



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

Relazione sulla performance 2022

Allegato 5 Pari opportunità e Bilancio di genere

Aprile 2023

Indice

1.	Le politiche sulle pari opportunità e il ruolo del CUG	3
2.	I risultati conseguiti nel 2022	4
3.	Il Bilancio di genere	7

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

Con il termine “pari opportunità” si è soliti indicare il principio giuridico, sancito dalla Costituzione Italiana, che mira a rimuovere ogni sorta di ostacolo discriminatorio dalla partecipazione degli individui alla vita sociale, economica, politica e al mondo del lavoro. Il fine delle politiche connesse alle pari opportunità, come per esempio nel caso delle azioni positive, si basa in particolare sulla ricerca di un’uguaglianza tra gli individui che elimini ogni genere di differenza per garantire a tutte le persone il medesimo trattamento e per prevenire forme di discriminazione sulla base di determinati aspetti (genere, età, preferenze sessuali, etnia, disabilità, orientamento religioso e politico, ecc.).

Nel linguaggio comune odierno tale espressione viene solitamente ricondotta al differente trattamento tra uomini e donne nel mondo del lavoro, con particolare riferimento alle discriminazioni professionali e retributive. L’obiettivo degli interventi incentrati sulle pari opportunità in ambito lavorativo è quello di garantire una serie di misure volte a superare le condizioni avverse alla parità tra sessi tra queste possiamo trovare per esempio forme di agevolazione per quanto riguarda la flessibilità d’orario, o i gli istituti contrattuali volti a migliorare l’equilibrio vita-lavoro.

Il tema delle parità di opportunità tra uomo e donna è stato infine oggetto di un recente intervento del legislatore, che a molti anni dall’introduzione del Codice delle Pari Opportunità ha inteso rafforzarne i meccanismi di tutela. La parità tra donne e uomini è anche 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.

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 amministrazioni pubbliche possono costituire un punto centrale da cui partire per sensibilizzare la società su un modello culturale più evoluto nell’attenzione alle diversità a partire dal genere.

All’interno delle pubbliche amministrazioni i Comitati Unici di Garanzia, da sempre impegnati nella tutela delle pari opportunità hanno come obiettivo la migliore utilizzazione delle risorse umane garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori contribuendo ad un cambio culturale all’interno delle amministrazioni attraverso il coinvolgimento e la motivazione delle persone che vi lavorano nella consapevolezza della loro funzione per il cambiamento.

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”.

I Comitati Unici di Garanzia di oltre 300 pubbliche amministrazioni oggi sono riuniti nella Rete dei CUG allo scopo di confrontarsi scambiarsi idee progettuali e buone prassi.

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 2022 divise per aree tematiche di intervento

2.1 – Comunicazione e informazione

Il CUG, ha una propria pagina internet nel sito istituzionale dell’ENEA (<https://www.enea.it/it/comitato-unico-di-garanzia>) e una pagina intranet (<https://www.intranet.enea.it/lavorare-in-enea/cug>), al fine di agevolare la comunicazione con tutte le colleghe e i colleghi e la diffusione delle proprie attività.

Nel sito istituzionale sono presenti informazioni sulla composizione del CUG, sul regolamento, sui Piani di Azioni Positive, sugli aggiornamenti normativi.

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

Nella intranet è pubblicata la sezione “il CUG informa”, che riporta una sintetica descrizione delle riunioni plenarie del CUG.

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

Continua ad essere attiva la pubblicazione nella web TV “donne.enea.it” . La TV realizzata dal CUG nasce come progetto del Piano di Azioni Positive e ha lo scopo di promuovere la visibilità delle donne, orientare la produzione e la gestione dell’informazione in ottica di genere e dare spazio e merito alle professionalità e ai successi femminili. I video pubblicati si focalizzano non tanto sugli aspetti tecnici dei contributi scientifici descritti, per la promozione dei quali esistono già molteplici spazi di diffusione e valorizzazione sul portale ENEA, ma sul vissuto in chiave di genere delle colleghe ricercatrici nello svolgimento del loro lavoro.

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

La Rete si avvale di una piattaforma tecnologica messa a disposizione dal Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri: il Portale dei CUG all’indirizzo <https://portalecug.gov.it>. All’interno del portale <https://portalecug.gov.it/rete-nazionale-dei-cug/magazine-della-rete> la Rete pubblica periodicamente, sin da dicembre 2018, un magazine, oggi chiamato “La Voce dei CUG”.

