



BILANCIO DI GENERE ENEA ANNO 2023

A cura del GdL CUG:

Paola Carrabba, Tiziana Giuli, Maria Massullo, Catia Masella, Lucia Fidalma Mosiello, Antonella Proietti, Simona Sarra, Marina Sorrentino

Ringraziamenti

Per il supporto fornito alla redazione del Bilancio di genere 2023 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.

Titolo 1. 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.

Affinché tale strumento sia significativo ai fini del superamento dei divari di genere, è necessario effettuare un monitoraggio che, partendo dall'osservazione del contesto di riferimento, fornisca informazioni puntuali per la verifica dell'applicazione dell'ottica di genere in tutte le scelte all'interno dell'Agenzia.

Come accaduto per gli anni precedenti, per ogni attività si è realizzata una rendicontazione orientata:

- alla verifica dell'applicazione dei principi di equità (attenzione ai diritti di tutti come indicatore di buona politica interna),
- alla trasparenza (l'esplicitazione di tutte le disparità alla ricerca di soluzioni adeguate),
- all'efficienza (la diminuzione delle differenze di genere conduce naturalmente ad un vantaggio in termini economici),
- alla consapevolezza, poiché rappresentare la realtà della composizione di genere del personale è il primo passo per prendere coscienza delle differenze all'interno dell'Amministrazione.

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.

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.

A partire dal 2022, un contributo alla mitigazione del divario di genere, finalizzato al suo superamento, è stato rappresentato dall'adozione del Piano Nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), documento programmatico attraverso il quale il governo ha previsto le modalità attraverso le quali l'Italia intende utilizzare le risorse finanziate stanziare a livello europeo.

Il PNRR, tra i suoi obiettivi, ha l'intento e l'ambizione di risolvere e depotenziare alcuni nodi problematici presenti nel Paese che ostacolano, o almeno in parte rallentano, lo sviluppo e la crescita economica. Il Piano si sviluppa attorno a tre assi strategici, tra cui l'inclusione sociale che ha come priorità principali: la parità di genere, la protezione e la valorizzazione dei giovani e il superamento dei divari territoriali.

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 e un'analisi della popolazione e delle diverse esigenze presenti per i dipendenti di sesso maschile o femminile e rispondere coerentemente a 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.

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 diverse sezioni:

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

Titolo 2. ANALISI DEL CONTESTO

Tabella 1. Vertice e struttura, per genere, al 31/12/2023

ORGANI DI VERTICE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Presidente	1	--	1
Direttore Generale	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
Organo Centrale Sicurezza	1	--	1
Consiglio tecnico-scientifico	4	1	5
Organismo indipendente di valutazione	1	2	3
TOTALE PERSONALE	17	7	24

Le donne sono circa il 30% del totale negli organi di vertice.

Tabella 2. Personale a tempo indeterminato e determinato per genere al 31/12/2023

TIPO RAPPORTO DI LAVORO	UOMINI	DONNE	TOTALE
TEMPO DETERMINATO	20	14	34
TEMPO INDETERMINATO	1.284	927	2.211
TOTALE PERSONALE	1.304	941	2.245

Le lavoratrici sono il 41,93% del personale a tempo indeterminato e il 41,18% del personale a tempo determinato. Rispetto al 2022, anche nel 2023 le lavoratrici a tempo indeterminato sono aumentate di quasi mezzo punto (esattamente 0,44%) con una crescita lenta ma continua negli ultimi anni; in particolare dal 2008 (con il primo bollettino di statistiche sul personale) la presenza femminile è passata dal 31% a oltre il 41% con un incremento di dieci punti. Il personale femminile a tempo determinato è, sia in valori assoluti che percentuali, molto poco significativo (1,5%).

Tabella 3. Personale per genere e fasce d'età al 31/12/2023

FASCE DI ETA'	UOMINI	DONNE	TOTALE
fino a 30 anni	6	1	7
31-40	138	94	232
41-50	423	299	722
Oltre 50 anni	737	547	1.284
TOTALE PERSONALE	1.304	941	2.245

Nella fascia d'età oltre 50 anni si trova la percentuale più alta di lavoratrici, pari al 42,60% dei/delle dipendenti in quella fascia. La percentuale così consistente è in linea con l'età avanzata di tutto il personale. Più di metà del personale si trova nella fascia considerata e solamente una donna ha meno di 30 anni.

Tabella 4. Personale per genere e anzianità di servizio al 31/12/2023

FASCE DI ANZIANITA' DI SERVIZIO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Fino a 10 anni	356	286	642
11-20	484	283	767
21-30	159	118	277
Oltre 30 anni	305	254	559
TOTALE PERSONALE	1.304	941	2.245

Nella fascia con anzianità di servizio di oltre 30 anni, si trova la percentuale più alta di donne (45,44% sul totale di dipendenti in quella fascia). La percentuale è in linea con quanto detto sulla tabella precedente e cioè che si tratta di personale con più di 50 anni di età.

Tabella 5. Personale dirigente e con incarico dirigenziale per genere al 31/12/2023

	UOMINI	DONNE	TOTALE
PERSONALE CON INCARICO DIRIG.	9	3	12

Tra il personale dirigente e con incarico dirigenziale le donne sono il 25% del totale.

Tabella 6. Ripartizione di genere e per fasce d'età, Dirigenti e incarichi dirigenziali al 31/12/2023

FASCE DI ETA'	UOMINI	DONNE	TOTALE
fino a 30 anni	--	--	-
31-40	--	--	-
41-50	1	1	2
Oltre 50 anni	8	2	10
TOTALE PERSONALE	9	3	12

Le tre donne dirigenti sono al di sopra dei 40 anni d'età e, rispetto al dato anagrafico, sono in linea con i loro colleghi uomini dirigenti. Rispetto all'anno precedente le dirigenti donne sono aumentate di due unità.

Tabella 7. Personale a tempo indeterminato e determinato per profilo e per genere, al 31/12/2023

PROFILO PROFESSIONALE	Tempo Indeterminato		Tempo Determinato		Totale personale
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	
Dirigente di ricerca	74	30	--	--	104
Primo Ricercatore	213	135	--	--	348
Ricercatore	414	280	14	13	721
Dirigente Tecnologo	16	9	1	1	27
Primo Tecnologo	33	37	--	--	70
Tecnologo	94	117	2	--	213
Tecnologo Enea	1	1	--	--	2
Funzionario di amm.ne	14	14	--	--	28
Collaboratore Tecnico	358	194	1	--	553
Collaboratore di amm.ne	28	79	--	--	107
Operatore Tecnico	20	13	--	--	33
Operatore Tecnico Enea	2	--	--	--	2
Operatore di amm.ne	8	12	--	--	20
Operatore di amm.ne Enea	2	3	--	--	5
TOTALE PERSONALE	1.277	924	18	14	2.233

Le percentuali più alte nel personale femminile a tempo indeterminato sono riferite alle collaboratrici di amministrazione (73,83% sul personale in quel profilo) e operatrici di amministrazione (60% sul personale in quel profilo) proprio perché le donne seguono ancora la tradizione che le vede preferire studi e carriere di tipo amministrativo. Il personale a tempo determinato è pochissimo (meno dell'1,5% del totale del personale) e ripartito in maniera quasi uguale tra uomini e donne.

Tabella 8. Ripartizione di genere e per fasce d'età, Dirigenti di ricerca - Dirigenti tecnologici, al 31/12/2023

FASCE DI ETA'	UOMINI	DONNE	TOTALE
fino a 30 anni	--	--	-
31-40	--	--	-
41-50	--	--	-
Oltre 50 anni	91	40	131
TOTALE PERSONALE	91	40	131

Da questa tabella si può rilevare come le donne siano solamente il 30% del totale e che si trovano nella fascia di età oltre 50 anni.

Tabella 9. Ripartizione di genere per fasce d'età, Primo ricercatore – Primo tecnologo, al 31/12/2023

FASCE DI ETA'	UOMINI	DONNE	TOTALE
fino a 30 anni	--	--	-
31-40	1	2	3
41-50	66	38	104
Oltre 50 anni	179	132	311
TOTALE PERSONALE	246	172	418

Come negli anni precedenti, la maggioranza delle donne, per questa categoria, appartiene alla fascia d'età oltre 50 anni.

Tabella 10. Ripartizione di genere e per fasce d'età, Ricercatore, Tecnologo e Tecnologo Enea, al 31/12/2023

FASCE DI ETA'	UOMINI	DONNE	TOTALE
fino a 30 anni	4	1	5
31-40	114	77	191
41-50	227	208	435
Oltre 50 anni	180	125	305
TOTALE PERSONALE	525	411	936

La presenza pari al 47,82% di donne nella fascia d'età 41-50 anni si spiega con il fatto che si tratta del livello più basso per ricercatori e tecnologi e che le assunzioni femminili degli ultimi anni hanno portato in ENEA molte ricercatrici e tecnologhe

Tabella 11. Ripartizione di genere e per fasce d'età, Funzionario di amministrazione al 31/12/2023

FASCE DI ETA'	UOMINI	DONNE	TOTALE
fino a 30 anni	--	--	-
31-40	1	--	1
41-50	7	4	11
Oltre 50 anni	6	10	16
TOTALE PERSONALE	14	14	28

Anche tra i funzionari di amministrazione la percentuale di donne più elevata si colloca oltre i 50 anni d'età con il 62,50% sul totale di personale in quella fascia.

Tabella 12. Ripartizione di genere e per fasce d'età, Collaboratore tecnico e di amministrazione al 31/12/2023

FASCE DI ETA'	UOMINI	DONNE	TOTALE
fino a 30 anni	1	--	1
31-40	22	14	36
41-50	116	45	161
Oltre 50 anni	248	214	462
TOTALE PERSONALE	387	273	660

Come per le altre tabelle sui profili, la percentuale femminile più alta (46,32% del personale) si trova nella fascia d'età oltre 50 anni.

Tabella 13. Ripartizione di genere e per fasce d'età, Operatore tecnico, Operatore tecnico Enea, Operatore di amministrazione e Operatore di amministrazione Enea al 31/12/2023

FASCE DI ETA'	UOMINI	DONNE	TOTALE
fino a 30 anni	1	--	1
31-40	--	1	1
41-50	6	3	9
Oltre 50 anni	25	24	49
TOTALE PERSONALE	32	28	60

L'ultima tabella di ripartizione di genere e fasce di età conferma che la maggioranza del personale con profilo di operatore ha più di 50 anni e che le donne in quella fascia d'età sono il 48,98%.

Tabella 14. Ripartizione di genere, negli incarichi di struttura, per tipologia d'incarico, al 31/12/2023

		UOMINI	DONNE	TOTALE
DIRETTORE GENERALE		1		1
Organo centrale di sicurezza	Responsabile	1		1
	Sostituto Funzionario		1	1
Dipartimento		2	2	4
Direzione		5	1	6
Unità		-	2	2
Istituto		1	1	2
Divisione		14	5	19
Laboratorio		41	21	62
Servizio/Unità progetto ricerca		37	18	55
Sezione		7	3	10
TOTALE PERSONALE		109	54	163

Le donne che hanno un incarico sono il 33% tra il personale incaricato. In particolare:

- Responsabili di Dipartimento sono il 50% donne e il 50% uomini
- Responsabili di Direzione sono il 16,67% donne e l'83,33% uomini
- Responsabili di Unità sono per il 100% donne
- Responsabili di Istituto sono il 50% donne e il 50% uomini
- Responsabili di Divisione sono il 26,31% donne e il 73,69% uomini
- Responsabili di laboratorio sono il 33,87% donne e il 66,13% uomini
- Responsabili di Servizio sono il 33,93% donne e il 66,07% uomini
- Responsabili di Sezione sono il 30% donne il 70% uomini

Da quando viene redatto il Bilancio di Genere in ENEA (2014) le donne hanno avuto un incremento nell'attribuzione degli incarichi di 11 punti percentuali.

