



Agenzia nazionale per le nuove tecnologie,  
l'energia e lo sviluppo economico sostenibile

# **Relazione sulla performance 2021**

## **Allegato 6 Pari opportunità e Bilancio di genere**

Luglio 2022

## Indice

1.	Le politiche sulle pari opportunità e il ruolo del CUG .....	3
2.	I risultati conseguiti nel 2021 .....	4
3.	Il Bilancio di genere .....	7

## 1. Le politiche sulle pari opportunità e il ruolo del CUG

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

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

La parità di diritti va realizzata contestualmente in diversi ambiti della vita economica e sociale: dall'occupazione alla remunerazione, all'istruzione, al bilanciamento tra impegni familiari e lavorativi.

La centralità delle questioni relative al superamento delle disparità di genere viene ribadita anche nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia. Il Piano infatti, individua la Parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano.

Le pari opportunità costituiscono un'importante dimensione di intervento nelle amministrazioni pubbliche. La normativa ha considerato il datore di lavoro pubblico come soggetto tenuto a realizzare, ancor prima del datore di lavoro privato, la piena parità di opportunità. Le amministrazioni pubbliche possono costituire un punto centrale da cui partire per rimodulare la società su un modello culturale più evoluto nell'attenzione alle diversità a partire dal genere.

I Comitati Unici di Garanzia (CUG) presenti in tutte le pubbliche amministrazioni si distinguono per la funzione che svolgono e gli obiettivi che perseguono, oltre che per la forte motivazione che ne sostiene l'attività.

I CUG sono stati previsti dalla legge n. 183 del 2010 che all'art. 21, sotto il titolo "Misure atte a garantire pari opportunità benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche", dispone che le amministrazioni pubbliche italiane realizzino "la migliore utilizzazione delle risorse umane, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori, nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, nonché un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e l'impegno a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno".

Considerati i molteplici compiti loro affidati, propositivi, consultivi, di verifica, tutti i CUG hanno fin da subito avvertito la necessità di un reciproco confronto, per uno scambio di idee, competenze e buone prassi e, non da ultimo, per superare l'autoreferenzialità delle singole organizzazioni. Circa 250 Comitati Unici di Garanzia di Amministrazioni ed Enti pubblici centrali, nazionali e locali fanno parte della Rete Nazionale dei CUG.

Con delibera n. 7/2020/CA del 29 gennaio 2020 è stato emanato il Piano triennale di azioni positive 2020-2022, che recepisce quanto previsto dalla Direttiva 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri delegato alle pari opportunità - "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

Con delibera n. 23/2020/CA del 9 marzo 2020 è stato nominato l'attuale CUG dell'ENEA.

## 2. I risultati conseguiti nel 2021

### 1 – Comunicazione e informazione

Nel corso del 2021 sono stati costantemente aggiornati il sito istituzionale e le pagine intranet dedicate alle attività del Comitato. È stato aggiornato e reso accessibile il sito [donne.enea.it](http://donne.enea.it), nato come progetto nel Piano di Azioni Positive, 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. È stata ripresa l'11 febbraio 2021, in concomitanza della Giornata Internazionale della Donna nella Scienza, la pubblicazione nella web TV "donne.enea.it" di interviste al personale femminile ENEA.

Nella newsletter interna dell'ENEA continua ad essere presente lo spazio dedicato "Focus CUG" dove vengono condivise attività del CUG, attività della Rete dei CUG, il resoconto mensile delle riunioni plenarie CUG e il magazine Voce dei CUG redatto dal gruppo comunicazione della Rete la cui referente è una componente del CUG ENEA.

I lavori della Commissione Comunicazione della Rete dei CUG sono finalizzati non solo a redigere la newsletter ma anche a tenere i contatti con i referenti di Funzione Pubblica per la gestione del Portale dei CUG. La Commissione inoltre supporta la Rete nell'organizzazione di eventi.

La Rete Nazionale dei CUG ha organizzato i seguenti eventi:

- "Dopo la ratifica della Convenzione OIL. Strumenti e strategie nella PA" che si è tenuto online il 14 Maggio 2021.
- "Ridurre le disuguaglianze, favorire la coesione sociale e territoriale e la parità di genere" che si è tenuto on line il 25 giugno 2021, nell'ambito del FORUM PA 2021, con l'intervento del Ministro del lavoro e delle Politiche sociali Orlando.
- "Più rete, meno violenza" che si è tenuto il 23 Novembre 2021 in presenza presso la Camera di Commercio di Roma con la presenza del Ministro della Funzione Pubblica Brunetta.