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

Nel 2022 sono stati organizzati i seguenti eventi:

- Ri-conoscere per prevenire le molestie e violenze sul luogo di lavoro: l’attuazione del “Protocollo antiviolenza”- 11 febbraio 2022
- Semplificare per innovare - Potenziare le Pari Opportunità attraverso la semplificazione di procedure complesse con l’apporto della carica innovativa dei CUG- 29 marzo 2022

- “Libere dalla violenza. La Rete nazionale dei Cug per educare alla parità e al rispetto- 25 novembre 2022
- UNA PA INCLUSIVA. IL CUG e il Responsabile per l’inserimento delle persone con disabilità- 6 dicembre 2022

2.2 – Equa rappresentatività di genere

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

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

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

In ottemperanza al protocollo contro la violenza di genere sottoscritto dalla Ministra per la pubblica amministrazione, Fabiana Dadone, dalla Ministra per le pari opportunità e la famiglia, Elena Bonetti e dalla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia, continua ad essere aggiornata la sezione normativa nazionale e comunitaria sul contrasto alla violenza sul sito istituzionale ENEA. Continua ad essere attivo l’indirizzo mail sosviolenza.cug@enea.it per le segnalazioni di violenza.

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

Inoltre, è in corso di elaborazione su proposta del CUG il Codice Etico dell’Agenzia 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.

2.3 – Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro

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

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

2.4 – Benessere Organizzativo

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

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

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

In accordo con quanto sopra indicato, all'interno del Comitato Unico di Garanzia, è istituita un'apposita Commissione che si occupa del contrasto al fenomeno del mobbing e a qualunque forma di discriminazione, nonché dell'ascolto dei dipendenti per situazioni di disagio in ambito lavorativo. La commissione svolge anche la funzione di Nucleo di Ascolto Organizzato.

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

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

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

2.5 – Formazione

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

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

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

2.6 – Collaborazioni nazionali e internazionali

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

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

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

- TAGS: TACKLE Gender Stereotypes with youth and professionals in the field of communication and advertising", a valere sul programma della Commissione europea Citizens, Equality, Rights and Values.
- TEA FOR MAN: programma della Commissione europea CERV - CITIZENS, EQUALITY, RIGHTS AND VALUE – CALL FOR PROPOSALS TO PREVENT AND COMBAT GENDER-BASED VIOLENCE

AND VIOLENCE AGAINST CHILDREN - Aria Prioritaria 3 “PRIMARY PREVENTION OF GENDER-BASED VIOLENCE”.

2.7 – Sicurezza in chiave di genere

Il Comitato Unico di Garanzia ha previsto, in accordo con i dettami normativi, una specifica area di intervento nel Piano di Azioni Positive 2020-2022, sicurezza in chiave di genere, per introdurre un approccio alla Salute e Sicurezza sul lavoro in tale ottica.

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

3. Il Bilancio di genere

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 economici-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 bilancio di genere è uno strumento che mira a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sul loro impatto su uomini e donne.

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;

La posizione del nostro Paese rispetto al divario di genere, nel confronto internazionale, è migliorata ma restano molti divari nel mercato del lavoro e nella distribuzione delle responsabilità di cura.

Il Comitato Unico di Garanzia dell'ENEA redige il Bilancio di Genere con l'obiettivo di presentare un'analisi approfondita delle dinamiche di genere e per sensibilizzare l'Amministrazione al pieno raggiungimento della 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.

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 2022 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>

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 2022 risultano in servizio 2183 dipendenti di cui donne 906.

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

Fonte Ufficio del personale

Le posizioni di responsabilità non dirigenziali remunerate sono maggiormente assegnate agli uomini. Su 169 incarichi il 68,64% è assegnato agli uomini soprattutto nella fascia di età oltre i 50.

	UOMINI	DONNE	Totale
Dipartimento	3	1	4
Direzione	4		4
Divisione	15	6	21
Istituto	1	1	2
Laboratorio	42	21	63
Servizio	43	19	62
Sezione	8	3	11
Unità		2	2
TOTALE PERSONALE	116	53	169

Fonte Ufficio del personale

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

Le retribuzioni medie annue lorde al 31/12/2022 ammontano a euro 39.935 in favore degli uomini e euro 39.016 per le donne. Nel 2021 il divario retributivo tra uomini e donne era di euro 1.395 in favore degli uomini. Nel 2022 il divario in favore degli uomini è di 919 euro.

GENERE	UOMINI	DONNE
RETRIBUZIONI	39.935	39.016

Fonte Ufficio del personale

Il fine delle politiche connesse alle pari opportunità, come per esempio nel caso delle azioni positive, si basa in particolare sulla ricerca di un'uguaglianza sostanziale tra gli individui. I dati forniti dall'Ufficio del personale per l'anno 2022 evidenziano però la presenza di una sola donna dirigente, oltre al fatto che le posizioni di responsabilità non dirigenziali remunerate sono sempre assegnate in misura maggiore agli uomini.

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

È convinzione del CUG inoltre che un'adeguata formazione possa diffondere sempre di più la cultura del rispetto della pari opportunità di genere.