30 anni di servizio sono il 44.53%.

Tabella 6. Personale a tempo indeterminato e determinato per profilo/livello e per genere, al 31/12/2022

PROFILO/LIVELLO	Tempo Indeterminato		Tempo Determinato		TOTALE PERSONALE
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	
Dirigenti e inc. dirig.	6	1	2		9
Dirigente di Ricerca	37	10			47
Primo Ricercatore	133	76			209
Ricercatore	525	360	3	3	891
Dirigente Tecnologo	6	5			11
Primo Tecnologo	22	23			45
Tecnologo	97	108		1	206
Tecnologo ENEA	2	1			3
Funzionario di amm.ne	14	23			37
Collaboratore tecnico	363	200			563
Collaboratore di amm.ne	30	66			96
Operatore tecnico	23	13			36
Operatore tecnico ENEA	3				3
Operatore di amm.ne	9	12			21
Operatore di amm.ne ENEA	2	4			6
TOTALE PERSONALE	1272	902	5	4	2183

Tra i/le dirigenti e i/le dirigenti di ricerca si trovano le maggiori differenze numeriche a sfavore delle lavoratrici.

Tabella 7. Ripartizione di genere e per fasce d'età, Dirigente di ricerca- Dirigente tecnologo/ga, al 31/12/2022

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Meno di 30 anni			
31-40			
41-50			
Oltre 50 anni	43	15	58
TOTALE PERSONALE	43	15	58

Tutti/e i /le dirigenti di ricerca - dirigente tecnologo/a hanno oltre 50 anni d'età. Le donne sono poco più del 25% nei corrispondenti livelli.

Tabella 8. Ripartizione di genere per fasce d'età, Primo/a ricercatore/ricercatrice – Primo/a tecnologo/a, al 31/12/2022

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Meno di 30 anni			
31-40			
41-50	2	1	3
Oltre 50 anni	153	98	251
TOTALE PERSONALE	155	99	254

Quasi tutto il personale risulta avere oltre 50 anni d'età. Le donne aumentano a oltre il 38% (quindi 13 punti percentuali in più rispetto al livello superiore).

Tabella 9. Ripartizione di genere e per fasce d'età, Ricercatore/Ricercatrice e Tecnologo/a, al 31/12/2022

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Meno di 30 anni	1		1
31-40	89	63	152
41-50	300	236	536
Oltre 50 anni	237	174	411
TOTALE PERSONALE	627	473	1100

Nella tabella 9 la fascia d'età più' popolata è quella 41-50 anni. Le donne salgono al 43% (18 punti percentuali in più rispetto al primo livello del profilo).

Tabella 10. Ripartizione di genere, negli incarichi di struttura, per tipologia d'incarico, al 31/12/2022

	UOMINI	DONNE	Totale
Dipartimento	3	1	4
Direzione	4		4
Divisione	15	6	21
Istituto	1	1	2
Laboratorio	42	21	63
Servizio	43	19	62
Sezione	8	3	11

Unità		2	2
TOTALE PERSONALE	116	53	169

Sul totale delle posizioni organizzative il personale femminile che ricopre incarichi in struttura è poco più del 31%. Le Direzioni sono costituite in prevalenza da personale femminile i Direttori sono tutti uomini.

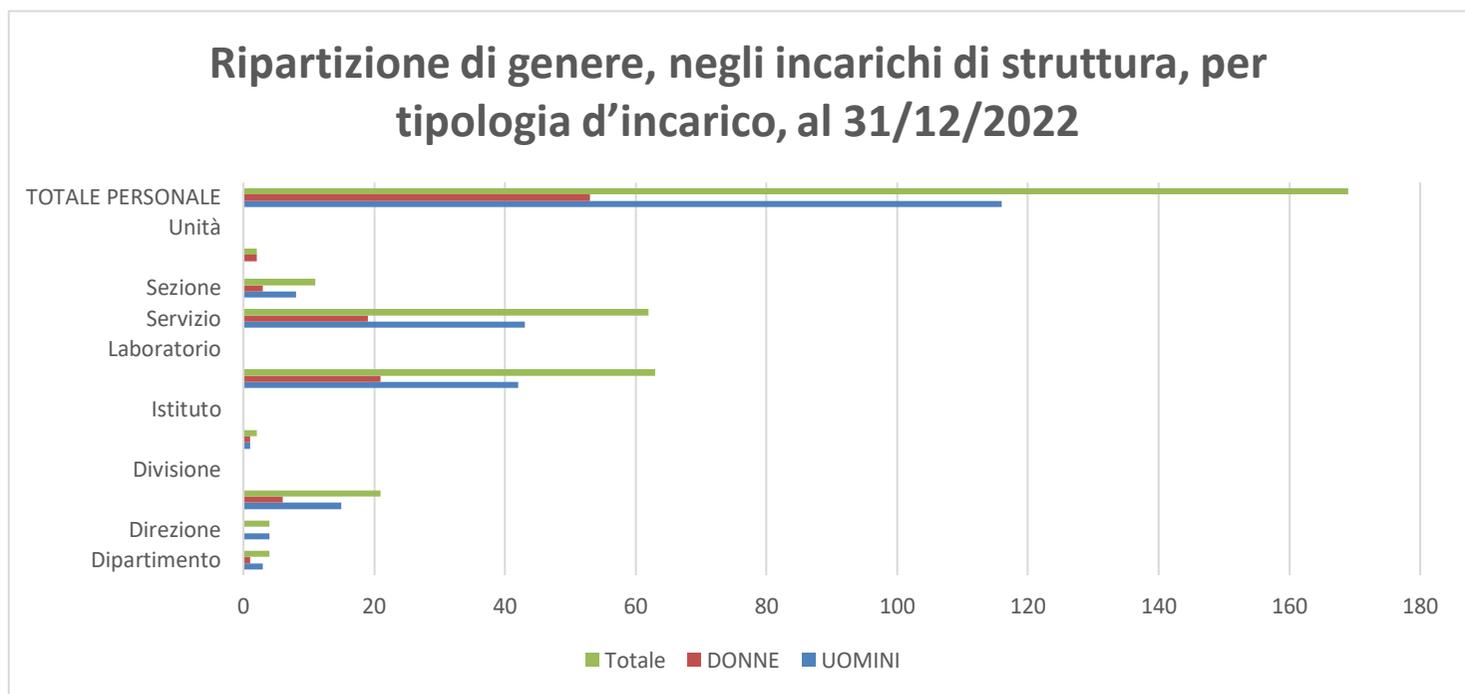


Tabella 11. Ripartizione di genere, negli incarichi di struttura, per età anagrafica, al 31/12/2022

	UOMINI	DONNE	Totale complessivo
meno di 30			
31-40		1	1
41-50	37	22	59
oltre 50	79	30	109
TOTALE PERSONALE	116	53	169

La maggioranza degli incarichi si concentra nella fascia oltre 50 anni d'età. Le lavoratrici sono presenti circa al 27%. La percentuale di donne in possesso di incarichi di responsabilità sale di circa 10 punti nella fascia 41 – 50 anni.

Tabella 12. Personale per tipologia di unità organizzativa di I livello, al 31/12/2022

TIPOLOGIA UNITÀ ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE	Totale Complessivo
DIPARTIMENTI	958	588	1546
DIREZIONI	243	239	482
UNITÀ/ISTITUTO	75	76	151
OCS	1	3	4
TOTALE PERSONALE	1277	906	2183

Nelle direzioni e nelle unità/istituto si trova una sostanziale parità dei generi.

Tabella 13. Ripartizione di genere, negli elenchi di responsabile di divisione di dipartimento, al 31/12/2022

DIVISIONI DI DIPARTIMENTO	UOMINI	DONNE	Totale complessivo
DIPARTIMENTO FUSIONE E TECNOLOGIE PER LA SICUREZZA NUCLEARE	4	2	6
DIPARTIMENTO SOSTENIBILITÀ DEI SISTEMI PRODUTTIVI E TERRITORIALI	3	3	6
DIPARTIMENTO TECNOLOGIE ENERGETICHE E FONTI RINNOVABILI	5	1	6
DIPARTIMENTO UNITÀ PER L'EFFICIENZA ENERGETICA	2		2
*DIREZIONE INNOVAZIONE & SVILUPPO	1		1
TOTALE COMPLESSIVO	15	6	21

Anche nel 2022 nel Dipartimento SSPT è stata rispettata la parità di genere nell'assegnazione di posizioni di responsabilità nelle divisioni del Dipartimento. La percentuale di donne responsabili di divisione nei dipartimenti è di circa il 28%.

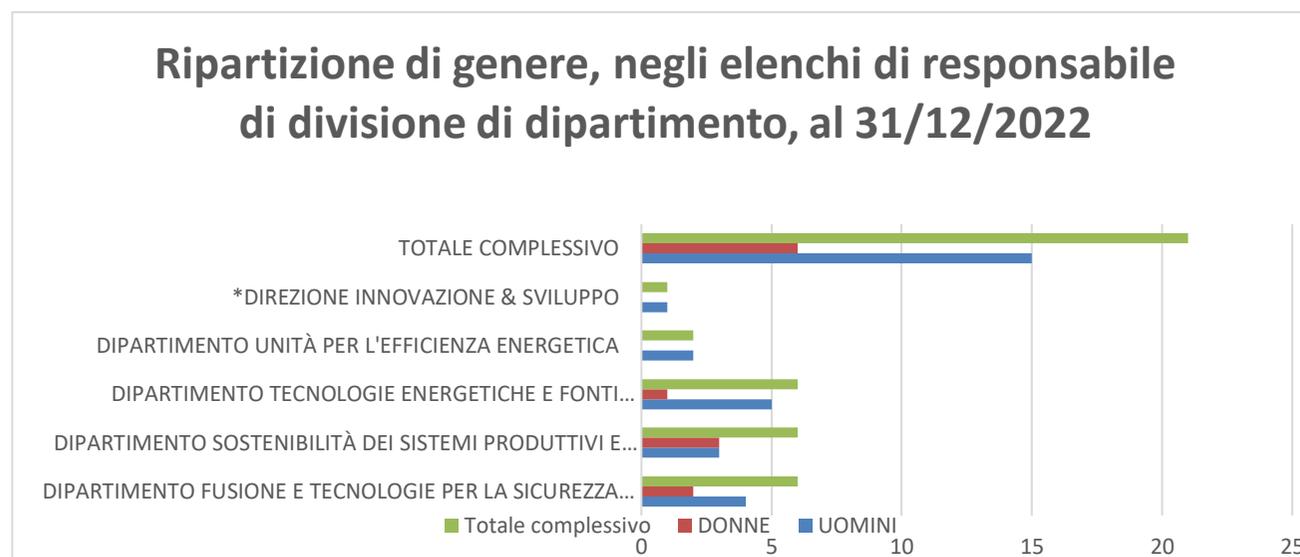


Tabella 14. Ripartizione di genere, negli elenchi di Responsabile di servizio nelle Direzioni, al 31/12/2022

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	3	4	7
TOTALE COMPLESSIVO	30	13	43

Nelle Direzioni la percentuale di lavoratrici che sono responsabili di servizio è di circa il 30%. Nella Direzione PER il numero di donne responsabili di servizio supera quello degli uomini.