Tabella 15. Ripartizione di genere, negli incarichi di struttura, per età anagrafica, al 31/12/2023

FASCE DI ETA'	UOMINI	DONNE	TOTALE
fino a 30 anni	-	-	-
31-40	-	-	-
41-50	29	18	47
Oltre 50 anni	80	36	116
TOTALE PERSONALE	109	54	163

La percentuale dei conferimenti di incarichi di struttura a donne è molto inferiore alla percentuale di presenza femminile in ENEA. Nella fascia d'età oltre 50 anni si trova una percentuale del 31,03% di lavoratrici sul totale dipendenti in quella fascia. La percentuale del 38,30% di donne nella fascia 41-50 anni ha incarichi sul totale dipendenti donne e uomini in quella fascia. C'è sicuramente una maggiore attenzione rispetto al passato a conferire incarichi in struttura al personale femminile.

Tabella 16. Personale per tipologia di unità organizzativa di I livello per genere, al 31/12/2023

UNITA' ORGANIZZATIVE	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIRETTORE GENERALE (DIRGEN)	8	17	25
ORGANO CENTRALE DI SICUREZZA (OCS)	3	3	6
DIPARTIMENTI	984	613	1.597
DIREZIONI	233	233	466
STRUTTURE TEC. AMM. NON DIRIGENZIALI	76	75	151
TOTALE PERSONALE	1.304	941	2.245

La percentuale di donne più elevata (68% su 25 persone) si trova a DIRGEN mentre quella numericamente più importante si trova nei dipartimenti. Nelle direzioni e nelle strutture tecniche amministrative non dirigenziali c'è una presenza femminile pari al 50% sul totale dipendenti in tali unità.

Tabella 17. Ripartizione di genere degli incarichi di Responsabile di Divisione al 31/12/2023

DIVISIONI DI DIPARTIMENTO/DIREZIONE¹	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIPARTIMENTO NUCLEARE (NUC) già DIPARTIMENTO FUSIONE E TECNOLOGIE PER LA SICUREZZA NUCLEARE (FSN)	3	2	5
DIPARTIMENTO SOSTENIBILITÀ, CIRCOLARITÀ E ADATTAMENTO AL CAMBIAMENTO CLIMATICO DEI SISTEMI PRODUTTIVI E TERRITORIALI (SSPT) già DIPARTIMENTO SOSTENIBILITA' DEI SISTEMI PRODUTTIVI E TERRITORIALI (SSPT)	3	3	6
DIPARTIMENTO TECNOLOGIE ENERGETICHE E FONTI RINNOVABILI (TERIN)	5	-	5
DIPARTIMENTO UNITÀ PER L'EFFICIENZA ENERGETICA (DUEE)	2	-	2
DIREZIONE TRASFERIMENTO TECNOLOGICO (TTEC) già DIREZIONE INNOVAZIONE E SVILUPPO (ISV)	1	-	1
TOTALE PERSONALE	14	5	19

Nel conferimento degli incarichi di responsabile di divisione nel dipartimento SSPT si è raggiunta la perfetta parità di genere (50% a donne – 50% a uomini).

¹ Le Divisioni di Dipartimento/Direzione fanno riferimento alla struttura organizzativa in essere al 31.12.2023.

Tabella 18. Ripartizione di genere degli incarichi di Responsabile di Servizio/Sezione nei Dipartimenti e nelle Direzioni al 31/12/2023

SERVIZI/SEZIONI NELLE DIREZIONI E NEI DIPARTIMENTI ²	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIREZIONE AFFARI LEGALI, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA (LEGALT)	1	-	1
DIREZIONE AMMINISTRAZIONE, BILANCIO E FINANZA (ABF) già DIREZIONE AMMINISTRAZIONE CENTRALE (AMC)	4	-	4
DIREZIONE AUDIT, PERFORMANCE E RISK MANAGEMENT (APR)	-	-	-
DIREZIONE INFRASTRUTTURE E SERVIZI (ISER)	13	4	17
DIREZIONE TRASFERIMENTO TECNOLOGICO (TTEC) già DIREZIONE INNOVAZIONE E SVILUPPO (ISV)	4	2	6
DIREZIONE PERSONALE (PER)	3	4	7
DIPARTIMENTO NUCLEARE (NUC) già DIPARTIMENTO FUSIONE E TECNOLOGIE PER LA SICUREZZA NUCLEARE (FSN)	2	-	2
DIPARTIMENTO SOSTENIBILITÀ, CIRCOLARITÀ E ADATTAMENTO AL CAMBIAMENTO CLIMATICO DEI SISTEMI PRODUTTIVI E TERRITORIALI (SSPT) già DIPARTIMENTO SOSTENIBILITA' DEI SISTEMI PRODUTTIVI E TERRITORIALI (SSPT)	4	2	6
DIPARTIMENTO TECNOLOGIE ENERGETICHE E FONTI RINNOVABILI (TERIN)	5	-	5
DIPARTIMENTO UNITÀ PER L'EFFICIENZA ENERGETICA (DUEE)	1	1	2
TOTALE PERSONALE	37	13	50

Nella Direzione PER si è superata la percentuale del 50% (esattamente è il 57,14%) nel conferimento a donne di incarichi di responsabile di servizio.

² I Servizi e le Sezioni fanno riferimento alla struttura organizzativa in essere al 31.12.2023.

Tabella 19. Ripartizione di genere degli incarichi di Responsabile di Laboratorio al 31/12/2023

LABORATORI³	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIPARTIMENTO NUCLEARE (NUC) già DIPARTIMENTO FUSIONE E TECNOLOGIE PER LA SICUREZZA NUCLEARE (FSN)	13	5	18
DIPARTIMENTO SOSTENIBILITÀ, CIRCOLARITÀ E ADATTAMENTO AL CAMBIAMENTO CLIMATICO DEI SISTEMI PRODUTTIVI E TERRITORIALI (SSPT) già DIPARTIMENTO SOSTENIBILITA' DEI SISTEMI PRODUTTIVI E TERRITORIALI (SSPT)	11	6	17
DIPARTIMENTO TECNOLOGIE ENERGETICHE E FONTI RINNOVABILI (TERIN)	10	8	18
DIPARTIMENTO UNITÀ PER L'EFFICIENZA ENERGETICA (DUEE)	5	1	6
ISTITUTO DI RADIOPROTEZIONE (IRP)	2	1	3
TOTALE PERSONALE	41	21	62

Nel dipartimento TERIN c'è la percentuale più elevata di conferimenti di incarichi di responsabile di laboratorio a donne (44,44% personale femminile sul totale del personale incaricato).

³ I laboratori fanno riferimento alla struttura organizzativa in essere al 31.12.2023.

Tabella 20. Ripartizione di genere degli incarichi di altri Servizi e uffici per unità organizzativa al 31/12/2023

UNITÀ ORGANIZZATIVE	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIREZIONE GENERALE		1	1
UNITA' STUDI, ANALISI E VALUTAZIONI (STAV)	1	1	2
UNITA' RELAZIONI E COMUNICAZIONE (REL)	1	2	3
UNITA' TECNICA ANTARTIDE (UTA)	2	2	4
UFFICIO DEGLI ORGANI DI VERTICE (UVER)	3	2	5
TOTALE PERSONALE	7	8	15

Nelle unità organizzative l'attribuzione di incarichi, in totale, vede una lieve prevalenza di donne (53% circa sul totale).

Tabella 21. Personale per titolo di studio e per genere, al 31/12/2023

TITOLO DI STUDIO	UOMINI	DONNE	TOTALE
LAUREATI	884	641	1.525
DIPLOMATI	388	272	660
NON DIPLOMATI	32	28	60
TOTALE PERSONALE	1.304	941	2.245

La percentuale del personale femminile con laurea e diploma rispecchia la presenza delle donne in ENEA. Solamente tra il personale non diplomato la percentuale sale al 46,66%, probabilmente per la presenza di personale anziano.

Tabella 22. Personale per Livello di laurea e per genere, al 31/12/2023

TIPOLOGIA DI LAUREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
LAUREA TRIENNALE	10	14	24
LAUREA SPECIALISTICA, MAGISTRALE O VECCHIO ORDINAMENTO	874	627	1.501
TOTALE PERSONALE	884	641	1.525

La percentuale di laureate rispecchia quella della presenza femminile in ENEA. E 'da notare che nei piccoli numeri delle lauree triennali le donne sono il 58,33%.

Tabella 23. Personale suddiviso per titoli accademici post-laurea specialistica o magistrale (dottorato e abilitazione professionale) e per genere, al 31/12/2023

	UOMINI	DONNE	TOTALE
DOTTORATO	140	104	244
ABILITAZIONE PROFESSIONALE⁴	-	-	-
TOTALE PERSONALE	140	104	244

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

⁴ Le abilitazioni professionali non vengono memorizzate sul Sistema informativo del personale.

Tabella 24. Personale, per genere e per gruppi di lauree, al 31/12/2023

TIPOLOGIA DI LAUREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
STEM	773	468	1.241
ALTRE	111	173	284
TOTALE PERSONALE	884	641	1.525

Le lavoratrici in possesso di lauree STEM sono pari al 37,71% sul totale dipendenti con tali lauree, mentre quelle in possesso di altre lauree sono al 60,92% dei dipendenti in tale situazione. Si conferma che le donne tendono ancora a scegliere facoltà non STEM anche se tale tendenza sta cambiando.

Tabella 25. Di seguito la rappresentazione per gruppi di laurea per genere

TIPOLOGIA DI LAUREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
LAUREE IND INGEGNERIA	404	145	549
LAUREE AREA SCIENTIFICA	369	323	692
LAUREE AREA SANITARIA	5	13	18
LAUREE AREA SOCIALE	98	131	229
LAUREE AREA UMANISTICA	8	29	37
TOTALE PERSONALE	884	641	1.525

Tra il personale laureato di genere femminile, le lauree di tipo scientifico sono quelle maggiormente rappresentate (50,39%), seguite dalle lauree di tipo ingegneristico (22,62%) e da quelle di area sociale (20,43%). Da notare come tra i laureati in materie di area scientifica, le donne raggiungano una percentuale del 46,67%, molto vicino, quindi, alla parità di genere. Le donne rappresentano invece una percentuale maggiore tra il personale in possesso di laurea di area umanistica (78,38%) e di area sanitaria (72,22%).

Tabella 26. Personale, per genere e per gruppi di diplomi, al 31/12/2023

TIPOLOGIA DI DIPLOMI	UOMINI	DONNE	TOTALE
TECNICI	317	44	361
AMMINISTRATIVI	71	228	299
TOTALE PERSONALE	388	272	660

Le donne in possesso di diplomi amministrativi sono il 76,25% tra dipendenti con quella tipologia di diploma. Anche le diplomate sono in linea con la percentuale femminile di presenza in ENEA (41,21% tra il personale diplomato).

Tabella 27. Personale, per genere, per tipologia di unità organizzativa e per titolo di studio, al 31/12/2023

TITOLO DI STUDIO	DIREZIONE GENERALE		OCS		DIPARTIMENTI		DIREZIONI		STRUTTERE TEC. AMM. NON DIRIGENZIALI		TOTALE PERSONALE	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
LAUREATI	7	10	2	1	736	496	95	91	44	43	884	641
DIPLOMATI	1	7	1	2	242	113	115	119	29	31	388	272
NON DIPLOMATI	-	-	-	-	6	4	23	23	3	1	32	28
TOTALE PERSONALE	8	17	3	3	984	613	233	233	76	75	1.304	941

In Direzione Generale si riscontra la percentuale più alta di laureate (58,82%) e diplomate (87,50%) ma è in tutte le unità organizzative che si evince l'alta scolarizzazione delle lavoratrici. Le poche lavoratrici non diplomate si trovano quasi tutte nelle direzioni e comunque sono pari numericamente ai loro colleghi uomini.