### 2 – Equa rappresentatività di genere

È stato realizzato il "Piano per la Parità di Genere ENEA (GEP ENEA)".

Nel [Piano per la Parità di Genere ENEA](#) sono state individuate cinque Aree tematiche:

AT1 - Leadership e processo decisionale;

AT2 - Reclutamento e progressione di carriera;

AT3 - Benessere organizzativo;

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

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

Per ciascuna Area Tematica sono stati definiti gli obiettivi, le azioni, gli strumenti, i target, le tempistiche di realizzazione e i relativi referenti identificati nelle strutture dell'Agenzia.

È sempre presente e aggiornata la sezione “Generi e Linguaggi” nella pagina CUG del sito istituzionale dell’ENEA per riflettere sul rapporto che lega il linguaggio e la rappresentazione dei modelli femminili e maschili.

L’ENEA con delibera 50/2020/CA ha autorizzato il CUG a sottoscrivere l’adesione al protocollo contro la violenza di genere sottoscritto dalla Ministra per la pubblica amministrazione, Fabiana Dadone, dalla Ministra per le pari opportunità e la famiglia, Elena Bonetti e dalla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia. In ottemperanza a quanto previsto dal protocollo continua ad essere aggiornata la sezione “Contrasto alla violenza di genere” e la sezione normativa nazionale e comunitaria sul contrasto alla violenza sul sito istituzionale ENEA. Continua ad essere attivo l’indirizzo mail [sosviolenza.cug@enea.it](mailto:sosviolenza.cug@enea.it).

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

È stata data adesione al tavolo di lavoro scaturito dalla sottoscrizione del Protocollo DFP-DPO-ISTRUZIONE-RETECUG per contribuire alla predisposizione di percorsi formativi per il PCTO nelle scuole, nelle materie di pertinenza del CUG: contrasto alla violenza e a qualsiasi forma di discriminazioni e promozione delle pari opportunità.

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

### 3 – Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro

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

Il CUG ha deciso di aderire alla somministrazione del questionario preparato dalla Facoltà di Psicologia dell’università LUMSA nell’ambito di una ricerca dal titolo “Esperienze di Smart Working in organizzazioni” al fine di valutare i risultati e condividerli con la Direzione del personale.

### 4 – Benessere Organizzativo

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

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

In accordo con quanto sopra indicato, all’interno del Comitato Unico di Garanzia è istituita un’apposita Commissione che si occupa del contrasto al fenomeno del mobbing 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.

Il Nucleo di Ascolto Organizzato è un organismo previsto dalla Direttiva 2/19 ed è istituito al fine di potenziare la funzione di verifica attribuita ai Comitati Unici di Garanzia in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico e/o domestico.

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

L'ENEA è stata scelta per partecipare, insieme ad altre 8 amministrazioni, ad un innovativo progetto per il miglioramento della qualità del servizio erogato ai cittadini e del benessere lavorativo dei dipendenti della PA, oltre al rafforzamento della Cittadinanza Organizzativa. Il Progetto, promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e diretto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ha portato all'avvio di un ciclo di seminari per creare occasioni di incontro e confronto tra colleghi siano essi gruppi di ricerca, nuclei dipartimentali, Unità centrali ecc. Sono inoltre stati realizzati dei video nei quali i dipendenti, in forma volontaria, sono stati invitati a rispondere a una breve intervista/video di massimo 5 minuti, in cui raccontare qual è il lavoro che svolgono in ENEA e in che modo esso contribuisce al benessere e allo sviluppo della società.

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

## 5 – Formazione

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

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

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

- Violenze in generale

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

- Violenze nei luoghi di lavoro

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

## 6 – Collaborazioni nazionali e internazionali

Il Comitato Unico di Garanzia partecipa attivamente alla Rete Nazionale dei CUG delle pubbliche amministrazioni con l'obiettivo di sviluppare e condividere buone prassi negli enti di riferimento.

Viene effettuato un costante monitoraggio al fine di poter individuare bandi nazionali ed europei per il riequilibrio di genere.

## 7 – Sicurezza in chiave di genere

Il Comitato Unico di Garanzia ha previsto, in accordo con i dettami normativi, una specifica area di intervento nel Piano di Azioni Positive 2020-2022, sicurezza in chiave di genere, per introdurre un approccio alla Salute e Sicurezza sul lavoro in tale ottica. L'art. 28 del D.Lgs 81/2008 stabilisce che la valutazione dei rischi "deve riguardare tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori e lavoratrici esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004." Lo stesso articolo indica la necessità di valutare i rischi specifici connessi alle differenze di genere. Su tali premesse, il Comitato Unico di Garanzia, in accordo con i Servizi Prevenzione e Protezione dei Centri ENEA Casaccia, Sede Legale ha promosso la stesura del Documento Valutazione del Rischio (DVR) Stress Lavoro Correlato in ottica di genere, che non ha come destinatario un lavoratore neutro, ma considera le differenze biologiche e socio-culturali che caratterizzano i lavoratori di sesso differente.