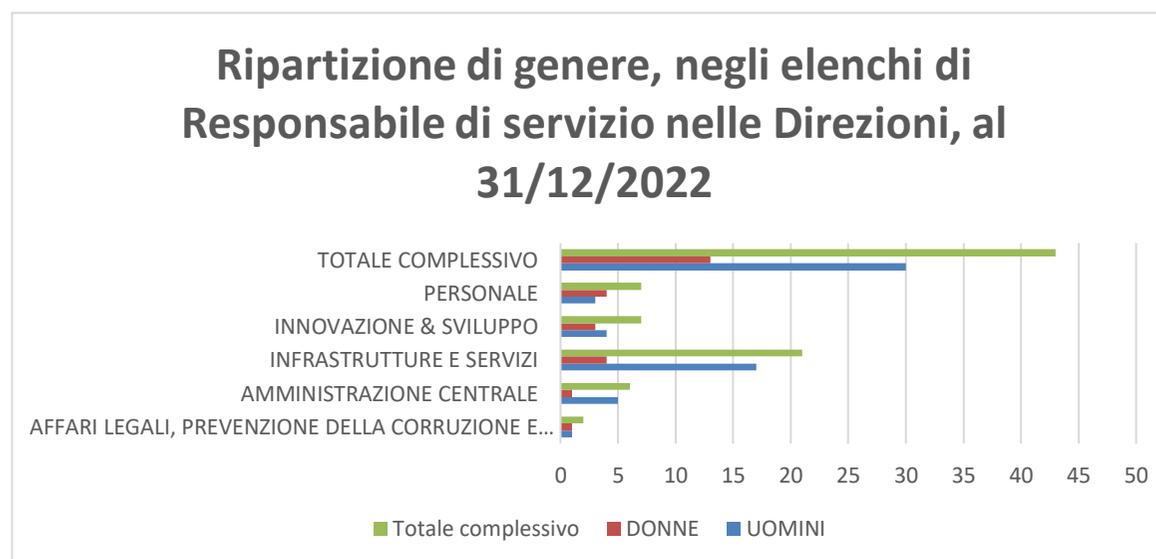


Tabella 15. Ripartizione di genere, negli incarichi dei laboratori, al 31/12/2022

LABORATORI	UOMINI	DONNE	Totale complessivo
TERIN	10	8	18
DUEE	5	2	7
FSN	13	5	18
IRP	3	1	4
SSPT	11	6	17
TOTALE PERSONALE	42	22	64

Nei laboratori il numero di incarichi ricoperti da donne è pari circa il 34%; nel Dipartimento TERIN la percentuale supera il 44%.

Tabella 16. Ripartizione di genere, negli incarichi di servizi e uffici per unità organizzativa, al 31/12/2022

Unità Organizzative	UOMINI	DONNE	Totale complessivo
STAV	1	1	2
REL	1	2	3
UTA	2	1	3
UVER	3	2	5
TOTALE COMPLESSIVO	7	6	13

Nelle unità organizzative la ripartizione di genere negli incarichi è abbastanza equilibrata.

Tabella 17. Personale per titolo di studio e per genere, al 31/12/2022

TITOLO DI STUDIO	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
LAUREA	845	612	1457
DIPLOMA	394	265	659
NON DIPLOMA	38	29	67
TOTALE PERSONALE	1277	906	2183

L'ENEA bandisce concorsi per candidati/e in possesso di diploma di scuola superiore o laurea.

Le posizioni a concorso, destinate ad entrambi i generi, riguardano varie attività professionali. Questo riflette il cambiamento della società e il superamento di stereotipi che volevano le donne con un grado di scolarizzazione inferiore rispetto agli uomini. Nel personale non diplomato le donne rappresentano il 43%.

Tabella 18. Personale per Livello di laurea e per genere, al 31/12/2022

	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
LAUREA TRIENNALE	8	15	23
LAUREA SPECIALISTICA O MAGISTRALE	837	597	1434
TOTALE PERSONALE	845	612	1457

Le donne in possesso di laurea triennale sono molto più numerose rispetto agli uomini e ciò si può spiegare con le loro esigenze di cura familiare che non consente sempre di conciliare studi, lavoro, famiglia.

Tabella 19. Personale suddiviso per titoli accademici post-laurea specialistica o magistrale (dottorato e abilitazione professionale) e per genere, al 31/12/2022

	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
DOTTORATO	146	107	253
ABILITAZIONE PROFESSIONALE			
TOTALE PERSONALE	146	107	253

Le lavoratrici che hanno conseguito il dottorato sono più del 42% e rispecchiano perfettamente la presenza femminile in ENEA.

Tabella 20. Personale, per genere e per gruppi di lauree, al 31/12/2022

TITOLI DI STUDIO	UOMINI	DONNE	TOTALE LAUREATI
INGEGNERIA	381	133	514
SCIENTIFICA	366	319	685
SANITARIA	5	12	17
SOCIALE	84	123	207
UMANISTICA	9	25	34
TOTALE PERSONALE	845	612	1457

Nella componente femminile oltre il 73% di donne è in possesso di lauree in discipline umanistiche, il 70% è in possesso di lauree sanitarie e il 59% di lauree in discipline sociali. In ENEA le laureate in discipline scientifiche rappresentano oltre il 46%. La percentuale di donne laureate rispecchia e anzi supera la percentuale di presenza femminile in ENEA.

Tabella 21. Personale, per genere e per gruppi di diplomi, al 31/12/2022

TITOLI DI STUDIO	UOMINI	DONNE	TOTALE DIPLOMATI
TECNICO	323	41	364
AMMINISTRATIVO	71	224	295
TOTALE PERSONALE	394	265	659

Negli anni Ottanta furono banditi da ENEA molti concorsi per personale amministrativo e tecnico in possesso di diploma. Tra il personale diplomato il 40% è composto da lavoratrici. Quasi il 76% delle diplomate ha un titolo di studio di tipo amministrativo.

Tabella 22. Personale, per genere, per tipologia di unità organizzativa e per titolo di studio, al 31/12/2022

TITOLI DI STUDIO	DIPARTIMENTI		DIREZIONI		UNITÀ/IST		ALTRO		TOTALE PERSONALE	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
laurea	710	474	94	94	40	43	1	1	845	612
diploma	241	110	121	121	32	32		2	394	265
non diploma	7	4	28	24	3	1			38	29
TOTALE PERSONALE	958	588	243	239	75	76	1	3	1277	906

Nei Dipartimenti la maggioranza del personale è in possesso di laurea e questo si spiega con l'attività progettuale che è chiamato a svolgere. Le lavoratrici in possesso di laurea rappresentano circa il 40%.

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

31/12/2022

ASSUNZIONI								CESSAZIONI							
LAUREA		DIPLOMA		NON DIPL.		TOTALE ASSUNZIONI		LAUREA		DIPLOMA		NON DIPL.		TOTALE CESSAZIONI	
U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
6	3	4	5	1		11	8	6	27	29	22	3	1	98	50

Le assunzioni nel 2022 sono state solo 19, di cui il 42% donne. Il personale cessato è stato di 148 unità con una presenza femminile del 33%. La differenza di numero a sfavore delle lavoratrici tra il personale cessato si deve alle minori assunzioni di donne in passato. Si evidenzia un notevole divario numerico tra cessazioni e assunzioni.

Tabella 24. Cessazioni del personale a tempo indeterminato, per genere e per profilo, al 31/12/2022

PROFILO	NUMERO DIPENDENTI		TOTALE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO CESSATO
	UOMINI	DONNE	
Dirigente di ricerca	24	2	26
Primo/a Ricercatore/trice	21	12	33
Ricercatore/Ricercatrice	13	6	19
Dirigente Tecnologo/a	1	1	2

PROFILO	NUMERO DIPENDENTI		TOTALE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO CESSATO
	UOMINI	DONNE	
Primo/a Tecnologo/a	1	1	2
Tecnologo/a	4	4	8
Tecnologo/a ENEA	4	1	5
Funzionario/a di amm.ne	1		1
Collaboratore/trice Tecnico/a	25	19	44
Operatore/trice Tecnico/a	2		2
Operatore/trice Tecnico/a ENEA	1		1
Collaboratore//trice di amm.ne		2	2
Operatore//trice di amm.ne Enea		1	1
TOTALE PERSONALE	97	49	146

Le maggiori cessazioni nel 2022 sono presenti nei profili dei ricercatori/ricercatrici.

Tabella 25. Personale a tempo indeterminato, per genere, motivazione delle cessazioni avvenute, al 31/12/2022

MOTIVAZIONI	NUMERO DIPENDENTI		TOTALE PERSONALE ATEMPO INDETERMINATO CESSATO
	UOMINI	DONNE	
Decesso	1	1	2
Dimissioni volontarie accettate	20	19	39
Dispensa dal servizio	2		2
Limite d'età	30	15	45
Risoluzione limiti di servizio	42	13	55
Trasferimento altro ente	2	1	3
TOTALE PERSONALE	97	49	146

Le donne cessate nel 2022 per limiti di età sono circa il 33% a fronte di circa il 23% delle donne cessate per limiti di servizio. Il dato conferma le statistiche italiane che evidenziano la discontinuità di contribuzione delle donne a causa delle attività di cura familiare

Tabella 26. Assunzioni del personale a tempo indeterminato per genere e per profilo, al 31/12/2022 (comprese le assunzioni per chiamata diretta L. 68/99 categorie protette)

PROFILO	NUMERO DIPENDENTI		TOTALE PERSONALE ASSUNTO A TEMPO INDETERMINATO
	UOMINI	DONNE	
Ricercatore/Ricercatrice	6	3	9
Collaboratore/trice Tecnico/a	2		2
Collaboratore//trice di amm.ne	2	5	7
Operatore/trice di amm.ne	1		1
TOTALE PERSONALE	11	8	19

Le donne assunte nel 2022 sono state inquadrare nei profili di ricercatrice e collaboratrice di amministrazione 33% e 71%. Il dato conferma la tendenza di prevalenza di profili amministrativi sui profili tecnico-scientifici per quanto concerne il personale femminile.