Tabella 28. Assunzioni e cessazioni del personale a tempo indeterminato, per genere e per tipologia di titolo di studio, al 31/12/2023

LAUREATI		DIPLOMATI		NON DIPLOMATI		TOTALE ASSUNZIONI	LAUREATI		DIPLOMATI		NON DIPLOMATI		TOTALE CESSAZIONI
UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE		UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	
56	40	26	20	--	--	142	45	26	20	8	5	1	105
96		46		-			71		28		6		

Le cessazioni sono state inferiori alle assunzioni, con un delta positivo di 37 unità. Per le donne ci sono 60 assunzioni a fronte di 35 cessazioni, per gli uomini contro le 82 assunzioni ci sono state 70 cessazioni. Le donne assunte sono tutte laureate e diplomate e in linea con la loro presenza in ENEA (42,25% delle assunzioni nell'anno). Le lavoratrici sono andate in quiescenza con percentuali inferiori a quelle degli uomini (25,71% del totale cessazioni nel 2023) e questo si può spiegare con il fatto che le donne, avendo spesso carriere discontinue dovute a precariato ed esigenza di cure familiari, hanno meno anni di servizio e quindi meno contributi riconosciuti; per queste ragioni la loro permanenza in servizio si protrae fino al compimento dei 67 anni d'età.

Tabella 29. Cessazioni del personale a tempo indeterminato, per genere e per profilo, al 31/12/2023

PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO DIPENDENTI		TOTALE PERSONALE CESSATO A TEMPO INDETERMINATO
	UOMINI	DONNE	
Dirigenti	2	--	2
Dirigente di ricerca	10	7	17
Primo Ricercatore	16	8	24
Ricercatore	10	6	16
Primo Tecnologo	4	4	8
Tecnologo	2	1	3
Tecnologo Enea	1	--	1
Funzionario di amm.ne	1	--	1
Collaboratore Tecnico	19	8	27
Operatore Tecnico	3	--	3
Operatore Tecnico Enea	1	--	1
Operatore di amm.ne	1	--	1
Operatore di amm.ne Enea		1	1
TOTALE PERSONALE	70	35	105

Con la percentuale del 50% le lavoratrici con qualifica di “prima tecnologa” sono quelle che, prevalentemente si collocano in pensione (fa eccezione l’unica donna operatrice di amministrazione ENEA andata in quiescenza; in questo caso la percentuale è pari al 100%). In questo caso, i primi tecnologi e le prime tecnologhe, essendo all’apice della loro carriera prima della dirigenza, dimostrano che sono tra il personale più anziano e con più anni di servizio.

Tabella 30. Personale a tempo indeterminato, per genere, motivazione delle cessazioni avvenute, al 31/12/2023

PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO DIPENDENTI		TOTALE PERSONALE CESSATO A TEMPO INDETERMINATO
	UOMINI	DONNE	
Decesso	3	2	5
Dimissioni volontarie accettate	13	1	14
Dimissioni volontarie pension.to	3	3	6
Dispensa dal servizio	1		1
Limite d'età	16	14	30
Risoluzione limiti di servizio	32	11	43
Trasferimento altro ente	2	4	6
TOTALE PERSONALE	70	35	105

Una delle cause di cessazione è rappresentata dal trasferimento ad altra Istituzione. Con la percentuale del 66,66% le lavoratrici superano i colleghi nel chiedere il trasferimento ad altro ente. Il gruppo più numeroso di donne cessate dal servizio (14 unità con una percentuale del 46,67%) lo ha fatto per limite di età confermando che le donne devono lavorare più a lungo degli uomini.

Tabella 31. Assunzioni del personale a tempo indeterminato per genere e per profilo, al 31/12/2023 (comprese le assunzioni per chiamata diretta L. 68/99 categorie protette)

PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO DIPENDENTI		TOTALE PERSONALE ASSUNTO A TEMPO INDETERMINATO
	UOMINI	DONNE	
Ricercatore	41	19	60
Tecnologo	11	20	31
Funzionario	4	1	5
Collaboratore Tecnico	22	3	25
Collaboratore di Amministrazione	4	17	21
Operatore Tecnico	--	--	-
Operatore di Amministrazione	--	--	-
TOTALE PERSONALE	82	60	142

Nelle assunzioni le percentuali più elevate di lavoratrici si hanno tra le collaboratrici di amministrazione (80,95%) e le tecnologhe (64,52%).

Tabella 32. Distribuzione del personale, per genere, in aspettativa, in comando, in distacco, in congedo, al 31/12/2023

TIPOLOGIA DI ISTITUTO CONTRATTUALE	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE IN ASPETTATIVA, IN COMANDO, IN DISTACCO, IN CONGEDO, FUORI RUOLO
In aspettativa per motivi personali senza retribuzione	0	1	1
in aspettativa per gravi motivi di famiglia senza retribuzione	0	0	0
in aspettativa art.17 CCNL 2006/2009 senza retribuzione	1	1	2
in aspettativa cariche pubbliche senza retribuzione	0	0	0
in aspettativa Inc. Dirigenziale art.19 D.lgs 165/01 senza retribuzione	1	1	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	3	1	4
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.	7	3	10
in congedo dottorato di ricerca	0	1	1
in comando o distacco c/o altre P.A.	23	13	36
in congedo ex art. 82 CCNL EPR 16-18	9	4	13
TOTALE PERSONALE	51	29	80

In questa tabella ci sono piccoli numeri di personale per tutte le tipologie di istituto contrattuale tranne che per i comandi o i distacchi c/o altre P.A. dove le donne sono presenti con la percentuale del 36,11%.

Tabella 33. Personale in comando per genere e per fasce d'età, al 31/12/2023

	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
Fino a 30 anni	0	0	0
31-40	2	0	2
41-50	5	4	9
Oltre 50 anni	15	9	24
TOTALE PERSONALE	22	13	35

La percentuale di donne più alta (44,44%) si trova nella fascia d'età 41-50 anni.

Tabella 34. Personale rientrante in particolari tutele, per genere al 31/12/2023

	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
In congedo straordinario con Handicap grave (art. 42)	0	0	0
In congedo straordinario con Handicap grave (art. 42) per familiari	0	0	0
Personale usufruisce L. 104/92 art.3 comma 3	22	37	59
Personale usufruisce L. 104/92 art.3 comma 3 per familiari	120	149	269
TOTALE PERSONALE	142	186	328

La percentuale più elevata (62,71%) si ha per le lavoratrici che utilizzano i permessi della L. 104/92 per sé stesse, ma il gruppo numericamente più consistente di donne si ha tra il personale che utilizza i permessi della L. 104/92 per i familiari (percentuale comunque elevata pari al 55,39%) confermando che il lavoro di cura e di conciliazione rispetto all'attività lavorativa continua ad essere a carico delle lavoratrici.

Tabella 35. Personale in maternità/paternità, per genere, per centro di ricerca, al 31/12/2023

	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE IN MATERNITÀ/PATERNITÀ
Sede Legale	0	2	2
Bologna	5	2	7
Brasimone	0	0	0
Casaccia	12	12	24
Frascati	0	1	1
La Trisaia	2	0	2
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	19	17	36

I numeri sono piuttosto piccoli perché il personale è quasi completamente sopra i 40 anni ma è importante rilevare il dato presente nel C.R. Casaccia dove donne e uomini, con numeri più elevati rispetto ad altri centri, hanno chiesto l'attribuzione dell'istituto in modo perfettamente pari (50% donne – 50% uomini).

Tabella 36. Personale che usufruisce del contributo asilo nido, per genere, al 31/12/2023

UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE CHE USUFRUISCE DEL CONTRIBUTO ASILO NIDO
24	19	43

Le lavoratrici a chiedere un contributo per l'asilo nido sono il 44,19% del totale.

Tabella 37. Personale, in part time, per genere e per tipologia di part time, al 31/12/2023

TIPOLOGIA DI PART-TIME	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE PER TIPOLOGIA DI PART TIME
Verticale	9	2	11
Orizzontale	2	13	15
Misto	8	3	11
TOTALE PERSONALE	17	18	37

Il personale che chiede il part time è numericamente poco consistente, probabilmente perché negli ultimi anni telelavoro e lavoro agile hanno consentito maggiori possibilità di conciliare lavoro e vita privata. Come in passato, le lavoratrici preferiscono il part time orizzontale perché consente le cure parentali in modalità quotidiana.

Tabella 38. Personale per genere e per fasce d'età in telelavoro, al 31/12/2023

	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE IN TELELAVORO
Meno di 30 anni	0	0	0
31-40	3	5	8
41-50	21	34	55
Oltre 50 anni	55	92	147
TOTALE PERSONALE	79	131	210

Le donne sia numericamente (92 persone) che percentualmente (62,59% del gruppo) utilizzano il telelavoro nella fascia d'età oltre i 50. Ciò potrebbe far pensare ad esigenze di cura sia nei confronti dei genitori anziani che dei figli e dei nipoti (invecchiamento cosiddetto attivo) ma anche a problemi fisici delle lavoratrici che preferiscono rimanere a casa, piuttosto che dover utilizzare l'automobile o altri mezzi di trasporto per recarsi sul posto di lavoro.

Tabella 39. Personale in telelavoro, per genere, suddiviso per profilo, al 31/12/2023

PROFILO	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE IN TELELAVORO
Dirigente di ricerca	2	0	2
Primo Ricercatore	11	15	26
Ricercatore	21	21	42
Dirigente tecnologo	0	0	0
Primo Tecnologo	2	6	8
Tecnologo	10	19	29
Funzionario di amministrazione	1	2	3
Collaboratore Tecnico	27	44	71
Collaboratore di amministrazione	2	17	19
Operatore Tecnico	0	4	4
Operatore di amministrazione	3	3	6
TOTALE PERSONALE	79	131	210

Il 100% del personale femminile in telelavoro si ha con le operatrici tecniche ma il numero più consistente si ha con le collaboratrici tecniche (44 persone e 61,97% del personale collaboratore tecnico richiedente l'istituto).

Tabella 40. Personale in telelavoro per centri e genere, al 31/12/2023

UNITÀ ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
SEDE	4	33	37
CASACCIA	19	39	58
FRASCATI	11	8	19
BOLOGNA	13	24	37
BRASIMONE	0	3	3
BRINDISI	4	0	4
PORTICI	13	9	22
SALUGGIA	1	5	6
SANTA TERESA	2	4	6
TRISAIA	12	6	18
ALTRO	79	131	210

Nel C.R. Brasimone le donne che utilizzano il telelavoro sono il 100% del gruppo. Numeri importanti di lavoratrici si trovano in Sede legale (33), nel C.R. Casaccia (39) e a Bologna (24).

Tabella 41. Personale per genere e per fasce d'età, in telelavoro breve, al 31/12/2023

	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE IN TELELAVORO
Meno di 30 anni	0	0	0
31-40	1	2	3
41-50	3	4	7
Oltre 50 anni	4	8	12
TOTALE PERSONALE	8	14	22

Sono di più le donne a chiedere il telelavoro breve e si trovano in quasi tutte le fasce d'età. Probabilmente questo istituto contrattuale viene richiesto per far fronte a cure e terapie urgenti per sé stesse o per i propri familiari.

Tabella 42. Personale per genere, suddiviso per profilo, in telelavoro breve, al 31/12/2023

PROFILO	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE IN TELELAVORO
Dirigente di ricerca	0	0	0
Primo Ricercatore	0	0	0
Ricercatore	4	6	10
Primo Tecnologo	0	0	0
Tecnologo	1	2	3
Funzionario di amministrazione	0	0	0
Collaboratore Tecnico	3	3	6
Collaboratore di amministrazione	0	3	3
Operatore Tecnico	0	0	0
Operatore di amministrazione	0	0	0
TOTALE PERSONALE	8	14	22

A chiedere il telelavoro breve sono 3 collaboratrici di amministrazione che quindi rappresentano il 100% di quel gruppo.

