



AGENZIA NAZIONALE PER LE NUOVE TECNOLOGIE,  
L'ENERGIA E LO SVILUPPO ECONOMICO SOSTENIBILE

# **Relazione sulla performance 2023**

## **Allegato 5 Pari opportunità e Bilancio di Genere**

**Settembre 2024**

## Indice

1. Le politiche sulle pari opportunità e il ruolo del CUG .....	3
2. I risultati conseguiti nel 2023 .....	4
3. Il Bilancio di Genere .....	9

## 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 delle persone 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 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, ad esempio, forme di agevolazione riguardo la flessibilità dell’orario di lavoro, così come istituti contrattuali volti a migliorare l’equilibrio vita-lavoro.

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 ad essere sottorappresentate nei livelli decisionali e maggiormente presenti nei settori a più bassa retribuzione. Il tema della 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 centralità delle questioni relative al superamento delle disparità di genere viene ribadita anche nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che ha l’obiettivo di rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia. Il Piano, infatti, individua la Parità di genere come una delle tre priorità trasversali, perseguita in tutte le missioni che lo compongono.

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 anche 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 del personale, 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 sono oggi riuniti nella Rete dei CUG, allo scopo di confrontarsi, scambiarsi idee progettuali e buone prassi. I CUG dispongono di un Portale, [Il Portale dei CUG](#), promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica. I CUG, in attuazione del protocollo sottoscritto dalla Ministra per le Pari Opportunità, i Ministri di Funzione Pubblica e dell'istruzione e la Rete dei CUG, promuovono anche al di fuori delle proprie amministrazioni la diffusione della cultura delle pari opportunità.

Il Comitato Unico di Garanzia dell'ENEA per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG), è stato istituito per la prima volta con Circolare Commissariale n. 58/COMM del 28 luglio 2011 ai sensi dell'articolo 57 del Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 (come modificato dall'articolo 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183), unificando in sé le competenze precedentemente attribuite ai Comitati Pari Opportunità e ai Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing. Il CUG, in conformità con le linee guida della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 e della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019 di rafforzamento dell'attività stessa dei CUG, esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Il CUG attualmente operativo è stato istituito con Circolare n. 320/2020/PER. La sua composizione è stata successivamente modificata con delibera n. 35/2022/CA.

## 2. I risultati conseguiti nel 2023

Di seguito sono riportati i risultati conseguiti dal CUG ENEA nel 2023, suddivisi per aree di intervento, così come identificate nel Piano di Azioni Positive (PAP), inserito nel [PIAO 2023-2025](#), approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 20/2023/CA del 30 marzo 2023.

### 2.1 – Comunicazione e informazione

Il CUG ha, nel sito istituzionale dell'ENEA, una propria pagina internet ed una intranet che aggiorna costantemente, al fine di agevolare la comunicazione con tutte le colleghe e i colleghi e la diffusione delle proprie attività:

- <https://www2.enea.it/it/comitato-unico-di-garanzia>
- <https://www.intranet.enea.it/lavorare-in-enea/cug>

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

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

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.

Si è proceduto al potenziamento della comunicazione interna mediante canali CUG, mirando sia all’informazione sulla normativa in materia di genere e alla sensibilizzazione all’uso del linguaggio non discriminatorio, sia al contrasto alla violenza di genere, anche mediante seminari tematici e messa a disposizione di materiale informativo.

La Rete dei CUG 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, la Rete pubblica periodicamente, sin da dicembre 2018, un magazine, oggi chiamato “[La Voce dei CUG](#)”. Il Comitato Unico di Garanzia ENEA è il referente della Comunicazione per la Rete dei CUG, e si occupa di coordinare la redazione del magazine “La Voce dei CUG”.

Nel 2023 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 BILANCIO DI GENERE un’opportunità per un futuro equo, giusto e sostenibile”. Nell’ambito di tale convegno, il CUG ENEA è stato selezionato dalla Rete per confrontarsi con altre amministrazioni che hanno già attuato il Bilancio di Genere.
- “BENESSERE ORGANIZZATIVO tra salute, performance e sostenibilità”. Il Direttore del Personale ENEA ha partecipato alla tavola rotonda che si è svolta nel corso del convegno.

Il CUG ha redatto il Bilancio di Genere 2023. Il Bilancio di Genere è previsto dal Piano di Azioni Positive ed è realizzato dal CUG in collaborazione con l'Ufficio del Personale e altri uffici dell'Amministrazione. 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.

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 in ricordo/testimonianza contro la violenza di genere fuori del C.R. Casaccia.

## **2.2 – Equa rappresentatività e dignità di genere**

Il CUG ha prodotto il Piano triennale di Azioni Positive 2024-2026, 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". Il Piano di Azioni Positive non è più un documento autonomo, ma è confluito nel [Piano Integrato di Attività e Organizzazione \(PIAO\) 2024-2026](#) dell'ENEA, approvato con delibera n. 10/2024/CA dell'8 marzo 2024.

Nei Proof of Concept (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.

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.

Il CUG ha redatto il Bilancio di Genere per l'anno 2023, che costituisce allegato alla relazione sulla performance.

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.