Tabella 27. Distribuzione del personale, per genere, in aspettativa, in comando, in distacco, in congedo, fuori ruolo, al 31/12/2022

TIPOLOGIA DI ISTITUTO CONTRATTUALE	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE IN ASPETTATIVA, IN COMANDO, IN DISTACCO, IN CONGEDO, FUORI RUOLO
in aspettativa per motivi personali senza retribuzione	0	0	0
in aspettativa per gravi motivi di famiglia senza retribuzione	0	0	0
in aspettativa art.17 CCNL 2006/2009 senza retribuzione	4	0	4
in aspettativa cariche pubbliche senza retribuzione	1	0	1
in aspettativa Inc. Dirigenziale art.19 D.lgs 165/01 senza retribuzione	2	0	2
in aspettativa educazione assistenza figli legge 335/95 senza retribuzione	0	0	0
in aspettativa art. 33 CCNL 1998/2001 c. 2,3 ricongiungimento nucleo familiare	0	0	0
in aspettativa conservazione posto di lavoro art. 4 comma 10/11	0	0	0
in aspettativa attribuzione GRANT	0	1	1
in aspettativa legge 240/2010 art.24 c.9	7	3	10
in aspettativa incarico Dirigenziale a T.D.	6	1	7
in congedo dottorato di ricerca	0	0	0

in comando o distacco c/o altre P.A.	19	14	33
in congedo ex art. 82 CCNL EPR 16-18	9	2	11
in congedo straordinario con handicap grave (Art. 42)	3	2	5
permessi ex L. 104/92	0	0	0
in congedo parentale	0	0	0
in assegnazione temporanea	31	10	41
In congedo dottorato di ricerca retribuito	0	1	1
fuori ruolo	0	0	0
TOTALE PERSONALE	82	34	116

Circa il 29% del personale in congedo è costituito da donne.

Tabella 28. Personale in comando per genere e per fasce d'età, al 31/12/2022

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Meno di 30 anni	0	0	0
31-40	1	0	1
41-50	6	6	12
Oltre 50 anni	12	8	20
TOTALE PERSONALE	19	14	33

Il personale in comando è collocato, in larga parte, nella fascia d'età oltre 50 anni con una rappresentanza al femminile pari al 40%.

Tabella 29. Personale in maternità/paternità, per genere, per centro di ricerca, al 31/12/2022

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

Solamente 7 dipendenti hanno richiesto congedo genitoriale per maternità/paternità. Si tratta di tutte lavoratrici delle quali circa la metà lavora in Casaccia.

Tabella 30. Personale che usufruisce di congedi parentali, per genere, al 31/12/2022

	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE CHE GODE DI CONGEDI PARENTALI
TOTALE PERSONALE	0	0	0

Non è stato richiesto congedo parentale 2022, questo potrebbe far supporre che gli istituti contrattuali di telelavoro e lavoro agile siano riusciti efficacemente a rendere conciliabile la gestione della vita familiare con il lavoro.

Tabella 31. Personale, in part time, per genere e per tipologia di part time, al 31/12/2022

TIPOLOGIA DI PART-TIME	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE PER TIPOLOGIA DI PART TIME
verticale	8	2	10
orizzontale	1	15	16
misto	9	3	12
TOTALE PERSONALE	18	20	38

Il personale collocato in part time è in misura esigua rispetto al passato specialmente a causa della preferenza accordata ad altri istituti contrattuali di conciliazione vita/lavoro come telelavoro o lavoro agile. Il 52% del personale in part time è costituito da donne che prediligono il part time orizzontale a differenza degli uomini che scelgono preferibilmente il part time verticale o misto. La differenza di scelta si spiega con l'esigenza di cura familiare continuativa a carico delle donne a fronte di preferenze di tipo professionale e sociale da parte degli uomini. Il part time incide negativamente sugli stipendi femminili che sono spesso già più bassi rispetto ai colleghi.

Tabella 32. Personale per genere e per fasce d'età in telelavoro, al 31/12/2022

	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE IN TELELAVORO
Meno di 30 anni	0	0	0
31-40	3	12	15
41-50	26	33	59
Oltre 50 anni	57	95	152
TOTALE PERSONALE	86	140	226

In telelavoro risultano maggiormente collocate le lavoratrici (circa il 62%) e la distribuzione risulta in tutte le fasce d'età.

Tabella 33. Personale in telelavoro, per genere, suddiviso per profilo, al 31/12/2022

PROFILO	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE IN TELELAVORO
Dirigente di ricerca	3	1	4
I Ricercatore/trice	9	4	13
Ricercatore/trice	28	33	61
I Tecnologo/a	2	4	6
Tecnologo/a	8	16	24
Tecnologo/a ENEA	0	1	1
Funzionario/a di amm.	2	7	9
Collaboratore/trice Tecnico/a	27	49	76
Collaboratore/trice di amm.	3	18	21
Collaboratore/trice di amm. ENEA	0	0	0
Operatore/trice Tecnico/a	0	4	4
Operatore/trice Tecnico/a ENEA	0	0	0
Operatore/trice di amm.	3	2	5
Operatore/trice di amm. ENEA	1	1	2
TOTALE PERSONALE	86	140	226

Le lavoratrici in telelavoro si trovano specialmente nel profilo di collaboratore tecnico dove rappresentano oltre il 64%.

Tabella 34. Personale in telelavoro per centri e genere, al 31/12/2022

UNITÀ ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
SEDE	4	37	41
CASACCIA	20	44	64
FRASCATI	11	9	20
BOLOGNA	16	25	41
BRASIMONE	8	3	3
BRINDISI	4	0	4
PORTICI	15	6	21
SALUGGIA	1	6	7
SANTA TERESA	4	4	8
TRISAIA	11	6	17
ALTRO	0	0	0
TOTALE	86	140	226

Il centro di Casaccia ha il maggior numero di personale in telelavoro essendo il centro di ricerca più grande dell'ENEA. In Casaccia, sul personale in telelavoro, quasi il 69% è costituito da donne ma è in Sede che oltre il 90% del personale che ha chiesto il telelavoro è costituito da lavoratrici.

Tabella 35. Personale in telelavoro per unità organizzativa e per genere, al 31/12/2022

UNITÀ ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
TERIN	29	19	48
DUEE	7	6	13
FSN	6	8	14
SSPT	18	34	52
AMC	2	6	8
BOARD	0	0	0
ISV	4	8	12
ISER	15	29	44
LEGALT	0	0	0
PER	3	12	15
IRP	0	0	0
REL	2	10	12
STAV ex STUDI	0	3	3
UCB	0	0	0
UTA	0	2	2
UTEE	0	0	0
UVER	0	2	2
OCS	0	1	1
TOTALE PERSONALE	86	140	226

Nel Dipartimento SSPT i due generi, femminile e maschile, sono presenti quasi in eguale misura, vi si trova però un numero più elevato di personale femminile in telelavoro il 65%.

Tabella 36. Personale per genere e per fasce d'età, in telelavoro breve, al 31/12/2022

	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE IN TELELAVORO
Meno di 30 anni	0	0	0
31-40	0	4	4
41-50	3	3	6
Oltre 50 anni	3	5	8
TOTALE PERSONALE	6	12	18

Le donne in telelavoro breve sono il doppio degli uomini circa il 67%. Nella fascia d'età 31 – 40 anni sono il 100% del totale. Nella fascia d'età considerata probabilmente nella scelta dell'istituto intervengono fattori contingenti legati ad esigenze di cura familiare.

Tabella 37. Personale per genere, suddiviso per profilo, in telelavoro breve, al 31/12/2022

PROFILO	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE IN TELELAVORO
Dirigente di ricerca	0	0	0
I Ricercatore/trice	0	0	0
Ricercatore/trice	2	6	8
I Tecnologo/a	0	0	0
Tecnologo/a	1	4	5
Tecnologo/a ENEA	0	0	0
Funzionario/a di amm.	1	1	2
Collaboratore/trice Tecnico/a	2	1	3
Collaboratore/trice di amm.	0	0	0
Collaboratore/trice di amm. ENEA	0	0	0
Operatore/trice Tecnico/a	0	0	0
Operatore//trice Tecnico/a ENEA	0	0	0
Operatore/trice di amm.	0	0	0
Operatore/trice di amm. ENEA	0	0	0
TOTALE PERSONALE	6	12	18

Gli uomini in telelavoro breve sono distribuiti tra i vari profili professionali, quasi tutte le donne che usufruiscono dell'istituto contrattuale rivestono la figura di ricercatrice e tecnologa.

Tabella 38. Personale in telelavoro breve, per unità organizzativa e per genere, al 31/12/2022

UNITÀ ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
TERIN	2	1	3
DUEE	0	0	0
FSN	1	1	2
SSPT	0	5	5
AMC	0	1	1
BOARD	0	0	0
ISV	1	1	2
ISER	2	0	2
LEGALT	0	1	1
PER	0	0	0
IRP	0	1	1
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	6	12	18

Delle 12 lavoratrici in telelavoro breve 5 si trovano nel Dipartimento SSPT dove rappresentano il 100% del personale richiedente tale istituto contrattuale.

Tabella 39. Personale per genere e per fasce d'età in Lavoro Agile, al 31/12/2022

	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
Meno di 30 anni	1	0	1
31-40	96	63	159
41-50	334	216	550
Oltre 50 anni	496	392	888
TOTALE PERSONALE	927	671	1598

Il lavoro agile è utilizzato da tutto il personale e da tutti e due i generi proporzionalmente alle percentuali di uomini e donne in ENEA. Le lavoratrici in lavoro agile sono quasi il 42% ma è nella fascia d'età oltre i 50 anni che le donne sono oltre il 44% probabilmente si trovano nella condizione di invecchiamento attivo.