Tabella 43. Personale per genere e per fascia d'età in Lavoro Agile, al 31/12/2023

	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
Meno di 30 anni	1	0	1
31-40	98	70	168
41-50	332	227	559
Oltre 50 anni	545	422	967
TOTALE PERSONALE	976	719	1.695

Le lavoratrici utilizzano il lavoro agile in quasi tutte le fasce d'età e con una percentuale simile a quella della loro presenza in ENEA (42%) segno che questo è un istituto contrattuale molto apprezzato proprio perché flessibile e in quanto permette di conciliare bene esigenze di vita e di lavoro.

Tabella 44. Personale per genere, suddiviso per profilo, in Lavoro Agile, al 31/12/2023

PROFILO	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
Dirigente di ricerca	21	3	24
Primo Ricercatore	91	58	149
Ricercatore	465	318	783
Dirigenti Tecnologi	5	6	11
Primo Tecnologo	12	12	24
Tecnologo	98	105	203
Funzionario di amministrazione	11	11	22
Collaboratore Tecnico	239	137	376
Collaboratore di amministrazione	20	52	72
Operatore Tecnico	9	8	17
Operatore di amministrazione	5	9	14
TOTALE PERSONALE	976	719	1695

Con il 72,22% di donne del gruppo “collaboratori di amministrazione”, c’è la percentuale più alta di donne che utilizzano l’istituto, ma nei gruppi “primo tecnologo” e “funzionario di amministrazione” troviamo il 50% di donne e il 50% di uomini richiedenti il lavoro agile.

Tabella 45. Personale in Lavoro agile per centri e genere, al 31/12/2023

UNITÀ ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
SEDE	57	110	167
CASACCIA	361	293	654
FRASCATI	210	118	328
BOLOGNA	79	64	143
BRASIMONE	38	7	45
BRINDISI	46	34	80
PORTICI	95	52	147
SALUGGIA	21	11	32
SANTA TERESA	9	7	16
TRISAIA	60	23	83
ALTRO	0	0	0

È la sede legale che vede il 65,87% dei/delle richiedenti il lavoro agile probabilmente perché è con maggiore presenza di personale femminile. Infatti, il bollettino di statistiche del personale riporta una maggiore presenza femminile del personale in sede legale.

Tabella 46. Conferimento assegni di ricerca, per genere, al 31/12/2023

UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
30	30	60

Gli assegni di ricerca sono stati assegnati in maniera uguale a donne e uomini.

Tabella 47. Autorizzazioni e conferimenti incarichi esterni a dipendenti Enea, per genere, al 31/12/2023

UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
123	56	179

Su 179 autorizzazioni e conferimenti di incarichi esterni, solo il 31,28% si riferisce a personale femminile.

Tabella 48. Ripartizione di genere, negli incarichi nelle partecipate, al 31/12/2023

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	2	1	2	1	-	-	2	-
Consorzio CINECA	0,8	-	-	-	-	-	-	-	-
DAC SCrI	1,25	-	-	-	-	-	-	-	-
DINTEC SCrI	16,79	-	-	-	-	-	-	1	-
DITNE SCrI	15,42	1	-	-	-	1	-	-	-
DLTM SCrI	5,88	-	1	-	1	-	-	-	-
DTA SCrI	10,6	-	1	-	1	-	-	-	-
DTT SCrI	70	1	1	-	-	-	-	1	1
Consorzio FABRE	10	2	-	-	-	2	-	1	-
FN Srl	100	1	-	-	-	-	-	1	-
ICAS Srl	4	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	
IMAST SCrI	17,34	-	-	-	-	-	-	-	-
Consorzio In.BIO	49,5	1	1	-	-	1	1	-	-
ISNOVA SCrI	25,79	-	-	-	-	-	-	-	-
NUCLECO SpA	40	-	1	-	1	-	-	1	1
POLO TEC. Industriale 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	3,37	-	-	-	-	-	-	1	-
Consorzio TeRN	6,74	-	1	-	-	-	1	-	-
Consorzio TRAIN	59,71	3	-	1	-	2	-	1	1
Consorzio TRE	31,25	1	1	-	-	1	-	-	-
Associazione Consortium GARR	25	1	-	-	-	-	-	-	-

È diminuito il divario tra uomini e donne dipendenti ENEA, con compenso, nominati nei C.d.A. delle Società partecipate; infatti, si è arrivati a oltre il 36% di personale femminile che percepisce un compenso sul totale delle/dei percipienti. Però nelle nomine Enea nei collegi sindacali è presente l'80% degli uomini a fronte del 20% delle donne.

Tabella 49. Fruizione della formazione suddiviso per genere ed età al 31/12/2023

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	26	503	1053,5	1049,5	314	2946	18,67	8	245	388	496	110	1247	9,48
Aggiornamento professionale	2	1647,5	4691	3382	1205,5	10928	69,25	44	945,5	4304,5	3022	854,5	9170,5	69,71
Competenze manageriali/ Relazionali		63	145	55	14	277	1,76		30	119,5	68	53,5	271	2,06
Tematiche CUG			53	21	3	77	0,49		39	87	166	62,5	354,5	2,69
Violenza di genere				5	5	10	0,06							
Altro (specificare)		139	569,5	760	73	1541,5	9,77		224,5	645	1091	152	2112,5	16,06
Totale ore	28	2352,5	6512	5272,5	1614,5	15779,5	100,00	52	1484	5544	4843	1232,5	13155,5	100,00
Totale ore %	0,28	14,91	41,27	33,41	10,23	100,00		0,40	11,28	42,14	36,81	9,37	100,00	

Il dato che balza immediatamente agli occhi è la formazione sull'aggiornamento professionale che è la parte percentualmente predominante ed è praticamente uguale per donne e uomini. Se si considera che le donne sono ancora numericamente meno degli uomini e che fruiscono della formazione in misura consistente ancora prima dei 30 anni d'età, si deve riflettere sul fatto che le lavoratrici considerano molto importante l'aggiornamento professionale. Le donne, inoltre, risultano più interessate dei colleghi uomini sia alla formazione relativa alle competenze manageriali/relazionali che alla formazione relativa alle tematiche CUG.

Tabella 50. Formazione del personale per Unità organizzativa e per genere, al 31/12/2023

UNITÀ ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE	TOTALE
TERIN	115	67	182
DIRGEN	4	1	5
DUEE	43	34	77
NUC già FSN	150	65	215
SSPT	108	141	249
ABF già AMC	5	11	16
TTEC già ISV	13	20	33
ISER	46	31	77
LEGALT	3	9	12
PER	6	6	12
IRP	25	20	45
REL	4	12	16
STAV	4	2	6
UTA	14	12	26
UVER	2	3	5
OCS	1	1	2
TOTALE PERSONALE	543	435	978

La percentuale più alta di donne che accedono alla formazione è a LEGALT e a REL con il 75% del personale formato in quelle direzioni.

Tabella 51. Missioni e congressi in Italia incluso il personale che nel corso del 2023 è cessato dal servizio, relative al personale a tempo indeterminato, per genere al 31/12/2023

DIPENDENTI IN MISSIONE	N. MISSIONI	N. CONGRESSI EFFETTUATI IN MISSIONE	SPESE TOTALI MISSIONI IN EURO	SPESE TOTALI CONGRESSI IN EURO
donne	1232	185	305766,33	41863,52
uomini	2524	233	710487,63	46184,80
TOTALE	3756	418	1016253,96	88048,32

Le donne sono state circa il 32% del personale andato in missione in Italia e il costo delle trasferte ha inciso per circa il 31% sul totale delle spese delle missioni. Nell'ambito di queste missioni sono stati effettuati congressi nei quali le donne hanno partecipato per circa il 44% dei congressisti e inciso per circa il 47% del totale delle spese dei congressi.

Tabella 52. Missioni e congressi nel resto del Mondo incluso il personale che nel corso del 2023 è cessato dal servizio, relative al personale a tempo indeterminato per genere, al 31/12/2023

DIPENDENTI IN MISSIONE	N. MISSIONI	N. CONGRESSI EFFETTUATI IN MISSIONE	SPESE TOTALI MISSIONI IN EURO	SPESE TOTALI CONGRESSI IN EURO
donne	468	125	612705,67	53365,74.
uomini	817	167	1018278,83	78264,26
TOTALE	1285	292	1630984,5	131630

Le donne sono state circa il 36% del personale andato in missione nel resto del mondo e il costo delle trasferte ha inciso per circa il 42% sul totale delle spese delle missioni. Nell'ambito di queste missioni sono stati effettuati congressi nei quali le donne hanno partecipato per circa il 42% dei congressisti e inciso per circa il 40% del totale delle spese dei congressi.

La considerazione finale è che le lavoratrici sono andate in missione in misura inferiore ai loro colleghi ma nell'ambito delle missioni hanno partecipato spesso a congressi, sia in Italia che nel resto del mondo, con percentuali superiori alla loro presenza in ENEA e questo conferma la loro voglia di crescere professionalmente.

Tabella 53. Composizione per genere nelle commissioni di concorso al 31/12/2023

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Numero commissioni 2 commissioni	--	--	--
Presidenti	7	3	10
Componenti	22	9	31
Segretario/segretaria	4	6	10

Nelle commissioni di concorso la presenza femminile è inferiore a 1/3 dei membri e comunque alla presenza delle lavoratrici in ENEA. Le donne sono il 60% del gruppo solamente nel ruolo di segreteria.

Tabella 54. Procedura selettiva art. 53 aventi diritto per genere al 31/12/2023

Procedura selettiva, per titoli, per l'attribuzione progressioni economiche per il personale dell'ENEA inquadrato nei livelli dal IV all'VIII – dipendenti ammessi.			
PROFILO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Funzionario	--	1	1
Collaboratore/Collaboratrice Tecnico/a	9	6	15
Collaboratore/Collaboratrice di amministrazione	--	1	1
Operatore/Operatrice Tecnico/a	1	1	2
Operatore/Operatrice di amministrazione	1	1	2
TOTALE PERSONALE	11	10	21

È stata rispettata e anzi superata la quota di presenza femminile in ENEA; le collaboratrici tecniche sono state ammesse alla procedura al 40% sul

totale del gruppo, mentre in ENEA la loro percentuale è del 35,08% nel profilo di appartenenza.

Tabella 55. Procedura selettiva art. 53 vincitori per genere al 31/12/2023

Procedura selettiva, per titoli, per l'attribuzione progressioni economiche per il personale dell'ENEA inquadrato nei livelli dal IV all'VIII – dipendenti vincitori.			
PROFILO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Funzionario	--	1	1
Collaboratore/Collaboratrice Tecnico/a	6	4	10
Collaboratore/Collaboratrice di amministrazione	--	1	1
Operatore/Operatrice Tecnico/a	1	1	2
Operatore/Operatrice di amministrazione	1	--	1
TOTALE PERSONALE	8	7	15

Le donne ammesse sono state quasi tutte risultate vincitrici della procedura, tranne una operatrice di amministrazione.

Tabella 56. Procedura selettiva per l'attribuzione del profilo superiore a personale inquadrato nei profili di Ricercatore, Tecnologo per genere ammesso alla progressione economica art. 15 indetta nel 2021 e conclusa entro il 31/12/2023

PROFILO	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
Primo Ricercatore	106	67	173
Ricercatore	420	301	721
Primo Tecnologo	21	14	35
Tecnologo	72	80	152
TOTALE PERSONALE	619	462	1.081

Le lavoratrici sono state ammesse alla procedura quasi con le stesse percentuali della loro presenza nei profili tranne il caso delle prime tecnologhe presenti nel profilo al 52,86% e ammesse alla procedura al 40%.

Tabella 57. Procedura selettiva per l'attribuzione del profilo superiore al personale inquadrato nei profili di Ricercatore Tecnologo per genere, assegnatario di progressione economica art. 15 al 31/12/2023

PROFILO	UOMINI	DONNE	TOTALE PERSONALE
Primo Ricercatore	48	28	76
Ricercatore	140	94	234
Primo Tecnologo	11	5	16
Tecnologo	30	25	55
TOTALE PERSONALE	229	152	381

Le donne sono risultate assegnatarie di progressione economica, in tutti i profili, con percentuali minori rispetto a quelle della loro ammissione alla procedura.