### **3. Il Bilancio di genere**

La redazione del Bilancio di Genere è in linea con quanto previsto da documenti internazionali e 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, della Presidenza del Consiglio dei Ministri che prevede che le amministrazioni pubbliche debbano promuovere analisi di bilancio. 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.

La predisposizione del bilancio di genere è stata ulteriormente rafforzata con il decreto legislativo n. 116 del 2018, correttivo al decreto legislativo n. 90 del 2016, relativo al completamento della riforma del bilancio dello Stato.

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

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

Il Comitato Unico di Garanzia dell'ENEA redige il Bilancio di Genere per rispondere a dettami normativi e con l'obiettivo di presentare un'analisi approfondita delle dinamiche di genere utili per favorire un confronto con l'Amministrazione, al fine di raggiungere una concreta parità tra uomini e donne.

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. Il documento è in grado di restituire un'immagine dinamica della distribuzione di genere delle diverse componenti all'interno dell'Agenzia nonché della partecipazione di donne e uomini nelle posizioni apicali e negli organi di vertice. Tramite il bilancio di genere si forniscono informazioni utili per stabilire se gli impegni verso il raggiungimento di una sostanziale parità di genere si traducano in impegni di bilancio. Il Bilancio fornisce inoltre un'accurata analisi delle caratteristiche di genere nei profili e dei percorsi di carriera.

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

Il Piano di Azioni Positive già adottato dall'ENEA per il triennio 2020-2022, su proposta del CUG, si articola in diverse aree tematiche una della quali è "Equa rappresentatività e dignità di genere". Nelle azioni dell'area tematica è prevista la realizzazione del Bilancio di Genere.

Il "Piano per la Parità di Genere ENEA (GEP) adottato dall'ENEA ha nell'area tematica AT01.02 un'azione che prevede la rendicontazione annuale dei dati di genere e individua nel bilancio di genere lo strumento per il raggiungimento dell'obiettivo.

Il Bilancio di genere 2021 redatto da un gruppo di lavoro interno al CUG è pubblicato all'indirizzo:

<https://www.enea.it/it/comitato-unico-di-garanzia/attivita/studi-e-progetti/bilanci-di-genere/documenti/bilancio-di-genere-2021.pdf>

Il documento si compone di quattro parti:

- Analisi del contesto
- Organi di parità e tutela dell'uguaglianza
- Programmazione e piano di azioni positive
- Iniziative realizzate.

Dal documento redatto si evince che al 31 dicembre 2021 risultano in servizio 2.315 dipendenti di cui 949 donne.

TIPO RAPPORTO DI LAVORO	UOMINI	DONNE	TOTALE
TEMPO INDETERMINATO	1.363	947	2.310
TEMPO DETERMINATO	3	2	5
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>1.366</b>	<b>949</b>	<b>2.315</b>



I dati forniti dall'ufficio del personale per l'anno 2021 evidenziano la presenza di una sola donna dirigente.

Le posizioni di responsabilità non dirigenziali remunerate sono maggiormente assegnate agli uomini. Su 167 incarichi circa il 70% è assegnato agli uomini soprattutto nella fascia di età oltre i 50.

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

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

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

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

Le retribuzioni medie annue lorde al 31/12/2021 ammontano a 38.568 euro in favore degli uomini e 37.173 euro per le donne. Nel 2020 il divario retributivo tra uomini e donne era di euro 1.933 in favore degli uomini. Nel 2021 il divario in favore degli uomini è sceso a euro 1.395.

GENERE	UOMINI	DONNE
RETRIBUZIONI	38.568	37.173

Il CUG auspica che l'Amministrazione possa promuovere sempre di più l'inserimento equilibrato dei generi nell'assegnazione degli incarichi di responsabilità. Il trattato sul funzionamento dell'Unione europea prevede che il principio della parità di trattamento non osta all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici diretti a prevenire o compensare determinati svantaggi nella carriera

professionale del sesso sottorappresentato. Il CUG auspica quindi che i nuovi Piani di Azioni Positive possano comprendere azioni specifiche in tal senso.

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