Tabella 40. Personale per genere, suddiviso per profilo, in Lavoro Agile, al 31/12/2022

PROFILO	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
Dirigente di ricerca	24	6	30
I Ricercatore/trice	94	58	152
Ricercatore/trice	427	296	723
Dirigente Tecnologo/ga	4	5	9
I Tecnologo/a	13	13	26
Tecnologo/a	79	85	164
Tecnologo/a ENEA	1	0	1
Funzionario/a di amministrazione	9	14	23
Collaboratore/trice Tecnico/a	238	134	372
Collaboratore/trice di amm.	21	43	64
Collaboratore/trice di amm. ENEA	0	0	0
Operatore/trice Tecnico/a	12	7	19
Operatore/trice Tecnico/a ENEA	2	0	2
Operatore/trice di amm. ENEA	2	7	9
Operatore/trice di amm. ENEA	1	3	4
TOTALE PERSONALE	927	671	1598

Il lavoro agile è un ottimo strumento di conciliazione vita/lavoro per la sua caratteristica di flessibilità. In quasi tutti i profili è richiesto il lavoro agile da parte del personale.

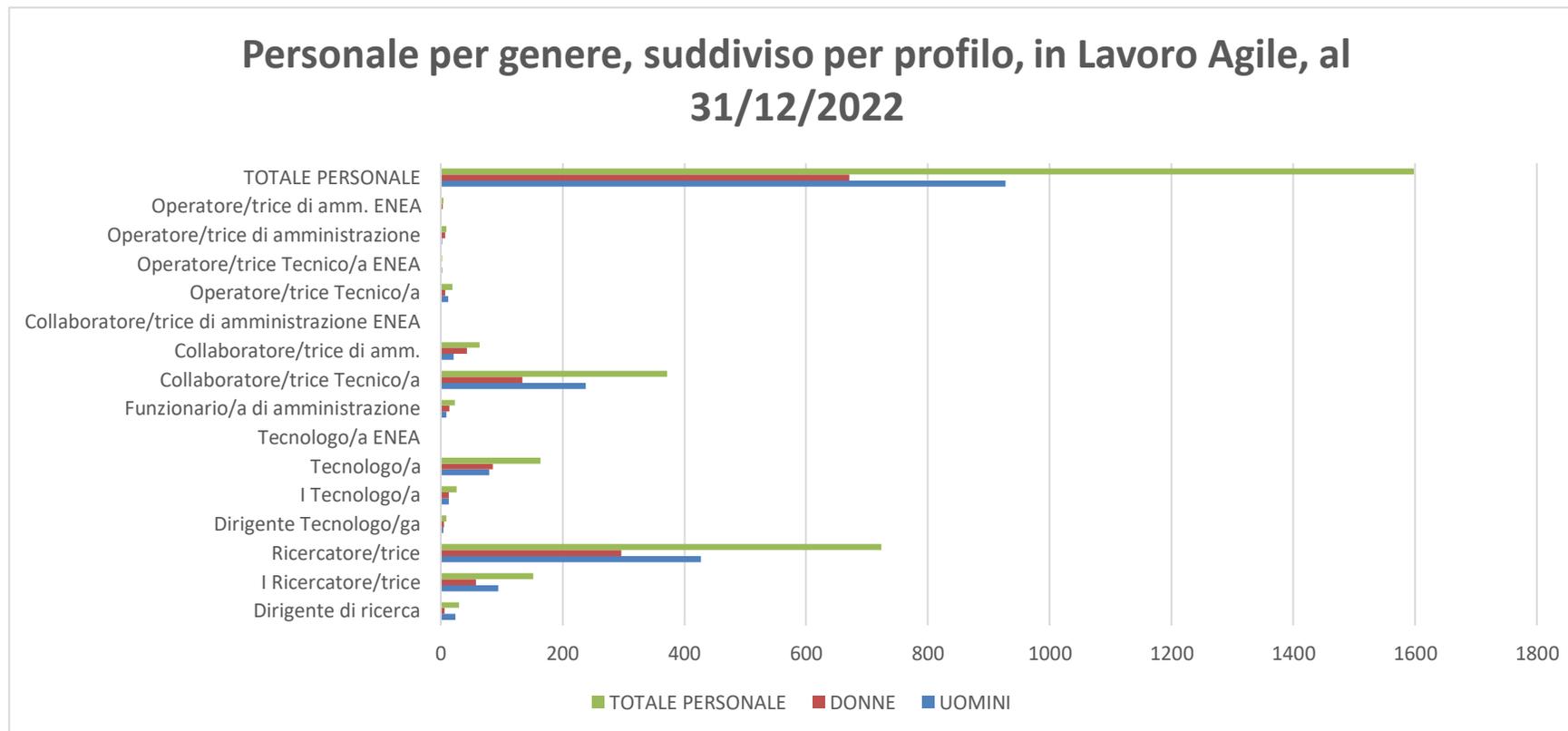


Tabella 41. Personale in Lavoro agile per centri e genere, al 31/12/2022

UNITÀ ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
SEDE	52	106	158
CASACCIA	343	269	612
FRASCATI	202	117	319
BOLOGNA	79	50	129
BRASIMONE	36	8	44
BRINDISI	43	33	76
PORTICI	84	49	133
SALUGGIA	21	12	33
SANTA TERESA	9	8	17
TRISAIA	58	19	77
ALTRO	0	0	0
TOTALE	927	671	1598

In Casaccia lavora il gruppo più numeroso di richiedenti il lavoro agile.

Tabella 42. Personale in Lavoro agile, per unità organizzativa e per genere, al 31/12/2022

UNITÀ ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
TERIN	242	116	358
DUEE	58	52	110
FSN	233	106	339
SSPT	183	182	365
AMC	16	28	44
BOARD	0	2	2
ISV	14	23	37
ISER	109	62	171
LEGALT	7	12	19
PER	13	31	44
IRP	19	15	34
REL	7	9	16
STAV ex STUDI	5	6	11
UCB	0	0	0
UTA	19	15	34
UTEE	0	0	0
UVER	2	7	9
OCS	0	2	2
TOTALE PERSONALE	927	671	1598

Nel Dipartimento SSPT è presente il maggior numero di personale in Lavoro Agile.

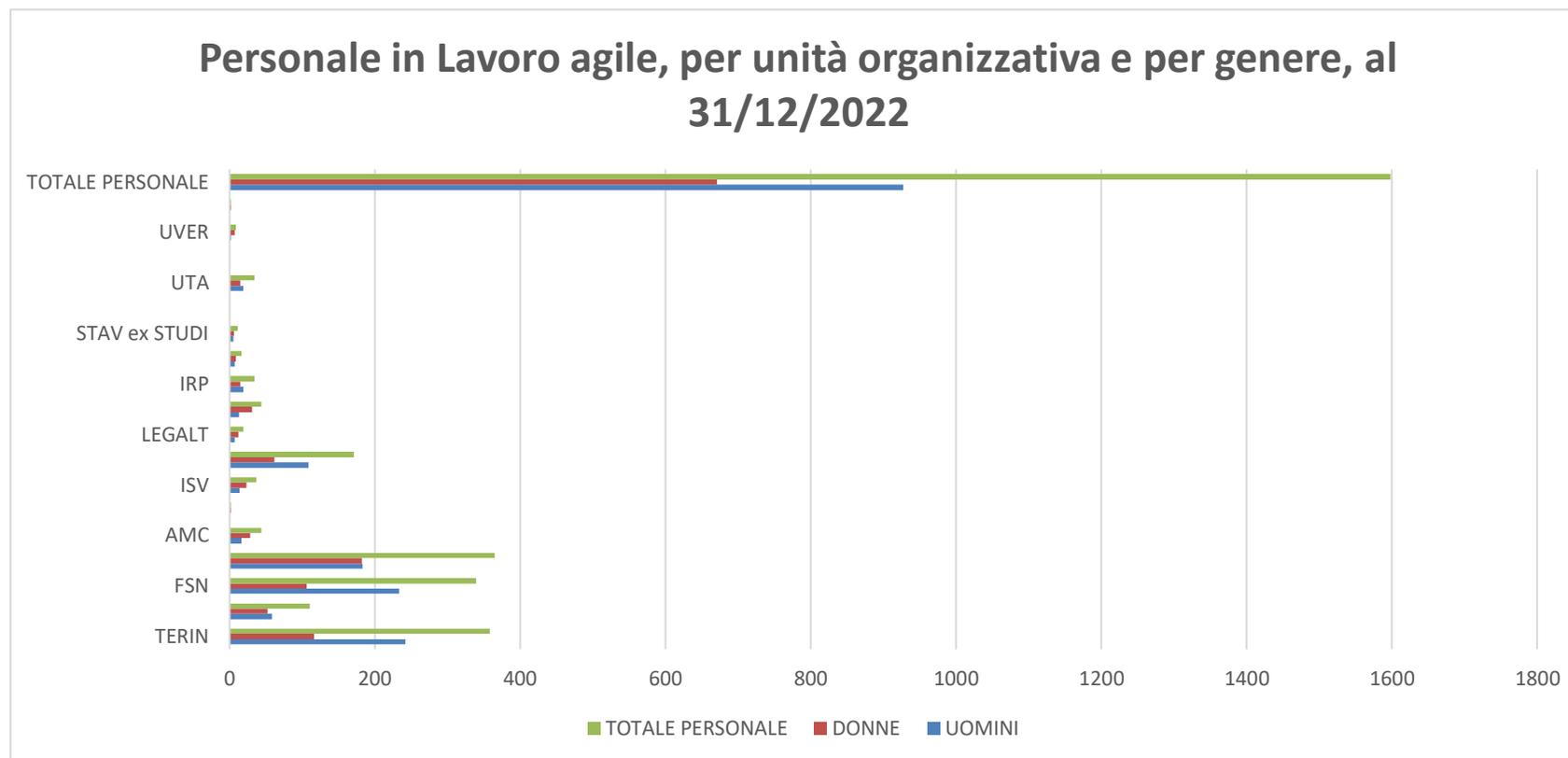


Tabella 43. Personale rientrante in particolari condizioni in Lavoro agile suddiviso per genere, al 31/12/2022

Personale fragile	14	18	32
Personale con disabilità art, 3 comma 3. Legge 104	22	40	62
Personale caregiver di persone con disabilità art, 3 comma 3. Legge 104			Dato non disponibile. 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

Le lavoratrici alle quali è stata riconosciuta una particolare condizione di Lavoro Agile sono in misura superiore ai colleghi oltre il 61%.

Tabella 44. Conferimento assegni di ricerca, per genere, al 31/12/2022

UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
25	29	54

Gli assegni di ricerca sono stati conferiti per quasi il 54% a donne.