Tabella 58. Anzianità nei livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere, al 31/12/2023

Classi di anzianità Permanenza nel livello	UOMINI							DONNE							Totale
	<=30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	% sul totale di genere	<=30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	% sul totale di genere	
Inferiore a 3 anni	6	122	293	284	151	856	66,10%	1	87	233	234	79	634	67,59%	1.490
Tra 3 e 5 anni	0	8	82	119	90	299	23,09%	0	4	47	112	75	238	25,37%	537
Tra 6 e 10 anni	0	1	4	3	1	9	0,69%	0	1	5	5	2	13	1,39%	22
Superiore a 10 anni	0	7	43	53	28	131	10,12%	0	2	13	25	13	53	5,65%	184
Totale	6	138	422	459	270	1.295	100,00%	1	94	298	376	169	938	100,00%	2.233

Il fenomeno della permanenza nei livelli è comune ai due generi in tutte le fasce d'età e di anni di servizio. Sarebbero auspicabili procedure di passaggio al livello superiore più frequenti per consentire carriere più dinamiche.

Tabella 59. Retribuzioni medie annue lorde del personale, per genere, al 31/12/2023

GENERE	UOMINI	DONNE
RETRIBUZIONI⁵	41.200,71	40.107,05

Quest'anno lo scarto stipendiale è risultato pari ad euro 1.093,66, cioè le donne hanno guadagnato in media il 2,65% in meno rispetto agli uomini. Nel 2022 lo scarto era stato di euro 919 (quindi il 2,30% in meno degli uomini). Probabilmente sono ancora presenti in ENEA molte lavoratrici anziane d'età e di servizio, con stipendi inferiori ai loro colleghi uomini, anche anziani, provenienti da organismi che applicavano contratti privatistici; infatti, negli ultimi anni c'è stata una sostanziale parità stipendiale per i nuovi assunti dovuta alle regole dei comparti.

⁵ Nella numerosità è presente un incarico dirigenziale a titolo gratuito che, pertanto, non è stato inserito nel calcolo delle medie retributive.

Tabella 60. Retribuzioni medie annue lorde del personale, per profilo professionale e per genere al 31/12/2023

Profilo Professionale	Importo Retribuzione di posizione																					
	Anagrafica al 31/12/2023		Importo Livello		Importo Fascia		Importo Pos. Econ.		Importo RIA		Importo Assegno ad Pers		Importo EDF		Parte Fissa		Parte Variabile		Importo Superminimo		Media di retr. annua	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Direttore Generale	1	-	4.453,29	--	-	--	-	--	-	--	-	--	-	--	2.891,78	--	6.350,69	--	-	--	178.044,88	--
Dirigenti ⁶	8	3	3.988,00	3.988,00	-	-	-	-	-	-	-	-	3.000,60	3.000,60	-	-	-	-	1.402,22	1.402,22	109.080,66	109.080,66
Dirigente di ricerca	74	30	4.293,65	4.293,65	1.020,61	911,30	-	-	-	-	1,02	-	-	-	-	-	-	-	-	-	69.098,67	67.664,35
Primo Ricercatore	213	135	3.328,59	3.328,59	807,10	771,21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	53.764,02	53.297,35
Ricercatore	428	293	2.628,29	2.628,29	344,05	339,24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	38.640,42	38.577,94
Dirigente Tecnologo	17	10	4.293,65	4.293,65	828,60	836,35	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	66.589,20	66.690,04
Primo Tecnologo	33	37	3.328,59	3.328,59	662,87	712,81	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	51.889,01	52.538,18
Tecnologo	96	117	2.628,29	2.628,29	231,78	291,50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	37.180,92	37.957,32
Tecnologo Enea	1	1	2.628,29	2.628,29	1.040,51	1.040,51	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	47.694,40	47.694,40
Funzionario di amm.ne	14	14	2.229,44	2.259,74	-	-	59,25	92,17	150,96	207,89	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	31.715,40	33.277,36
Collaboratore Tecnico	359	194	2.157,52	2.256,16	-	-	40,82	68,83	192,00	257,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	31.074,36	33.565,83
Collaboratore di amm.ne	28	79	1.917,94	1.937,66	-	-	5,72	13,17	41,63	65,58	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25.548,69	26.213,28
Operatore Tecnico	20	13	1.878,02	1.867,54	-	-	31,55	43,15	188,63	197,18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27.276,66	27.402,28

⁶ Nella numerosità è presente un incarico dirigenziale a titolo gratuito che, pertanto, non è stato inserito nel calcolo delle medie retributive.

Operatore Tecnico Enea	2	-	2.108,25	--	-	-	80,05	--	248,83	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	31.682,6 9	--
Operatore di amm.ne	8	12	1.740,85	1.728,83	-	-	-	20,33	82,49	84,20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23.703,4 0	23.833,6 4
Operatore di amm.ne Enea	2	3	2.108,25	2.108,25	-	-	80,05	53,37	302,37	270,01	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	32.378,7 1	31.611,1 5
TOTALE PERSONALE	1.304	941	2.717,70	2.667,60	348,38	319,59	12,74	17,69	59,66	66,24	0,06	-	16,12	9,57	2,22	-	4,87	-	7,53	4,47	41.200,7 1	40.107,0 5

Le differenze stipendiali più marcate, a sfavore delle lavoratrici, si trovano nei profili di dirigente di ricerca e primo ricercatore.

Tabella 61. Componenti della retribuzione media mensile lorda in euro, “voci fisse”, per gruppi di titolo di studio, per profilo e per genere, al 31/12/2023

Personale per titolo di studio e profilo professionale	Anagrafica al 31/12/2023		Importo Retribuzione di posizione																				
			Importo Livello		Importo Fascia		Importo Pos. Econ.		Importo RIA		Importo Assegno ad Pers		Importo EDF		Parte Fissa		Parte Variabile		Importo Superminimo		Media di retr. annua		
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
LAUREATI																							
DIRETTORE GENERALE	1	--	4.453,29	--	-	--	-	--	-	--	-	--	-	--	2.891,78	--	6.350,69	--	-	--	178.044,88	--	
Dirigente ⁷	8	3	3.988,00	3.988,00	-	-	-	-	-	-	-	-	3.000,60	3.000,60	-	-	-	-	-	1.402,22	1.402,22	109.080,66	109.080,66
Dirigente di ricerca	74	30	4.293,65	4.293,65	1.020,61	911,30	-	-	-	-	1,02	-	-	-	-	-	-	-	-	-	69.098,67	67.664,35	
Primo Ricercatore	213	135	3.328,59	3.328,59	807,10	771,21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	53.764,02	53.297,35	
Ricercatore	428	293	2.628,29	2.628,29	344,05	339,24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	38.640,42	38.577,94	
Dirigente Tecnologo	17	10	4.293,65	4.293,65	828,60	836,35	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	66.589,20	66.690,04	
Primo Tecnologo	33	37	3.328,59	3.328,59	662,87	712,81	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	51.889,01	52.538,18	

⁷ Nella numerosità è presente un incarico dirigenziale a titolo gratuito che, pertanto, non è stato inserito nel calcolo delle medie retributive.

Tecnologo	96	117	2.628,29	2.628,29	231,78	291,50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	37.180,92	37.957,32
Funzionario di amm.ne	14	14	2.229,44	2.259,74	-	-	59,25	92,17	150,96	207,89	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	31.715,40	33.277,36
Collaboratore Tecnico	--	2	--	2.108,25	--	-	--	-	--	-	--	-	--	-	--	-	--	-	--	-	--	27.407,25
DIPLOMATI																						
Tecnologo Enea	1	1	2.628,29	2.628,29	1.040,51	1.040,51	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	47.694,40	47.694,40
Collaboratore Tecnico	359	192	2.157,52	2.257,70	-	-	40,82	69,54	192,00	259,68	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	31.074,36	33.629,98
Collaboratore di amm.ne	28	79	1.917,94	1.937,66	-	-	5,72	13,17	41,63	65,58	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25.548,69	26.213,28
NON DIPLOMATI																						
Operatore Tecnico	20	13	1.878,02	1.867,54	-	-	31,55	43,15	188,63	197,18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27.276,66	27.402,28
Operatore Tecnico Enea	2	--	2.108,25	--	-	--	80,05	--	248,83	--	-	--	-	--	-	--	-	--	-	--	31.682,69	--
Operatore di amm.ne	8	12	1.740,85	1.728,83	-	-	-	20,33	82,49	84,20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23.703,40	23.833,64
Operatore di amm.ne Enea	2	3	2.108,25	2.108,25	-	-	80,05	53,37	302,37	270,01	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	32.378,71	31.611,15
TOT. PERSONALE	1.304	941	2.717,70	2.667,60	348,38	319,59	12,74	17,69	59,66	66,24	0,06	-	16,12	9,57	2,22	-	4,87	-	7,53	4,47	41.200,71	40.107,05

Anche in questa tabella le dipendenti dirigenti di ricerca e primo ricercatore, con laurea, hanno importi di fascia inferiori ai loro colleghi nel profilo di appartenenza.

Tabella 62. Componenti della retribuzione media mensile lorda in euro, “voci fisse”, per gruppi di titolo di studio, per livello e per genere, al 31/12/2023

Personale per titolo di studio e livello	Anagrafica al 31/12/2023		Importo Livello		Importo Fascia		Importo Pos. Econ.		Importo RIA		Importo Assegno ad Pers		Importo EDF		Importo Retribuzione di posizione				Importo Superminimo		Media di retr. annua	
															Parte Fissa		Parte Variabile					
	U	D	U	D	U	D	U	D	UI	D	U	D	UI	D	U	D	U	D	U	D	U	D
DIRETTORE GENERALE																						
LAUREA	1	-	4.453,29	--	-	--	-	--	-	--	-	--	-	--	2.891,78	--	6.350,69	--	-	--	178.044,88	--
Dirigenti⁸																						
LAUREA	8	3	3.988,00	3.988,00	-	-	-	-	-	-	-	-	3.000,60	3.000,60	-	-	-	-	1.402,22	1.402,22	109.080,66	109.080,66
I																						
LAUREA	91	40	4.293,65	4.293,65	984,74	892,56	-	-	-	-	0,83	-	-	-	-	-	-	-	-	-	68.629,87	67.420,77
II																						
LAUREA	246	172	3.328,59	3.328,59	787,76	758,64	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	53.512,49	53.134,04
III																						
LAUREA	524	410	2.628,29	2.628,29	323,48	325,62	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	38.373,03	38.400,84
DIPLOMA	1	1	2.628,29	2.628,29	1.040,51	1.040,51	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	47.694,40	47.694,40
IV																						
LAUREA	8	10	2.320,33	2.320,33	-	-	103,69	129,04	243,42	282,75	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	34.676,77	35.517,51
DIPLOMA	162	148	2.320,33	2.320,33	-	-	90,46	89,68	330,23	312,11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	35.633,33	35.387,58
V																						

⁸ Nella numerosità è presente un incarico dirigenziale a titolo gratuito che, pertanto, non è stato inserito nel calcolo delle medie retributive.