## **2.3 – 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.

## **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 una particolare attenzione alle persone con disabilità. È stato costituito un gruppo di lavoro per facilitare i processi di inserimento delle persone con disabilità con il compito di predisporre accorgimenti organizzativi e soluzioni tecnologiche che facilitino l'integrazione al lavoro.

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 e delle lavoratrici corrisponde al benessere dell'Amministrazione, considerando il primo come un presupposto fondamentale del secondo.

Sono state condivise con la Direzione ISER proposte di Azioni Positive sulla salute e sicurezza con il coinvolgimento dei responsabili dei centri di Bologna, Portici e Brindisi. Per i centri individuati è prevista un'elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) di genere stress lavoro correlato.

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/delle 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 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.

## **2.5 – Formazione**

In ottemperanza al Protocollo DFP-DPO-ISTRUZIONE-RETECUG, per sensibilizzare i ragazzi e le ragazze nelle scuole al contrasto degli stereotipi di genere nella scelta delle facoltà universitarie

STEM, è stato realizzato un Progetto pilota che prevede incontri di orientamento per le classi quarte. Il Liceo Statale Niccolò Machiavelli di Roma ha aderito al progetto proposto dal CUG.

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.

Nei centri di Bologna, Portici e Brindisi è stato realizzato un primo corso obbligatorio rivolto al personale con l'introduzione della parte psicologica inerente la prevenzione e alcune strategie di gestione dello stress. In questi centri è stata realizzata anche una formazione di tipo psicologico per i preposti, per la prevenzione dei rischi psicosociali, la prevenzione dei comportamenti molesti e la sicurezza comportamentale.

## **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.

## **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 nelle Azioni Positive del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 sul tema sicurezza in chiave di genere, per introdurre un approccio alla Salute e Sicurezza sul lavoro in tale ottica.

Sono state condivise con la Direzione ISER proposte di Azioni Positive sulla salute e sicurezza. La collaborazione con i responsabili della Prevenzione e Protezione si è ampliata e vede coinvolti i responsabili dei centri Bologna Portici e Brindisi. Per questi centri si prevede anche una collaborazione per l'elaborazione del DVR di genere stress lavoro correlato.

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

Continua ad essere attivo l'indirizzo mail [sosviolenza.cug@enea.it](mailto:sosviolenza.cug@enea.it) per le segnalazioni di violenza.



### 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 all'art. 10 considera il Bilancio di Genere come parte essenziale del Piano della Performance; 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 Bilancio di Genere è uno strumento indispensabile per pianificare politiche di genere e verificare sia l'efficacia delle Azioni Positive che del Gender Equality Plan. La realizzazione del Bilancio di Genere è infatti prevista nelle Azioni Positive ENEA per il triennio 2024-2026 nell'area tematica "Equa rappresentatività e dignità di genere", mentre 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 2023, redatto da un gruppo di lavoro interno al CUG, è pubblicato all'indirizzo: [https://www2.enea.it/it/comitato-unico-di-garanzia/attivita/studi-e-progetti/bilanci-di-genere/documenti/bilancio-di-genere-2023\\_def.pdf](https://www2.enea.it/it/comitato-unico-di-garanzia/attivita/studi-e-progetti/bilanci-di-genere/documenti/bilancio-di-genere-2023_def.pdf)

Il documento si compone di diverse parti:

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

Dal documento redatto si evince che al 31 dicembre 2023 risultano in servizio 2245 dipendenti tra quelli assunti a tempo indeterminato e determinato. Tra il personale, 1304 sono uomini e 941 sono donne.

TIPO RAPPORTO DI LAVORO	UOMINI	DONNE	TOTALE
TEMPO DETERMINATO	20	14	34
TEMPO INDETERMINATO	1284	927	2211
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>1304</b>	<b>941</b>	<b>2245</b>

(Fonte Ufficio del personale)

Come si evince dalla tabella successiva, su 163 incarichi per posizioni di responsabilità dirigenziali e non dirigenziali, il 66,87% è assegnato agli uomini.

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

(Fonte Ufficio del personale)

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

Le retribuzioni medie annue lorde al 31/12/2023 ammontano ad euro 41.200,71 in favore degli uomini ed euro 40.107,05 per le donne. Nel 2022 il divario retributivo tra uomini e donne era di 919 euro in favore degli uomini. Nel 2023 il divario in favore degli uomini è di 1.093,66 euro.

GENERE	UOMINI	DONNE
<b>RETRIBUZIONI</b>	41.200,71	40.107,05

(Fonte Ufficio del personale)

E' stato possibile anche analizzare i dati forniti dall'Ufficio del Personale applicando degli indicatori di genere, tra quelli individuati dalle "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere" UNI/PdR 125:2022. A titolo di esempio, è stata analizzata la variazione della percentuale di donne nell'organizzazione, responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento.

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

(Fonte Ufficio del personale)

I valori assunti dall'indicatore per gli anni considerati mostrano un andamento incrementale di più di 3 punti percentuali, sebbene i dati siano ancora lontani dall'obiettivo di parità.

Dal Bilancio di Genere si evince come le lavoratrici a tempo indeterminato siano aumentate di quasi mezzo punto nel 2023.

Tra il 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 nel primo livello 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.