Tabella 45. Autorizzazioni e conferimenti incarichi esterni a dipendenti Enea, per genere, al 31/12/2022

UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
105	47	152

Le lavoratrici alle quali sono stati autorizzati conferimenti incarichi esterni sono poco più del 30%.

Tabella 46. Ripartizione di genere, negli incarichi nelle partecipate, al 31/12/2022

Società partecipate	Quota capitale Enea %	Nomina ENEA		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	-	-	1	1	-	-
Consorzio CETMA	50	3	-	2	-	-	-	2	-
Consorzio CINECA	1,02	-	-	-	-	-	-	-	-
DAC SCrI	1,14	-	-	-	-	-	-	-	-
DINTEC SCrI	16,79	-	-	-	-	-	-	1	-
DiTNE SCrI	15,56	1	-	-	-	1	-	-	-
DLTM SCrI	5,88	-	1	-	1	-	-	-	-
DTA SCrI	10,6	-	1	-	1	-	-	-	-
DTT SCrI	70	2	-	-	-	-	-	1	1
Consorzio FABRE	10	1	-	-	-	1	-	1	-
FN Srl	100	1	-	-	-	-	-	1	-
ICAS Srl	4	1	-	1	-	-	-	-	-
IMAST SCrI	16,54	-	1	-	-	-	1	-	-
Consorzio In.BIO	49,5	1	1	-	-	1	1	-	-

Società partecipate	Quota capitale Enea %	Nomina ENEA		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
ISNOVA SCrI	25,79	-	-	-	-	-	-	-	-
NUCLECO SpA	40	-	1	-	1	-	-	1	1
POLO TEC. Ind.le Romano SpA	0,006	-	-	-	-	-	-	-	-
Consorzio RFX	23,8	-	2	-	-	-	2	1	-
SIET SpA	44,15	2	1	2	-	-	1	1	-
SMART POWER SYSTEM SCrI	8,58	1	-	-	-	1	-	-	-
SOTACARBO SpA	50	1	-	-	-	-	-	-	1
Consorzio TeRN	6,74	-	1	-	-	-	1	-	-
Consorzio TRAIN	55,71	3	-	1	-	2	-	1	1
Consorzio TRE	31,25	1	1	-	-	1	-	-	-
Associazione Consortium GARR	25	1	-	-	-	-	-	-	-

Nel CdA delle società partecipate, in cui il personale ENEA non percepisce compenso, gli uomini e le donne sono rappresentati in misura pressoché egualitaria; nei casi in cui esista il compenso, gli uomini rappresentano oltre il 72% dei/delle percipienti

Tabella 47. Formazione del personale per Unità organizzativa e per genere, al 31/12/2022

UNITA' ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE	TOTALE
TERIN	98	50	148
DUEE	38	32	70
FSN	130	63	193
SSPT	91	127	218
AMC	3	10	13
BOARD	0	0	0
ISV	13	29	42
ISER	39	28	67
LEGALT	7	12	19
PER	9	23	32
IRP	30	18	48
REL	2	5	7
STAV	4	1	5
UTA	16	9	25
UVER	1	2	3
OCS	1	1	2
TOTALE PERSONALE	482	410	892

Nel Dipartimento SSPT risulta esserci la più consistente formazione di personale con le lavoratrici in maggioranza (oltre il 58%).

Tabella 48. Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere, al 31/12/2022

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	2	95	276	451		824	64,5		67	202	333	1	603	66,6
Tra 3 e 5 anni		3	84	142		229	18,0		5	62	107	1	175	19,3
Tra 5 e 10 anni		4	19	14		37	2,9		2	8	9		19	2,1
Superiore a 10 anni		10	48	129		187	14,7		6	16	87		109	12,0
Totale	2	112	427	736		1277	100,0		80	288	536	2	906	100,0
% sul totale di genere	0,2	8,8	33,5	57,6	0,0	100,0			8,8	31,8	59,2	0,2	8,8	100,0
% sul personale complessivo	0,1	5,1	19,6	33,7	0,0	58,6			3,7	13,2	24,5	0,1	41,4	

Le lavoratrici sembrano rimanere nel proprio profilo e/o nel livello più o meno con le stesse percentuali degli uomini. Si evince però che una percentuale superiore al 10%, sia per gli uomini che per le donne, rimane per più di dieci anni nel profilo/livello.

Tabella 49. Missioni e congressi in Italia incluso il personale che nel corso del 2022 è cessato dal servizio, relative al personale a tempo indeterminato, al 31/12/2022

DIPENDENTI IN MISSIONE	N. MISSIONI	N. CONGRESSI EFFETTUATI IN MISSIONE	SPESE TOTALI MISSIONI IN EURO	SPESE TOTALI CONGRESSI IN EURO
donne	1.028	130	232.446,76	22.016,10
uomini	2.134	213	585.378,89	41.275,80
TOTALE	3.162	343	817.825,65	63.291,90

Le lavoratrici sono andate in missione e hanno partecipato a congressi in Italia in misura inferiore ai loro colleghi (rispettivamente per circa il 33% e per circa il 38% del totale delle trasferte).

Coerentemente, i costi delle missioni e dei congressi in Italia e all'estero sono stati inferiori se effettuati da lavoratrici, in linea con la loro partecipazione agli stessi.

Tabella 50. Missioni e congressi nel resto del Mondo incluso il personale che nel corso del 2022 è cessato dal servizio, relative al personale a tempo indeterminato, al 31/12/2022

DIPENDENTI IN MISSIONE	N. MISSIONI	N. CONGRESSI EFFETTUATI IN MISSIONE	SPESE TOTALI MISSIONI IN EURO	SPESE TOTALI CONGRESSI IN EURO
donne	353	83	411.663,95	37.633,47
uomini	579	109	782.029,60	62.806,76
TOTALE	932	192	1.193.693,55	100.440,23

Le donne sono andate in missione nel resto del mondo per circa il 38% del totale delle trasferte.

Le lavoratrici hanno partecipato a congressi nel resto del mondo con una percentuale superiore al 43% quindi superiore alla loro percentuale di presenza in ENEA.

Tabella 51. Dati relativi a responsabili scientifici/che e entrate da contratti attivi, per genere, al 31/12/2022

N. ENTRATE CONTRATTUALI (1)	RESPONSABILI SCIENTIFICI UOMINI	RESPONSABILI SCIENTIFICHE E DONNE	TOTALE RESPONSABILI SCIENTIFICI/CHE (2)	BUDGET UOMINI	BUDGET DONNE	BUDGET TOTALE (3)
Contratti progettuali	219	147	366	258.605.933	85.228.105	343.834.038
Contratti di Servizi e Prestazioni (4)	86	39	125	12.460.490	6.290.714	18.751.204
Contratti a tipologia mista (5)	14	6	20	131.642.439	49.971.972	181.614.411
TOTALE	319	192	511	402.708.862	141.490.791	544.199.653

1) DATI QUALITATIVI RIFERITI AI CONTRATTI ATTIVI IN VITA (PRESENTI IN WPLAN ALLO STATO IN CORSO) ALLA DATA DEL 31.12.2022, COMPRESIVI DEI PROGETTI FINANZIATI CON FONDI PNRR;

(2) NR. RESPONSABILI DEI CONTRATTI ATTIVI IN VITA ALLA DATA DEL 31.12.2022;

(3) BUDGET RIFERITO ALL'AMMONTARE DEL CONTRATTO ATTIVO IN VITA ALLA DATA DEL 31.12.2022;

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

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

Le donne nel 2022 hanno confermato una presenza percentuale pari ad oltre il 40% del totale dei/delle responsabili scientifici/scientifiche dei contratti progettuali attivi al 2022.

Tabella 52. Dati relativi a responsabili scientifici/che e entrate da contratti attivi terminati nell'anno 2022, per genere

N. ENTRATE CONTRATTUALI (1)	RESPONSABILI SCIENTIFICI UOMINI	RESPONSABILI SCIENTIFICHE E DONNE	TOTALE RESPONSABILI SCIENTIFICI/CH E (2)	BUDGET UOMINI	BUDGET DONNE	BUDGET TOTALE (3)
Contratti progettuali	102	49	151	43.808.012	27.176.655	70.984.667
Contratti di Servizi e Prestazioni (4)	46	24	70	4.525.711	960.527	5.486.238
Contratti a tipologia mista (5)	3	1	4	21.475.485	1.072.740	22.548.225
TOTALE	151	74	225	69.809.209	29.209.921	99.019.130

(1) DATI QUALITATIVI RIFERITI AI CONTRATTI ATTIVI CONCLUSI ENTRO IL 31.12.2022;

(2) NR. RESPONSABILI DEI CONTRATTI CONCLUSI ENTRO IL 31.12.2022;

(3) BUDGET RIFERITO ALL'AMMONTARE DEL CONTRATTO CONCLUSO O CHIUSO ENTRO IL 31.12.2022;

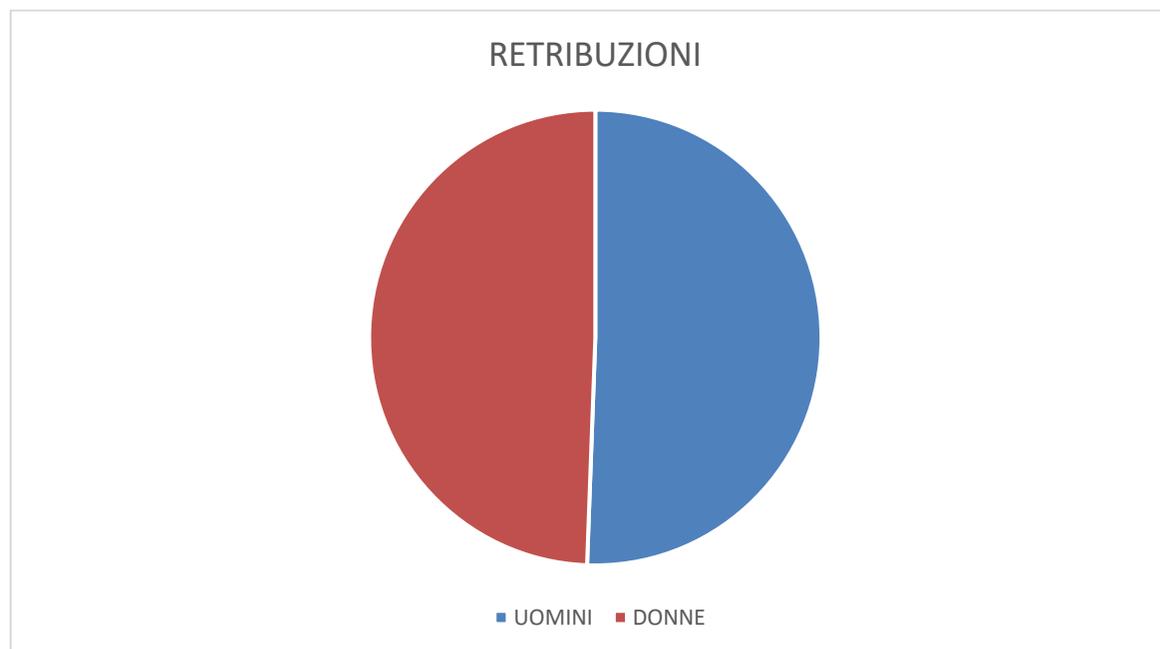
(4) INCLUDE SPECIFICHE ATTIVITA' DI ANALISI E MONITORAGGIO NEL CAMPO DELLA RICERCA COMMISSIONATE DA TERZI INIZIATE E CONCLUSE NELL'ANNO 2022;

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

Il budget delle donne per i contratti progettuali conclusi entro il 31/12/2022 è circa il 40% del budget totale.