LAUREA	6	6	2.108,25	2.108,25	-	-	-	-	27,67	13,83	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27.766,92	27.587,08
DIPLOMA	105	56	2.108,25	2.108,25	-	-	1,52	20,01	120,38	131,76	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	28.991,97	29.380,27
ALTRO	4	3	2.108,25	2.108,25	-	-	80,05	53,37	275,60	270,01	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	32.030,70	31.611,15
VI																						
DIPLOMA	109	37	1.939,87	1.939,87	-	-	-	-	36,28	38,14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25.689,98	25.714,07
ALTRO	13	9	1.939,87	1.939,87	-	-	48,54	62,33	234,87	263,70	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	28.902,64	29.456,67
VII																						
DIPLOMA	11	30	1.776,89	1.776,89	-	-	-	-	-	1,90	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23.099,57	23.124,27
ALTRO	11	7	1.776,89	1.776,89	-	-	-	34,85	120,21	123,91	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24.662,28	25.163,43
VIII																						
ALTRO	4	9	1.680,77	1.680,77	-	-	-	-	14,25	37,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22.035,26	22.331,02
TOTALE PERSONALE	1.304	941	2.717,70	2.667,60	348,38	319,59	12,74	17,69	59,66	66,24	0,06	-	16,12	9,57	2,22	-	4,87	-	7,53	4,47	41.200,71	40.107,05

Le laureate di primo e secondo livello sono quelle più penalizzate sull'importo della fascia stipendiale, componente che si ripercuote sulla media di retribuzione annua.

Tabella 63. Indennità specifiche per genere, al 31/12/2023

	Uomini	Donne
INDENNITÀ PER LA DIREZIONE DI STRUTTURE DI PARTICOLARE RILIEVO	16	9
INDENNITÀ PER ONERI SPECIFICI – ULTERIORE INCREMENTO	23	15
INDENNITÀ RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	2	12
INDENNITÀ SVOLGIMENTO ATTIVITÀ SPECIFICHE	607	117
INDENNITÀ PER INCARICHI STRUTTURE TECNICHE E PROGETTI DI RICERCA	39	36
TOTALE PERSONALE	687	189

Sono state poche le donne che hanno ricevuto indennità specifiche (189 persone) contro un numero maggiore di uomini (687) fatta eccezione delle indennità per responsabilità professionale, dove le lavoratrici sono state ben l'85,71% del gruppo.

Tabella 64. Indennità finanziate dal fondo di incentivazione per attività per prestazioni a committenti esterni specifiche per genere erogate al 31/12/2023

	Uomini	Donne
INDENNITÀ FINANZIATE DAL FONDO	434	527

In questa tabella si evince che le donne sono state più numerose rispetto agli uomini nel percepire indennità finanziate dal fondo di incentivazione per attività per prestazioni a committenti esterni e sono il 54,84% del gruppo.

Tabella 65. Responsabili scientifici ed entrate da contratti attivi al 31/12/2023 per genere.

N. ENTRATE CONTRATTUALI ⁹	RESPONSABILI SCIENTIFICI UOMINI	RESPONSABILI SCIENTIFICI DONNE	TOTALE RESPONS. SCIENT. ¹⁰	BUDGET UOMINI	BUDGET DONNE	BUDGET TOTALE ¹¹
Contratti progettuali	200	140	340	255.826.952	101.626.266	357.453.218
Contratti di Servizi e Prestazioni ¹²	75	34	109	11.848.870	7.104.342	18.953.211
Contratti a tipologia mista ¹³	18	9	27	108.123.843	65.351.580	173.475.423
TOTALE	293	183	476	375.799.665	174.082.188	549.881.853

Sui contratti progettuali ancora attivi nel 2023 ha lavorato il 41,18% delle donne del gruppo responsabili scientifiche/i, il budget più alto ottenuto dalle donne è stato quello dei contratti di servizi e prestazioni dove le lavoratrici responsabili scientifiche hanno portato all’Agenzia il 37,483% di quella tipologia di contratto.

⁹ DATI QUALITATIVI RIFERITI AI CONTRATTI ATTIVI IN VITA (PRESENTI IN WPLAN ALLO STATO IN CORSO) ALLA DATA DEL 31.12.2023, COMPRENSIVI DEI PROGETTI FINANZIATI CON FONDI PNRR;

¹⁰ NR. RESPONSABILI DEI CONTRATTI ATTIVI IN VITA ALLA DATA DEL 31.12.2023;

¹¹ BUDGET RIFERITO ALL’AMMONTARE DEI CONTRATTI ATTIVI IN VITA ALLA DATA DEL 31.12.2023;

¹² IL VALORE DEL BUDGET PER LE ATTIVITA’ TARIFFATE È RAPPRESENTATO DAGLI ACCERTAMENTI DELL’ANNO;

¹³ INCLUDE IL BUDGET PER LE ANNUALITÀ DEL PROGRAMMA NAZIONALE DI RICERCA IN ANTARTIDE IN CORSO DI RENDICONTAZIONE E IL BUDGET IN TERMINI DI ACCERTAMENTI DEL PROGETTO DTT.

Tabella 66. Responsabili scientifici e entrate da contratti attivi terminati nell'anno 2023 per genere

<i>N. ENTRATE CONTRATTUALI</i> ⁽¹⁾¹⁴	<i>RESPONSABILI SCIENTIFICI UOMINI</i>	<i>RESPONSABILI SCIENTIFICI DONNE</i>	<i>TOTALE RESPONS.SCIENT.</i> ¹⁵	<i>BUDGET UOMINI</i>	<i>BUDGET DONNE</i>	<i>BUDGET TOTALE</i> ¹⁶
<i>Contratti progettuali</i>	58	47	105	17.444.016,62	14.643.640,66	32.087.657,28
<i>Contratti di Servizi e Prestazioni</i> ¹⁷	49	22	71	4.058.325,25	1.558.114,16	5.616.439,41
<i>Contratti a tipologia mista</i>	3	4	7	5.910.395,90	18.134.972,00	24.045.367,90
TOTALE	110	73	183	27.412.737,77	34.336.726,82	61.749.464,59

Per i contratti attivi terminati nel 2023 le responsabili scientifiche sono state più degli uomini responsabili scientifici per i contratti a tipologia mista (57,14% di donne). Il budget più alto ottenuto dalle donne è stato su questa tipologia contrattuale dove le responsabili scientifiche hanno portato all'ENEA il 75,419% del totale.

Quindi, nel 2023 per i contratti attivi terminati nell'anno, nonostante la netta superiorità numerica maschile in termini di responsabili scientifici/che, le donne hanno “portato a casa” più soldi degli uomini.

¹⁴ DATI QUALITATIVI RIFERITI AI CONTRATTI ATTIVI CONCLUSI ENTRO IL 31.12.2023;

¹⁵ NR. RESPONSABILI DEI CONTRATTI CONCLUSI ENTRO IL 31.12.2023;

¹⁶ BUDGET RIFERITO ALL'AMMONTARE DEL CONTRATTO CONCLUSO O CHIUSO ENTRO IL 31.12.2023;

¹⁷ INCLUDE SPECIFICHE ATTIVITA' DI ANALISI E MONITORAGGIO NEL CAMPO DELLA RICERCA COMMISSIONATE DA TERZI INIZIATE E CONCLUSE NELL'ANNO 2023;

Titolo 3. INDICATORI PER IL BILANCIO DI GENERE

La presenza di così tanti dati messi a disposizione da ENEA tramite il Bilancio di Genere offre l'opportunità di individuare indicatori che aiutino nella lettura della situazione e dei trend evolutivi.

L'individuazione di opportuni indicatori va anche incontro alle necessità espresse dal PNRR, con particolare riferimento alla Missione 5 "Inclusione e coesione", che prevede, nel tempo, l'introduzione di un "Sistema di certificazione della parità di genere" basato sull'individuazione, appunto, di una serie di indicatori.

Gli indicatori, da applicare a determinare realtà aziendali pubbliche e private, oltre a fotografare lo stato di fatto ad un determinato momento, sono utili anche ad individuare le aree critiche sulle quali intervenire per avvicinarsi sempre più all'auspicata parità di genere. Sono quindi da intendersi come strumento di lavoro e verifica e come ausilio proattivo alle politiche aziendali in materia di parità.

Nelle more della attuazione di un processo interno per la verifica di ottenibilità della certificazione di genere in ENEA, quest'anno si è deciso di testare l'utilizzo di un piccolo numero di indicatori quantitativi di parità di genere¹⁸ applicati ai dati del Bilancio di Genere ENEA, ritenuti calzanti alla realtà specifica dell'Agenzia. Tali indicatori sono stati scelti tra quelli individuati dalle "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere" UNI/PdR 125:2022. Le linee guida prevedono l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni, pubblicate dall'Ente nazionale di unificazione (Uni) il 16 marzo 2022 e rivolte alle organizzazioni sia pubbliche che private. Tali parametri sono stati recepiti con decreto della Ministra per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022. Non si esclude nei prossimi anni di incrementare il numero di indicatori applicati.

La Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 prevede un insieme di KPI definiti come percorribili, pertinenti e confrontabili, raggruppati in 6 aree strategiche:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi di gestione delle risorse umane (HR);
- opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Le KPI sono specifiche per piccole imprese e per imprese medio-grandi. L'ENEA rientra nella categoria delle imprese medio-grandi, con più di 50 dipendenti.

¹⁸ Fondazione Nazionale dei Commercialisti, 2023. [Guida per la certificazione di genere](#).

Gli indicatori sono classificabili in due categorie: Indicatori di natura qualitativa; indicatori di natura quantitativa.

Gli indicatori di natura qualitativa sono misurati in termini di presenza o non presenza, mentre gli indicatori di natura quantitativa sono misurati in termini di delta % rispetto ad un valore interno aziendale o al valore medio di riferimento nazionale o del tipo di attività economica esercitata. Ogni indicatore è associato ad un punteggio, il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'area di appartenenza.

Gli indicatori utilizzati quest'anno scelti tra quelli indicati nell'UNI/PdR 125:2022, congruenti con i dati raccolti dall'Agenzia per il Bilancio di Genere, sono 5, e sono descritti come segue:

AREA OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA (PESO 20%)

1. Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento. NOTA Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione.

- Indicatore Quantitativo.
- (Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell'*industry* di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità. NOTA. La fonte dati da utilizzare per quantificare % è quella rispetto al codice ATECO, in particolare fare riferimento al codice ATECO più disaggregato). Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro.
- Punti 25.

CODICE ATECO ENEA M72

Valore codice ATECO per l'indicatore (anno 2020):

Media dipendenti uomini ATECO M72	Media dipendenti donne ATECO M72	Tot	% presenza donne nell' <i>Industry</i>	% presenza donne in ENEA ¹⁹
11962	10718	22680	47,25	42

¹⁹ Tabella Bilancio di genere 2023 – Personale a tempo indeterminato e determinato per profilo e per genere al 31/12/2023

Andamento dell'indicatore negli anni:

Anno	% presenza donne in ENEA ²⁰
2021	41
2022	41,49
2023	42

Come si può vedere dalle tabelle precedenti, il dato relativo al 2023 sulla presenza percentuale di donne in ENEA rispetto al valore assunto dall'indicatore (anno 2020) per il codice ATECO M72, riporta un discostamento in negativo di circa 5 punti percentuali. Il KPI, quindi, non si considera raggiunto, anche se l'indicatore mostra una tendenza incrementale negli anni (+1 pp tra il 2021 e il 2023).

2. Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente.

- Indicatore Quantitativo.
- (Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell'*industry* di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità).
- Fonte: Istat,
- Rilevazione sulle Forze di lavoro.
- Punti 25.

Dopo accurata analisi dei database ISTAT non è stato possibile rinvenire il dato richiesto di valore medio dell'Industry "Ente di ricerca", ci si è quindi rifatti al parametro "valore in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità". Di seguito il valore espresso dall'indicatore qui analizzato, riferito agli anni 2021-2023.

Anno	% donne dirigente in ENEA ²¹
2021	11,11
2022	11,11
2023	27,27

Dalla tabella riportata, si evince come l'indicatore, per ENEA, assuma una valenza assolutamente positiva, con un aumento di ben 16 punti percentuali tra il 2022 e il 2023. Il KPI si considera quindi raggiunto per il 2023, anche se la parità è ancora lontana (circa 22 punti percentuali).

²⁰ Tabelle Bilanci di genere 2021-2022 e 2023 – Personale a tempo indeterminato e determinato per profilo e per genere.

²¹ Tabelle Bilanci di genere 2021-2022 e 2023 – Componenti della retribuzione media mensile lorda in euro, voci fisse, per titolo di studio, per profilo e per genere.

3. Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento.

- Indicatore Quantitativo.
- (Il KPI si considera raggiunto quando si registra una quota almeno pari al 40% rispetto al totale dei responsabili e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità).
- Fonte: Interna.
- Punti 20.

Anno	% donne con incarichi di struttura in ENEA ²²
2021	29,94
2022	31,36
2023	33,12

Come si può notare dalla tabella precedente, il valore assunto dall'indicatore è inferiore al 40% richiesto per il superamento del KPI. I valori assunti dall'indicatore per gli anni considerati, tuttavia, mostrano un andamento incrementale di più di 3 punti percentuali, ma è ancora lontano dall'obiettivo di parità di circa 17 punti percentuali.

4. Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento. NOTA Considerare nel calcolo la % di donne con delega di spesa o facenti parte della prima linea di riporto al vertice, come previsto dall'indicatore 5 per i/le responsabili di unità organizzative rispetto al numero totale di persone facenti parte di questi gruppi.

- Indicatore Quantitativo.
- (Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp)²³ rispetto al valore medio di donne con qualifica di dirigente nell'Industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità).
- Fonte: Interna.

²² Tabelle Bilanci di genere 2021-2022 e 2023 – Ripartizione per genere, negli incarichi di struttura, per tipologia di incarico.

²³ I punti percentuali, indicati con l'abbreviazione "p.p.", indicano l'incremento numerico assoluto di un numero espresso percentualmente: se dal 3% si passa al 13%, c'è un incremento di 10 p.p. se dal 3% si passa al 3,3% c'è un incremento del 10%.

- Punti 10.

Anno	% donne con budget contratti attivi in ENEA ²⁴
2021	34,31
2022	37,57
2023	38,44

L'indicatore qui esaminato prevede si prenda in considerazione la percentuale di donne con delega su un budget di spesa o di investimento, facenti parte della prima linea di riporto al vertice. Il dato non è reperibile tra quello a disposizione del presente bilancio di genere. La situazione dell'Agenzia si rifà, invece, più a quella degli Enti di Ricerca, dove, indipendentemente dal grado, i singoli ricercatori possono avere un budget da gestire in relazione ai progetti di cui sono responsabili. Si è quindi pensato di riportare, in alternativa, la percentuale di donne che hanno a disposizione un budget relativo a contratti di ricerca attivi. Anche in questo caso, non ci sarà quindi un riferimento diretto al valore medio dell'indicatore fornito dall'ISTAT, quanto piuttosto una valutazione sul cambiamento nel tempo per ENEA dell'indicatore considerato. Come si può vedere nella tabella sopra riportata, l'indicatore mostra un incremento di più di 4 punti percentuali negli anni 2021-2023, ma è ancora lontano di circa 12 punti percentuali dall'obiettivo di parità.

AREA EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE (PESO 20%)

5. Percentuale promozioni donne su base annua.

- Indicatore Quantitativo.
- (Il KPI si considera raggiunto quando la percentuale di donne promosse rispetto al totale di donne in organico è pari alla percentuale di uomini promossi rispetto al totale di uomini in organico, prendendo in considerazione i diversi livelli funzionali e non in valore assoluto).
- Fonte: Interna.
- Punti 30.

²⁴ Tabelle Bilanci di genere 2021-2022 e 2023 – Dati relativi a responsabili scientifici/che e entrate da contributi attivi per genere.

Profilo	%Uomini	%Donne
Primo Ricercatore	22,53	20,74
Ricercatore	33,81	33,57
Primo Tecnologo	33,33	13,51
Tecnologo	31,91	21,36
Funzionario	--	7,14
Collaboratore/Collaboratrice Tecnico/a	1,67	2,06
Collaboratore/Collaboratrice di amministrazione	--	1,26
Operatore/Operatrice Tecnico/a	4,54	7,69
Operatore/Operatrice di amministrazione	10	--
Media% Art. 15/2023	30,39	22,29
Media% Art. 53/2023	3,24	3,63
Media% Tot.	15,31	11,92

I dati riportati nella tabella precedente si riferiscono alle dinamiche Art. 15 e Art. 53 svolte nel corso dell'anno 2023.²⁵Come si può vedere, per quanto riguarda l'Art. 15 (Attribuzione del profilo superiore al personale inquadrato nei profili di Ricercatore e Tecnologo), i dati tra uomini e donne sono confrontabili per il solo profilo di ricercatore, mentre risultano a favore degli uomini per il profilo di primo ricercatore (circa 2 punti percentuali), Primo Tecnologo e Tecnologo (entrambi ben 10 punti percentuali). In generale, per quanto riguarda l'Art. 15, i vincitori sono per circa il 30% uomini, per il 22% donne. Per quanto riguarda invece l'Art. 53 (Procedura selettiva per le progressioni economiche per il personale appartenente ai livelli IV – VIII), la situazione sembra invertita. La maggior parte delle posizioni è stata raggiunta da una donna, fino al profilo di Funzionario di Amministrazione, dove nessun uomo è stato designato vincitore. Unica eccezione, quella dell'Operatore di amministrazione, dove sono risultati vincitori solo dipendenti di sesso maschile. Se si analizza, tuttavia, il dato della media percentuale, si nota come, in realtà, il numero medio di vincitori sia pressoché uguale tra uomini e donne (circa il 3%). Se consideriamo, infine, la media totale delle percentuali di promozione/progressione economica, ci rendiamo conto che la differenza tra uomini e donne è di circa 3 punti percentuali a favore degli uomini (15,31/11,92).

²⁵ Tabella Bilancio di genere 2023 – Procedura selettiva per l'attribuzione del profilo superiore al personale inquadrato nei profili di Ricercatore e Tecnologo per genere, assegnatario di progressione economica art.15 al 31/12/2023 e Tabella Bilancio di genere 2023 – Procedura selettiva art.53 vincitori al 31/12/2023, **confrontate con** Tabella Bilancio di genere 2023 – Personale a tempo indeterminato e determinato per profilo e per genere, al 31/12/2023.

Titolo 4. 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 di 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 d.lgs. 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.

Titolo 5. PROGRAMMAZIONE E PIANO DI AZIONI POSITIVE

Il d.lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” impone l’obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

L’articolo 42, comma 2, lettera e) del sopra citato decreto prevede la promozione dell’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e nei livelli di responsabilità.

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.

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.

La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta quindi a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell’introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche.

Le pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, con più di cinquanta dipendenti ai sensi di quanto previsto dall’articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113, devono inserire la loro programmazione di attività prevista nei Piani di Azioni Positive nell’apposita sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Le recenti evoluzioni normative fanno sì che il Piano non sia rivolto solo alla tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, ma promuova azioni diverse dirette a prevenire e contrastare ogni possibile fonte di discriminazione. Le azioni riguardano inoltre la promozione e la valorizzazione delle differenze e la promozione del benessere organizzativo.

È fondamentale che le azioni positive, affinché rappresentino uno strumento concreto di innovazione e cambiamento della cultura organizzativa, siano in stretta correlazione con la pianificazione della performance ricompresa nel PIAO.

Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione è esplicitata anche nella Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica

In continuità con i precedenti Piani di Azioni Positive e con il Gender Equality Plan dell’Agenzia, l’ENEA per l’anno 2023 ha inserito nel

PIAO le seguenti Aree di intervento con relative azioni da realizzare e realizzate:

1. Comunicazione e informazione;
2. Equa rappresentatività e dignità di genere;
3. Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro;
4. Benessere Organizzativo;
5. Formazione;
6. Collaborazioni nazionali ed internazionali;
7. Sicurezza in chiave di genere.

COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE

Obiettivi:

- sviluppare e potenziare la comunicazione interna;
- orientare l'informazione verso il superamento degli stereotipi;
- realizzare strumenti di comunicazione e reportistica volti a rendere noti gli effetti prodotti sulle pari opportunità dalle politiche dell'Agenzia;
- sensibilizzare il contesto lavorativo nei confronti di una cultura più centrata sul rispetto del genere e sul benessere organizzativo.

Azioni:

- realizzare mediante l'utilizzo dei canali di comunicazione CUG quali sito istituzionale, intranet, newsletter dell'Agenzia, prodotti finalizzati alla diffusione di una cultura di genere e al contrasto di ogni forma di discriminazione;
- continuare con il progetto DEA (**Donne ENEA in ondA**) attraverso la realizzazione di video e pubblicazione di interviste a colleghe sulla loro esperienza di vita e professionale;
- continuare a pubblicare sul sito istituzionale del CUG la normativa nazionale e comunitaria sulle questioni di genere, benessere organizzativo, antidiscriminazione e contrasto alla violenza di genere;
- dare piena attuazione, nella comunicazione, all'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio nei documenti prodotti;
- continuare a divulgare informazioni utili al contrasto alla violenza di genere mediante la realizzazione di seminari tematici e messa a disposizione di materiale informativo;
- realizzare workshop e convegni in collaborazione con la Rete Nazionale dei CUG;
- dare attuazione al progetto "Pari si cresce" in accordo con il protocollo sottoscritto dalla Rete dei CUG le Ministre per le Pari Opportunità e la Famiglia la Pubblica Amministrazione

EQUA RAPPRESENTATIVITÀ E DIGNITÀ DI GENERE

Obiettivi:

- promuovere un'equa composizione di genere negli organi di governo dell'Ente e nelle posizioni apicali;
- promuovere le pari opportunità nell'ambito della formazione, aggiornamento e qualificazione del personale;
- diffondere modelli culturali improntati alla promozione delle pari opportunità;
- valorizzare le competenze femminili all'interno dell'organizzazione in tutti i settori;
- promuovere l'adozione di buone prassi nella gestione delle risorse umane, al fine di contrastare gli stereotipi di genere.

Azioni:

- realizzare la parità di genere nella composizione di Gruppi di lavoro commissioni e comitati;
- realizzare il Bilancio di Genere;
- verificare l'assenza, nelle selezioni per l'attribuzione degli incarichi, di criteri non in linea con il rispetto delle pari opportunità;
- verificare la piena attuazione delle linee guida sul linguaggio rispettoso del genere in tutti i documenti dell'amministrazione;
- monitorare la dimensione di genere nei progetti
- predisporre analisi mirate all'inclusione della dimensione di genere nell'ambito della ricerca;
- continuare le azioni di contrasto alla violenza di genere in accordo con il protocollo firmato dalla Rete dei CUG, le Ministre per le Pari Opportunità e la Famiglia, e la Pubblica Amministrazione;
- verificare l'attuazione del D. Lgs. n. 120/2011 sulla presenza delle quote di genere nei Consigli di Amministrazione e nei Collegi Sindacali delle società partecipate.

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA/TEMPI DI LAVORO

Obiettivi:

- mantenere e sviluppare strumenti di organizzazione del lavoro flessibili tesi anche a tutelare le esigenze familiari;
- istituire buone prassi organizzative per la pianificazione delle riunioni di lavoro;
- promuovere la cultura della solidarietà in ambito lavorativo anche attraverso la realizzazione di progetti tematici.

Azioni:

- assumere iniziative per consolidare e migliorare gli istituti del Telelavoro annuale, del Telelavoro breve, e del Lavoro Agile nell'Agenzia;
- organizzare il lavoro articolando gli orari in modo che non rechi pregiudizio a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orari di lavoro part-time;

- porre particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo es. congedo maternità, malattia;
- promuovere piani di fattibilità per la prosecuzione/creazione di servizi di welfare anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche.

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivi:

- evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, molestie, discriminazioni e violenze;
- monitorare i carichi di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori;
- implementare iniziative e programmi per il miglioramento delle condizioni di benessere lavorativo nell'Agenzia.