Tabella 53. Retribuzioni medie annue lorde del personale, per genere, al 31/12/2022

GENERE	UOMINI	DONNE
RETRIBUZIONI	39935	39016



Le retribuzioni segnano una forbice negativa di 919 euro lordi in media all'anno a sfavore delle donne. La differenza va diminuendo negli anni in quanto nei nuovi contratti collettivi le differenze retributive non ci sono più tra i due generi. Le attribuzioni di incarico costituiscono di fatto una differenza stipendiale tra i due generi occorrerebbe sommare le indennità di incarico e vedere quali sono le reali differenze retributive.

Tabella 54. Retribuzioni medie annue lordhe del personale, per genere, in euro, al 31/12/2022

Profilo Professionale	Anagrafica al 31/12/2022		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	4259	3963	0	0	0	0	0	0	0	0	2143	3001	1002	1402	96484	109081
Dirigente di ricerca	37	10	4294	4294	1075	1149	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	69789	70760
Primo/a Ricercatore/trice	133	76	3336	3329	1151	1143	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	58332	58128
Ricercatore/trice	528	363	2628	2628	420	407	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	39626	39459

Profilo Professionale	Anagrafica al 31/12/2022		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
Dirigente Tecnologo/a	6	5	4294	4294	882	792	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	67282	66110
Primo/a Tecnologo/a	22	23	3329	3329	932	767	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	55382	53244
Tecnologo/a	97	109	2628	2628	359	422	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	38837	39650
Tecnologo/a Enea	2	1	2628	2628	1041	1041	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	47694	47694
Funzionario/a di amm.ne	14	23	2260	2200	0	0	53	48	200	156	0	0	0	0	0	0	32662	31256
Collaboratore/trice Tecnico/a	363	200	2160	2252	0	0	36	55	208	262	0	0	0	0	0	0	31266	33388
Collaboratore/trice di amm.ne	30	66	1916	1964	0	0	5	11	39	78	0	0	0	0	0	0	25486	26698
Operatore/trice di amm.ne	9	12	1722	1700	0	0	0	20	85	84	0	0	0	0	0	0	23501	23459
Operatore/trice di amm.ne ENEA	2	4	2108	2108	0	0	40	60	302	274	0	0	0	0	0	0	31858	31745
Operatore/trice Tecnico/a	23	13	1871	1863	0	0	21	22	184	197	0	0	0	0	0	0	26998	27069
Operatore/trice Tecnico/a ENEA	3		2108		0		27		251		0		0		0		31013	
Totale complessivo	1277	906	2603	2563	373	345	12	15	67	73	0	0	12	3	6	2	39935	39016

Nel profilo professionale di Prima Tecnologa si riscontra la maggiore differenza retributiva rispetto ai colleghi con un delta di retribuzione annua media di 2.138 euro a sfavore delle donne.

Tabella 55. Componenti della retribuzione media mensile lorda in Euro, “voci fisse”, per gruppi di titolo di studio, per profilo e per genere, al 31/12/2022

Personale per titolo e Profilo	Anagrafica al 31/12/2022		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	4259	3963	0	0	0	0	0	0	0	0	2143	3001	1002	1402	96484	109081
Dirigente di ricerca	37	10	4294	4294	1075	1149	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	69789	70760
Primo/a Ricercatore/trice	133	76	3336	3329	1151	1143	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	58332	58128
Ricercatore/trice	528	363	2628	2628	420	407	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	39626	39459
Dirigente Tecnologo/a	6	5	4294	4294	882	792	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	67282	66110
Primo/a Tecnologo/a	22	23	3329	3329	932	767	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	55382	53244
Tecnologo/a	97	109	2628	2628	359	422	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	38837	39650
Funzionario/a di amm.ne	14	23	2260	2200	0	0	53	48	200	156	0	0	0	0	0	0	32662	31256
Collaboratore/trice Tecnico/a		2		2108		0		0		0		0		0		0		27407
DIPLOMA																		
Tecnologo/a ENEA	2	1	2628	2628	1041	1041	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	47694	47694
Collaboratore/trice Tecnico/a	363	198	2160	2253	0	0	36	55	208	265	0	0	0	0	0	0	31266	33448
Collaboratore/trice di amm.ne	29	66	1921	1964	0	0	6	11	40	78	0	0	0	0	0	0	25572	26698
Operatore/trice di amm.ne																		
Operatore/trice di amm.ne ENEA																		
Operatore/trice Tecnico/a																		
Operatore/trice Tecnico/a ENEA																		
ALTRO																		
Collaboratore/trice di amm.ne	1		1767		0		0		0		0		0		0		22972	
Operatore/trice di amm.ne	9	12	1722	1700	0	0	0	20	85	84	0	0	0	0	0	0	23501	23459
Operatore/trice di amm.ne ENEA	2	4	2108	2108	0	0	40	60	302	274	0	0	0	0	0	0	31858	31745
Operatore/trice Tecnico/a	23	13	1871	1863	0	0	21	22	184	197	0	0	0	0	0	0	26998	27069
Operatore/trice Tecnico/a ENEA	3		2108		0		27		251		0		0		0		31013	
Totale complessivo	1277	906	2603	2563	373	345	12	15	67	73	0	0	12	3	6	2	39935	39016

Le laureate appaiono essere le più penalizzate nelle retribuzioni e infatti afferiscono principalmente ai profili di ricercatore – tecnologo – funzionario di amministrazione.

Tabella 56. Componenti della retribuzione media mensile lorda in euro, “voci fisse”, per gruppi di titolo di studio, per livello e per genere, al 31/12/2022

LIVELLO - TITOLO DI STUDIO	Personale al 31/12/2022			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																				
LAUREATI	8	1	9	4259	3963	0	0	0	0	0	0	0	0	2143	3001	1002	1402	96484	109081	
Dirigenti Totale																				
I																				
LAUREATI	43	15	58	4294	4294	1048	1030	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	69439	69210	
I Totale																				
II																				
LAUREATI	155	99	254	3335	3329	1120	1057	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	57924	57009	
II Totale																				
III																				
LAUREATI	625	472	1099	2628	2628	410	410	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	39503	39503	
DIPLOMA	2	1	3	2628	2628	1041	1041	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	47694	47694	
III Totale	629	473	1102	2628	2628	412	412	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	39529	39521	
IV																				
LAUREATI	10	10	20	2320	2320	0	0	74	111	264	294	0	0	0	0	0	0	34549	35429	

LIVELLO - TITOLO DI STUDIO	Personale al 31/12/2022			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
DIPLOMA	170	151	321	2320	2320	0	0	78	72	341	316	0	0	0	0	0	0	35621	35209
IV Totale	180	161	341	2320	2320	0	0	78	74	337	315	0	0	0	0	0	0	35560	35222
V																			
LAUREATI	4	15	19	2108	2108	0	0	0	0	42	43	0	0	0	0	0	0	27947	27961
DIPLOMA	99	53	152	2108	2108	0	0	2	15	141	148	0	0	0	0	0	0	29267	29531
ALTRO	5	4	9	2108	2108	0	0	32	60	271	274	0	0	0	0	0	0	31351	31745
V Totale	108	72	180	2108	2108	0	0	3	14	144	133	0	0	0	0	0	0	29315	29326
VI																			
LAUREATI																			
DIPLOMA	116	44	161	1940	1940	0	0	0	0	46	44	0	0	0	0	0	0	25810	25792
ALTRO	15	9	24	1940	1940	0	0	33	31	224	264	0	0	0	0	0	0	28551	29052
VI Totale	132	53	185	1940	1940	0	0	4	5	66	81	0	0	0	0	0	0	26122	26346
VII																			
LAUREATI																			
DIPLOMA	7	16	23	1767	1767	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	22972	23018
ALTRO	12	5	17	1767	1767	0	0	0	49	111	138	0	0	0	0	0	0	24414	25396
VII Totale	19	21	40	1767	1767	0	0	0	12	70	35	0	0	0	0	0	0	23883	23584
VIII																			
DIPLOMA																			
ALTRO	6	11	17	1667	1667	0	0	0	0	54	47	0	0	0	0	0	0	22366	22270

LIVELLO - TITOLO DI STUDIO	Personale al 31/12/2022			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
VIII Totale	6	11	17	1667	1667	0	0	0	0	54	47	0	0	0	0	0	0	22366	22270
Totale complessivo	1277	906	2186	2603	2563	373	345	12	15	67	73	0	0	12	3	6	2	39935	39016

Le retribuzioni “voci fisse” del personale a livello iniziale di carriera sono uguali tra uomini e donne.

Tabella 57. Indennità specifiche per genere, al 31/12/2022

Personale per titolo e Profilo		
	Uomini	Donne
INDENNITA' STRUTTURE DI PARTICOLARE RILIEVO	15	8
INDENNITA' RESPONSABILE STRUTTURA TECNICO-SCIENTIFICA	72	33
IOS MAGGIORATO	23	14
INDENNITA' DIREZIONE PROGETTI DI RICERCA 11%	9	8
INDENNITA' DIREZIONE PROGETTI DI RICERCA 9%	17	13
INDENNITA' RESPONSABILITA' PROFESSIONALE	1	9

Le indennità sono corrisposte ad una percentuale di donne pari al 38%.