Azioni:

- istituire il Nucleo di Ascolto Organizzato, con personale interno al CUG, per supportare i/le dipendenti nelle situazioni di disagio lavorativo, discriminazioni, molestie, violenze e mobbing;
- favorire l'attività del Comitato Unico di Garanzia quale organismo di concreto supporto dell'attività dell'Agenzia per il benessere lavorativo e il contrasto alle discriminazioni;
- mantenere il Progetto SPA "Servizio Psicologico per l'Agenzia" per favorire l'ascolto, attraverso figure professionali qualificate, su problematiche relazionali, momenti di crisi e demotivazione del personale;
- gestire il passaggio generazionale;
- valutare l'opportunità di indagini sul benessere organizzativo;
- collaborare nei processi di inserimento delle persone con disabilità tra organismi preposti, gruppi di lavoro e CUG per facilitare l'integrazione all'interno dell'Amministrazione;
- adottare un Codice Etico per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e alle violenze:

FORMAZIONE

Obiettivi:

- sensibilizzare in maniera diffusa e partecipata tutto il personale relativamente ai temi delle pari opportunità, linguaggio di genere, contrasto alla violenza e intelligenza emotiva sul lavoro;
- sensibilizzare sul tema di benessere organizzativo.

Azioni:

- garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e aggiornamento professionale in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità adottando modalità organizzative idonee a favorire vita professionale e familiare;
- programmare una formazione specifica in tema di benessere organizzativo, pari opportunità e linguaggio di genere dedicate al personale neoassunto;
- inserire nei piani della formazione eventi relativi alle tematiche riguardanti il rispetto delle pari opportunità di genere eliminazione di ogni forma di discriminazione, benessere lavorativo e comunicazione interpersonale;
- predisporre moduli informativi/formativi su piattaforma e-learning ENEA;
- prevedere una formazione specialistica, sui temi di competenza, per le/i componenti del CUG, nel rispetto delle disponibilità di bilancio.

COLLABORAZIONI NAZIONALI E INTERNAZIONALI**OBIETTIVI:**

- rafforzare gli scambi e le relazioni con interlocutori esterni all'Agenzia;
- partecipare a bandi regionali e comunitari su tematiche sociali.

Azioni:

- proseguire con la partecipazione attiva alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia mediante la condivisione di buone pratiche e l'organizzazione di momenti formativi a beneficio delle/i componenti del CUG e/o delle pubbliche amministrazioni;
- individuare il soggetto delegato ad acquisire le eventuali entrate derivanti dalla partecipazione ai bandi di finanziamento nazionali ed europei, oltre che una struttura dedicata a supportare il CUG nelle varie fasi della stessa, dalla sottoscrizione alla rendicontazione.

SICUREZZA IN CHIAVE DI GENERE**Obiettivi:**

- promuovere condizioni di lavoro tali da assicurare e garantire l'integrità fisica e morale dei lavoratori;
- promuovere consapevolezza sulle differenze tra uomini e donne nelle rispettive condizioni di esposizione al rischio e di potenziali pericoli per la salute.

Azioni:

- promuovere seminari divulgativi di genere su salute e sicurezza;
- proporre l'inserimento di moduli di prevenzione e sensibilizzazione rispetto al tema del contrasto alla violenza di genere nei corsi obbligatori sulla sicurezza;
- predisporre i Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR) stress lavoro correlato in chiave di genere ove possibile;

INIZIATIVE REALIZZATE**Comunicazione e informazione**

Il CUG aggiorna costantemente la pagina internet e intranet del Comitato

<https://www.enea.it/it/comitato-unico-di-garanzia>

<https://www.intranet.enea.it/lavorare-in-enea/cug> .

Il CUG redige mensilmente il CUG informa che costituisce una sintesi delle riunioni plenarie.

Nella newsletter ENEA sezione Focus CUG sono pubblicati, oltre agli aggiornamenti sulle attività, eventi, nuove normative, e attività della Rete Nazionale dei CUG.

Con un progetto del Piano di Azioni Positive è stato creato e gestito il sito donne.enea.it con 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 nel sito 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, quanto 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.

Il Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha messo a disposizione dei comitati una piattaforma tecnologica il Portale dei CUG all'indirizzo <https://portalecug.gov.it> per la condivisione di informazioni.

In collaborazione con i Comitati della Rete dei CUG sono stati organizzati i seguenti eventi:

- "CODICI E CONSIGLIERE/I DI FIDUCIA: QUALE RUOLO NELLA PA" Il Convegno è stato moderato dalla Presidente del CUG ENEA.
- La dimensione polifunzionale delle Pari Opportunità nella Pubblica Amministrazione. Un aspetto imprescindibile anche per il

benessere organizzativo

- VALORI E VALORE NELLA PA. Il ruolo strategico della Rete dei Comitati Unici di Garanzia
- Il CUG ENEA è stato selezionato, in rappresentanza della Rete dei CUG, per relazionare al seminario sulla violenza di genere presso l'INAPP.

Il CUG ENEA è stato inoltre selezionato dalla Rete per confrontarsi con altre Amministrazioni, che hanno già attuato il Bilancio di Genere, in occasione del convegno organizzato dal titolo "IL BILANCIO DI GENERE un'opportunità per un futuro equo, giusto e sostenibile".

È stato organizzato un convegno sul tema "BENESSERE ORGANIZZATIVO tra salute, performance e sostenibilità". Ha partecipato alla tavola rotonda il Direttore del Personale ENEA.

Equa rappresentatività di genere

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

Si è proposto all'Agenzia di rispondere al bando del XV Municipio della Città Metropolitana di Roma per l'assegnazione di una panchina rossa da posizionare su suolo pubblico, fuori del C.R. Casaccia, in ricordo/testimonianza contro la violenza di genere.

È stata presentata all'Amministrazione una proposta di Codice Etico 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, dalla valorizzazione delle differenze, dalla correttezza professionale e dal sereno confronto.

Nei PoC ENEA 2023 viene introdotto il principio che nelle graduatorie di merito a parità di punteggio saranno preferiti i Progetti PoC il cui referente scientifico sia una donna.

Anche quest'anno il CUG ha redatto il Bilancio di Genere che costituisce allegato alla relazione sulla performance.

Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro

È stata elaborata e condivisa con i vertici dell'Agenzia una relazione sugli esiti della ricerca condotta dall'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro (ANCL), in collaborazione con l'Università LUMSA di Roma, dal titolo "Esperienze di smart working in organizzazioni", finalizzata al monitoraggio degli impatti interni ed esterni dello smart working emergenziale.

Il documento consente di estrapolare informazioni utili sulla percezione di tale istituto lavorativo durante il periodo di chiusura forzata dei centri ENEA.

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.

Benessere Organizzativo

In ENEA è presente il Disability Manager con il compito di promuovere presso le singole componenti dell'Amministrazione un'attenzione alle persone con disabilità. È stato costituito un gruppo di lavoro per facilitare i processi di inserimento delle persone con disabilità affinché predisponga accorgimenti organizzativi e soluzioni tecnologiche che facilitino l'integrazione al lavoro.

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 attivo 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 di Ascolto è in continuità con le attività del CUG attuate in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione del Centro Casaccia nel periodo emergenziale.

Lo spazio rappresenta un'occasione per ricevere un supporto per affrontare:

- problematiche relazionali
- momenti di crisi, di demotivazione.

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.

Formazione

In ottemperanza al Protocollo DFP-DPO-ISTRUZIONE-RETECUG, per sensibilizzare i ragazzi nelle scuole al contrasto agli stereotipi di genere nella scelta delle facoltà universitarie STEM, è stato realizzato un Progetto pilota che prevede incontri di orientamento per le classi quarte degli istituti superiori. Ha aderito al progetto proposto dal CUG il liceo Macchiavelli di Roma.

Il Comitato ha organizzato un seminario teorico-esperienziale dal titolo "L'Intelligenza Emotiva: lo trasformo la rabbia in gentilezza" a cui

hanno partecipato circa 300 colleghi e colleghe. Il seminario ha avuto l'obiettivo di facilitare la conoscenza e la gestione dei diversi stati emotivi per promuovere e mantenere un alto grado di benessere sia nel contesto lavorativo che nella vita quotidiana. Il seminario è pubblicato nell'e-learning del CUG all'indirizzo <https://elearning.enea.it/enrol/index.php?id=381>

Su richiesta dei/delle dipendenti, che hanno partecipato all'incontro iniziale, sono stati realizzati 3 percorsi teorico esperienziali, di 5 incontri ciascuno, per approfondire la conoscenza sull'intelligenza emotiva.

Il CUG ENEA ha aderito insieme ad altri Enti di Ricerca all'organizzazione di un evento da tenersi presso l'ASI in occasione della Giornata internazionale delle donne e ragazze nella scienza.

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.

Sicurezza in chiave di genere

Sono state condivise con la Direzione ISER le proposte di Azioni Positive sulla salute e sicurezza con il coinvolgimento dei responsabili dei centri di Bologna Portici e Brindisi. È stato fatto un primo corso obbligatorio ai preposti per la prevenzione dei rischi psicosociali, prevenzione dei comportamenti molesti e sicurezza comportamentale. È prevista per i centri individuati un'elaborazione del DVR di genere stress lavoro correlato.

Titolo 6. CONSIDERAZIONI FINALI

Il Bilancio di Genere è uno strumento indispensabile per pianificare politiche di genere e verificare l'efficacia sia del Piano di Azioni Positive del CUG, che del Gender Equality Plan.

I sopra indicati documenti programmatici dell'Agenda descrivono infatti le strategie poste in atto per riequilibrare seguendo una logica di feed-back - le eventuali diseguaglianze di genere.

Il Bilancio di Genere come prevedono le normative vigenti costituisce un allegato alla relazione annuale della Performance.

Dal documento si evince che le lavoratrici a tempo indeterminato sono aumentate di quasi mezzo punto nel 2023 come negli ultimi anni.

Tra il personale dirigente e con incarico dirigenziale le donne rappresentano il 25% del totale, con miglioramenti rispetto al passato. Sono le donne a preferire il telelavoro nella fascia d'età oltre i 50, anni probabilmente per esigenze di cura sia nei confronti dei genitori anziani che dei figli e dei nipoti. Le lavoratrici utilizzano il lavoro agile in quasi tutte le fasce d'età; questo istituto contrattuale sembra essere molto apprezzato proprio perché flessibile in quanto permette di conciliare bene esigenze di vita e di lavoro. Le donne considerano molto importante l'aggiornamento professionale ma guadagnano in media il 2,65% in meno rispetto agli uomini e sono penalizzate economicamente specialmente nei primi livelli del profilo ricercatore.

Per i contratti attivi terminati nel 2023 le responsabili scientifiche sono state più degli uomini responsabili scientifici sui contratti a tipologia mista (57,14% di donne). Il budget più alto ottenuto dalle donne è stato su questa tipologia contrattuale dove le responsabili scientifiche hanno portato all'ENEA il 75,41% del totale budget. Nel 2023, pertanto, per i contratti attivi terminati nell'anno, nonostante la netta superiorità numerica maschile in termini di responsabili scientifici, le donne hanno contribuito alle entrate programmatiche per un volume maggiore di incassi rispetto ai loro colleghi uomini. Il 33% del totale degli incarichi in struttura è riservato alle donne con un aumento di due punti percentuali rispetto al 2022. Il trend è in aumento e auspichiamo di raggiungere il 40% minimo necessario per avere una valutazione positiva sull'opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, come da norme UNI/PdR 125:2022 per la certificazione della parità di genere.

Sommario

Ringraziamenti	2
Titolo 1. INTRODUZIONE	3
Titolo 2. ANALISI DEL CONTESTO	6
Titolo 3. INDICATORI PER IL BILANCIO DI GENERE	54
Titolo 4. ORGANI DI PARITÀ E TUTELA DELL'UGUAGLIANZA E DELLE PARI OPPORTUNITÀ	60
Titolo 5. PROGRAMMAZIONE E PIANO DI AZIONI POSITIVE	64
Titolo 6. CONSIDERAZIONI FINALI	73