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

Gli organismi di parità sono strumenti di osservazione, discussione e promozione di politiche di uguaglianza fra i generi e fra le diversità e si impegnano a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono l'equa partecipazione alla vita economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale o politico.

Il Dipartimento per le Pari Opportunità.

Il Dipartimento per le pari opportunità è la struttura di supporto alla Presidenza del Consiglio dei Ministri ed opera nell'area funzionale inerente alla promozione ed al coordinamento delle politiche dei diritti della persona, delle pari opportunità e della parità di trattamento e delle azioni di governo volte a prevenire e rimuovere ogni forma e causa di discriminazione.

Il Dipartimento, in particolare, provvede:

- all'indirizzo, al coordinamento ed al monitoraggio dell'utilizzazione dei fondi nazionali ed europei;
- agli adempimenti riguardanti l'acquisizione e l'organizzazione delle informazioni e la promozione e il coordinamento delle attività conoscitive, di verifica, controllo, formazione e informazione;
- alla cura dei rapporti con le amministrazioni e gli organismi operanti in Italia e all'estero;
- all'adozione delle iniziative necessarie ad assicurare la rappresentanza del Governo negli organismi nazionali e internazionali.

Con decreto della Ministra per le pari opportunità e la famiglia del 22 febbraio 2022 è stato costituito l'Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere, costituito presso la Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento per le pari opportunità. Un componente dell'osservatorio è designato in rappresentanza della Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia.

La costituzione dell'Osservatorio rientra tra le misure previste dalla Legge di Bilancio 2022 che ha istituzionalizzato l'adozione, da parte del Governo di un Piano strategico nazionale per la parità di genere e ha definito un sistema di governance dedicato, che dà voce alle diverse componenti – istituzioni, associazioni e parti sociali – impegnate per la parità di genere e l'empowerment femminile.

All'Osservatorio e al Comitato tecnico-scientifico, istituito all'interno del medesimo e composto da esperte ed esperti di elevata professionalità, è affidato il compito di monitorare l'attuazione della Strategia nazionale sulla parità di genere. L'Osservatorio ha il compito di valutare l'impatto della strategia al fine di migliorarne l'efficacia e integrarne gli strumenti.

La Consigliera o il Consigliere nazionale di parità.

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

È nominata con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, tra persone in possesso di requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari

opportunità nonché di mercato del lavoro.

Il suo mandato ha la durata di quattro anni ed è rinnovabile per una sola volta.

Nell'esercizio delle proprie funzioni riveste la qualifica di pubblico ufficiale ed ha l'obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria i reati di cui viene a conoscenza.

In particolare, la Consigliera/il Consigliere Nazionale di Parità si occupa della trattazione dei casi di discriminazione di genere sul lavoro di rilevanza nazionale e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, anche attraverso la collaborazione con gli organismi di rilevanza nazionale competenti in materia di politiche attive del lavoro, di formazione e di conciliazione.

La Consigliera/il Consigliere Nazionale di Parità è componente del Comitato Nazionale di Parità e coordina la Conferenza Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, che comprende tutte le consigliere e i consiglieri (regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta) con il compito di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi.

L'ufficio della Consigliera Nazionale di Parità è ubicato presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; è funzionalmente autonomo, dotato del personale, delle apparecchiature e delle strutture necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti. Il supporto all'attività della Consigliera Nazionale di Parità è assicurato dalla Direzione Generale dei Rapporti di lavoro e delle relazioni industriali.

Ufficio Nazionale Antidiscriminazione Razziale.

UNAR è l'ufficio deputato dallo Stato italiano per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sull'origine etnica.

L'Ufficio è stato istituito nel 2003 (d.lgs. n. 215/2003) in seguito a una direttiva comunitaria (n. 2000/43/CE), che impone a ciascun Stato Membro di attivare un organismo appositamente dedicato a contrastare le forme di discriminazione.

In particolare, UNAR si occupa di:

- monitorare cause e fenomeni connessi ad ogni tipo di discriminazione, studiare possibili soluzioni, promuovere una cultura del rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità e di fornire assistenza concreta alle vittime;
- raccogliere segnalazioni e fornire assistenza concreta alle vittime di discriminazione attraverso il proprio Contact Center;
- svolgere inchieste sull'esistenza di fenomeni discriminatori nel rispetto delle prerogative dell'autorità giudiziaria;
- formulare raccomandazioni e pareri sui casi di discriminazione raccolti, da rendersi anche in eventuale giudizio;
- svolgere studi, ricerche e attività di formazione su cause, forme e possibili soluzioni del fenomeno discriminatorio;
- informare Parlamento e Governo attraverso due relazioni annuali sui progressi e gli ostacoli dell'azione antidiscriminazione in Italia;
- promuovere una cultura del rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità attraverso campagne di sensibilizzazione e comunicazione e progetti di azioni positive;
- elaborare proposte di strategie di intervento su specifici ambiti di discriminazione, volte a garantire un'effettiva integrazione sociale delle categorie interessate.

Il Comitato Unico di Garanzia.

I Comitati Unici di Garanzia sono stati istituiti ai sensi dell'art. 57 del dlgs n.165 del 2001. La Direttiva n. 2 del 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), rafforzando il ruolo degli stessi all'interno delle amministrazioni pubbliche.

I Comitati esercitano le proprie competenze al fine di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica.

Il Dipartimento della funzione pubblica e il Dipartimento per le pari opportunità svolgono attività di monitoraggio, coordinamento e assistenza nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

Il Comitato sostituisce e unifica quindi 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.

I Comitati Unici di Garanzia dispongono di un Portale Nazionale dei CUG promosso dal Dipartimento della funzione pubblica che costituisce uno strumento pensato per rafforzare il ruolo propositivo, di consultazione e di verifica dei Comitati Unici di Garanzia all'interno delle Pubbliche amministrazioni secondo quanto previsto dalla Direttiva 2/2019.

La piattaforma mette a disposizione strumenti di condivisione con l'obiettivo di promuovere la messa in rete di esperienze positive e la valorizzazione di pratiche innovative.

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

Dopo la sperimentazione rivolta alle amministrazioni aderenti alla Rete Nazionale dei CUG, la registrazione e la compilazione dei Format on line è oggi aperta a tutte le Amministrazioni che desiderino compilare i format in modalità digitale.

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. Può essere costituito in forma collegiale con tre componenti o in forma monocratica.

L'OIV monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi; valida la Relazione sulla performance, garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi nonché dell'utilizzo dei premi; propone, sulla base del sistema di misurazione e valutazione, all'organo di indirizzo politico amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi.

L'OIV è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica, supporta l'amministrazione sul piano metodologico e verifica la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale: in particolare formula un parere vincolante sull'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione. Promuove l'utilizzo da parte dell'amministrazione dei risultati derivanti dalle attività di valutazione esterna delle amministrazioni e dei relativi impatti ai fini della valutazione della performance organizzativa. L'OIV riceve annualmente la Relazione sulla situazione del personale nelle amministrazioni redatta ogni anno dai Comitati Unici di Garanzia con l'obiettivo di fornire informazioni in merito all'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, del benessere organizzativo, del contrasto alle discriminazioni e alle violenze fisiche, morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

PROGRAMMAZIONE E PIANO DI AZIONI POSITIVE

La Legge n.125/1991 e il Decreto legislativo n.196/2000, art.7, c.5) hanno istituito il documento programmatico Piano di Azioni realizzato oggi su proposta dei Comitati Unici di Garanzia che sottopongono all'amministrazione di appartenenza il documento con il fine di promuovere le pari opportunità e il benessere organizzativo all'interno dell'amministrazione di appartenenza.

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 dopo aver acquisito il parere della 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 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 devono essere 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.

Gli ambiti di intervento all'interno dei quali delineare il Piano delle Azioni Positive devono tenere conto anche di obiettivi trasversali 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;*

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 previste per il triennio 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.

Equa rappresentatività e dignità di genere

Azioni da realizzare previste per il triennio 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;
- 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.

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.

Benessere Organizzativo

Obiettivo: implementazione di iniziative e programmi per il miglioramento delle condizioni di benessere lavorativo nell'Agenzia.

Azioni da realizzare previste per il triennio 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.

Formazione

Obiettivo: sensibilizzazione di tutto il personale relativamente ai temi delle pari opportunità e del contrasto alla violenza di genere.

Azioni da realizzare previste per il triennio 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.

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 previste per il triennio 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.

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 previste per il triennio 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.

INIZIATIVE REALIZZATE

Le iniziative realizzate nel 2022 sono le seguenti

1 *Comunicazione e informazione*

Al fine di agevolare la comunicazione con tutte le colleghe e i colleghi e la diffusione delle proprie attività il CUG mantiene sempre aggiornate la pagina internet nel sito istituzionale dell'ENEA <https://www.enea.it/it/comitato-unico-di-garanzia> e la propria pagina intranet: <https://www.intranet.enea.it/lavorare-in-enea/cug>.

Nella intranet è possibile trovare le aree di Intervento del Comitato e dei gruppi di lavoro che se ne occupano.

È pubblicato nella intranet il CUG informa che costituisce una sintetica descrizione delle riunioni plenarie del CUG.

Nella newsletter ENEA sezione Focus CUG sono pubblicati, oltre agli aggiornamenti sulle attività, segnalazioni su eventi e modifiche normative e attività della Rete Nazionale dei CUG. Da quest'anno nel focus CUG è presente una nuova modalità comunicativa del CUG con l'uso di vignette e frasi di impatto al fine di stimolare un momento di riflessione sulle frasi contenute nelle vignette stesse.

Continua ad essere attiva la TV “donne.enea.it” realizzata dal CUG. La TV nasce come progetto del 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. I video pubblicati si focalizzano non tanto sugli aspetti tecnici dei contributi scientifici descritti, per la promozione dei quali esistono già molteplici spazi di diffusione e valorizzazione sul portale ENEA, ma sul vissuto in chiave di genere delle colleghe ricercatrici nello svolgimento del loro lavoro.

Il Comitato Unico di Garanzia ENEA è il referente della Comunicazione della Rete e si occupa di coordinare la redazione del magazine Voce dei CUG.

La Rete si avvale di una piattaforma tecnologica messa a disposizione dal Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri: il Portale dei CUG all’indirizzo <https://portalecug.gov.it>

All’interno del portale <https://portalecug.gov.it/rete-nazionale-dei-cug/magazine-della-rete> la Rete pubblica periodicamente, sin da dicembre 2018, un magazine, oggi chiamato “La Voce dei CUG”.

La Commissione comunicazione della Rete inoltre supporta nell’organizzazione di eventi.

Nel 2022 sono stati organizzati i seguenti eventi:

Ri-conoscere per prevenire le molestie e violenze sul luogo di lavoro: l’attuazione del “Protocollo antiviolenza”

11 febbraio 2022

Semplificare per innovare

Potenziare le Pari Opportunità attraverso la semplificazione di procedure complesse con l’apporto della carica innovativa dei CUG.

29 marzo 2022

“Libere dalla violenza. La Rete nazionale dei Cug per educare alla parità e al rispetto

25 novembre 2022

Una Pa Inclusiva: Il CUG e il Responsabile per l’inserimento delle persone con disabilità

6 dicembre 2022

2 Equa rappresentatività di genere

È stata predisposta e presentata all’Amministrazione una proposta di Azioni Positive. Il Piano di Azioni Positive non è più un documento autonomo, in quanto confluisce nel PIAO, ma la programmazione di Azioni Positive per il prossimo triennio rappresenta uno strumento importante per perseguire la Parità di Genere.

Con Delibera n. 52/2022/CA del 22.07.2022 il Consiglio di Amministrazione ha provveduto ad adottare le “Linee Guida per il Linguaggio

di Genere in ENEA”

Il CUG e la Direzione del Personale hanno proposto il corso on line Riforma-Mentis, con il fine di sensibilizzare il personale sugli stereotipi sessisti, per garantire nei luoghi di lavoro un clima sano, inclusivo, orientato alla cultura del rispetto, della parità e delle pari opportunità.

In ottemperanza 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 continua ad essere aggiornata la sezione normativa nazionale e comunitaria sul contrasto alla violenza sul sito istituzionale ENEA. Continua ad essere attivo l'indirizzo mail sosviolenza.cug@enea.it per le segnalazioni di violenza.

Sono stati organizzati, in collaborazione con la rete Nazionale dei CUG seminari con lo scopo di riconoscere e prevenire e contrastare la violenza di genere.

È in corso l'iter approvativo del Codice Etico dell'Agenzia realizzato su proposta del CUG per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e alle violenze che intende favorire sempre di più la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto della persona.

3 *Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro*

Il CUG ha deciso di aderire alla somministrazione del questionario preparato dalla Facoltà di Psicologia dell'università LUMSA nell'ambito di una ricerca dal titolo “Esperienze di Smart Working in organizzazioni” è in corso l'analisi dei risultati per l'elaborazione della relazione anche sui temi della conciliazione da condividere con la Direzione del personale.

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.

4 *Benessere Organizzativo*

Con disposizione del 26/4/2022 si è provveduto alla nomina del Disability Manager con il compito di promuovere presso le singole componenti dell'Amministrazione un'attenzione alle persone con disabilità.

L'ENEA ha aderito al progetto “La valutazione delle performance individuali come strumento di gestione strategica delle risorse umane attraverso la sperimentazione di modelli e strumenti innovativi di motivazione comportamentale promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica. L'obiettivo utilizzando conoscenze provenienti dalle scienze cognitive e comportamentali è di migliorare il benessere e la performance lavorativa.

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

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 e a qualunque forma di discriminazione, nonché dell'ascolto dei dipendenti per situazioni di disagio in ambito lavorativo. La commissione svolge anche la funzione di Nucleo di Ascolto Organizzato.

È 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 del CUG in passate attuate in la collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione del Centro Casaccia nel periodo emergenziale e rappresenta un’occasione per ricevere un supporto informativo ed affrontare:

- problematiche relazionali
- momenti di crisi, di demotivazione, di perdita di realizzazione e di identità in ambito lavorativo, sia nello stadio iniziale per prevenire l’aggravarsi del disagio, che nello stadio avanzato per gestire e superare le situazioni più radicate di malessere.

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

5 **Formazione**

In ottemperanza del Protocollo DFP-DPO-ISTRUZIONE-RETECUG, per sensibilizzare i ragazzi nelle scuole al contrasto degli stereotipi di genere nella scelta delle facoltà universitarie è stato preso un contatto con una prima scuola per proporre giornate informative. E’ stato realizzato un Progetto pilota che prende incontri di orientamento finalizzati al contrasto degli stereotipi di genere nella scelta delle facoltà STEM.

Il CUG ENEA è stato selezionato, in rappresentanza della Rete dei CUG, per relazionare sul tema della violenza di genere nel seminario del 28 settembre, presso l’INAPP

È stato realizzato dal CUG ENEA, in continuità con gli anni precedenti il seminario “*A tu per tu con l’altro. La relazione nella vita lavorativa e nella quotidianità*” con la finalità di creare un momento di sensibilizzazione sull’importanza delle relazioni e delle emozioni nella nostra vita privata e lavorativa

6 **Collaborazioni nazionali e internazionali**

Il Comitato Unico di Garanzia partecipa attivamente ai progetti della Rete Nazionale dei CUG con ruolo di struttura tecnica di supporto al coordinamento, referente della comunicazione, ed è presente in tutti i gruppi di lavoro.

Il CUG effettua un costante monitoraggio al fine di poter individuare bandi nazionali ed europei per il riequilibrio di genere.

Sono stati sostenuti i progetti attraverso una lettera di manifestazione di interesse:

“TAGS: *TACKle Gender Stereotypes with youth and professionals in the field of communication and advertising*”, a valere sul programma della Commissione europea Citizens, Equality, Rights and Values.

TEA FOR MAN: programma della Commissione europea **CERV** - **C**itizens, **E**quality, **R**ights and **V**alue – call for proposals to prevent and combat gender-based violence and violence against children - Area Prioritaria 3 “primary prevention of gender-based violence”.

7 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.

Sono state condivise con la Direzione ISER proposte di Azioni Positive sulla salute e sicurezza. La collaborazione con i responsabili della Prevenzione e Protezione si è ampliata e vede coinvolti i responsabili dei centri Bologna Portici e Brindisi. È stato fatto un primo corso obbligatorio ai lavoratori con l'introduzione della parte psicologica inerente la prevenzione e alcune strategie di gestione dello stress. Per questi centri si prevede anche una formazione di tipo psicologico per i preposti e una collaborazione sull'elaborazione del DVR di genere stress lavoro correlato.

CONSIDERAZIONI FINALI

A livello internazionale il primo paese a sperimentare il gender budgeting è stato l'Australia nel 1984.

L'importanza e l'efficacia di tale strumento sono state riconosciute dalla comunità internazionale che afferma che il bilancio di genere rappresenta un'azione utile per la promozione ed attuazione del principio del gender mainstreaming strategia che mira a cambiamenti culturali che coinvolgono tutte le componenti dei sistemi in quanto prevede che, prima che le decisioni siano prese, siano individuati i probabili impatti che queste possono avere sulle donne e sugli uomini.

L'Unione Europea ha recepito le indicazioni internazionali e dal 2001 ha iniziato ad impegnarsi nella diffusione e promozione del bilancio di genere, inserendo tale strumento in un più ampio quadro di iniziative per le pari opportunità.

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 maggiori tutele alle donne lavoratrici, ma le disparità persistono e nel mercato del lavoro le donne continuano ad essere più presenti nei settori meno retribuiti e sottorappresentate nei livelli decisionali.

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 2022 evidenziano però la presenza di una sola donna dirigente e che le posizioni di responsabilità non dirigenziali remunerate siano maggiormente assegnate agli uomini. Su 169 incarichi circa il 70% è assegnato agli uomini soprattutto nella fascia di età oltre i 50.

Le retribuzioni medie annue lorde al 31/12/2022 ammontano a 39.935 in favore degli uomini e 39.016 in favore delle donne. Nel 2021 il divario retributivo tra uomini e donne era di euro 1395 in favore degli uomini. Nel 2022 il divario in favore degli uomini è sceso a euro 919. La differenza va diminuendo negli anni in quanto nei nuovi contratti collettivi le differenze retributive non ci sono più tra i due generi. Le

attribuzioni di incarico costituiscono di fatto una differenza stipendiale tra i due generi occorrerebbe sommare alle retribuzioni medie lorde le indennità di incarico per vedere quali sono le reali differenze retributive.

La formazione scolastica dei due sessi è proporzionale alla presenza femminile e maschile in ENEA anche per quanto riguarda i dottorati di ricerca.

Sono stati esaminati 225 contratti attivi. Risultano Responsabili scientifiche 74 donne che corrispondono corrispondente a circa il 33% del totale dei/delle responsabili riproponendo la stessa percentuale del 2021.

Il fine delle politiche connesse alle pari opportunità si basa in particolare sulla ricerca di un'uguaglianza sostanziale tra gli individui.

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.

L'attenzione dell'Agenzia sul tema delle pari opportunità è sempre presente, come risulta dalle azioni messe in atto negli anni, testimonianza anche del costante impegno del Comitato Unico di Garanzia sulla tematica.

La soluzione al problema purtroppo però non è facile e richiede un notevole investimento in termini culturali e temporali. Occorre mettere in campo interventi a sostegno della cultura di genere e della valorizzazione della leadership femminile, individuando alcune azioni anche di semplice realizzazione, tra le quali ad esempio prevedere corsi sulla normativa in materia di pari opportunità e benessere organizzativo nonché in materia di bilancio di genere. È 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 lavoratrici e delle pari opportunità.

Sommario

Ringraziamenti.....	2
Introduzione	3
ANALISI DEL CONTESTO.....	5
ORGANI DI PARITÀ E TUTELA DELL'UGUAGLIANZA E DELLE PARI OPPORTUNITÀ.....	54
Il Dipartimento per le Pari Opportunità.	54
La Consigliera o il Consigliere nazionale di parità.	54
Ufficio Nazionale Antidiscriminazione Razziale.....	56
Il Comitato Unico di Garanzia.	56
Organismo Indipendente di Valutazione	57
PROGRAMMAZIONE E PIANO DI AZIONI POSITIVE	58
Comunicazione e informazione	59
Equa rappresentatività e dignità di genere	59
Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro.....	60
Benessere Organizzativo	60
Formazione.....	60
Collaborazioni nazionali ed internazionali	61
Sicurezza in chiave di genere	61
INIZIATIVE REALIZZATE	61
CONSIDERAZIONI FINALI	65