



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

# Relazione sulla Performance 2018

## Allegato 2 Pari opportunità e Bilancio di genere

Giugno 2019

## Sommario

<b>LE POLITICHE SULLE PARI OPPORTUNITÀ E IL RUOLO DEL CUG .....</b>	<b>3</b>
<b>I RISULTATI CONSEGUITI NEL 2018 .....</b>	<b>4</b>
<b>IL BILANCIO DI GENERE.....</b>	<b>6</b>

## Indice delle figure

Figura 1 - Dipendenti ENEA al 31.12.2018: ripartizione per genere .....	6
Figura 2 - Dipendenti ENEA al 31.12.2018: ripartizioni degli incarichi di struttura per genere .....	7
Figura 3 - Dipendenti ENEA al 31.12.2018: retribuzioni medie lorde per genere .....	8

## **Le politiche sulle pari opportunità e il ruolo del CUG**

Il d.lgs. 165/2001 all'art. 7 dispone che le pubbliche amministrazioni garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne, nonché l'assenza di ogni 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.

La legge 4 novembre 2010 n. 183 prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il "*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing. Il Comitato Unico di Garanzia (CUG), all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica a garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo.

Tra le funzioni propositive trovano particolare rilievo:

- la predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- l'analisi e la programmazione di genere (es. Bilancio di genere).

Tra le funzioni di verifica riveste particolare importanza quella relativa alla concreta attuazione del *Piano di Azioni Positive* attraverso la realizzazione delle azioni proposte.

Il CUG, operando un'attenta analisi dei dati forniti dall'Amministrazione, redige ogni anno una relazione sulla condizione del personale, sull'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, sul benessere organizzativo e sulla realizzazione delle azioni previste dal *Piano di Azioni Positive*.

Il ruolo del CUG in questo contesto è quindi quello di mettere in campo tutti gli strumenti disponibili per far crescere una politica di attenzione alla persona, valorizzare le competenze all'interno dell'organizzazione e promuovere l'inserimento equilibrato dei generi nelle attività, nei settori professionali e in particolare nell'assegnazione degli incarichi di responsabilità.

Il Consiglio di Amministrazione dell'ENEA, con delibera n. 105/2017/CA del 20 dicembre 2017, ha provveduto a nominare la nuova Presidente del CUG, ha sostituito alcuni componenti designati dall'Agenzia e ha preso atto di nuove designazioni di componenti di parte sindacale.

Nel *Piano Triennale della Performance 2018-2020* gli obiettivi del CUG ENEA per il 2018 comprendevano l'elaborazione del Bilancio di genere, l'organizzazione di seminari e convegni, la redazione di moduli informativi, indagini e proposte su telelavoro e applicazione del lavoro agile, promozione del benessere organizzativo.

## I risultati conseguiti nel 2018

Sulla base di quanto programmato nel *Piano triennale di azioni positive 2017-2019*, nel corso del 2018 sono stati realizzati gli obiettivi indicati nel seguito, ripartiti nelle seguenti Aree di intervento:

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

### 1 - Comunicazione e informazione

Anche nel corso del 2018 è stato costantemente aggiornato il sito del CUG ed è stato revisionato il sito <http://donne.enea.it/>, reso più flessibile e fruibile al fine di diffondere una cultura di genere inclusiva, che abbia alla base il benessere organizzativo. Con il medesimo obiettivo il CUG è presente anche nella Newsletter interna dell'ENEA con uno spazio dedicato dal titolo "*Focus CUG*".

Il Forum Nazionale dei CUG, rete dei CUG della Pubblica amministrazione di cui il CUG ENEA è parte fin dalla sua costituzione, ha organizzato i convegni:

- "*Donne Tecnologia ed Etica: Una combinazione possibile e vincente*" - 19 marzo 2018, presso l'Ufficio del Parlamento europeo a Milano.
- "*Forum Nazionale dei CUG 4.0: condividere la conoscenza è un bene immateriale prezioso*", un progetto per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e per il benessere organizzativo. - 24 maggio 2018, presso il Roma Convention Center "La Nuvola".
- "*Conoscere prevenire e contrastare la violenza di genere nel mondo del lavoro*" - 20 novembre 2018, presso la Camera di Commercio di Roma.

Il CUG ENEA ha organizzato il convegno "*Linguaggio e società trasformazioni e contraddizioni in atto*" presso la Sede Centrale ENEA il 29 novembre 2018.

È stata inoltre realizzata la newsletter del Forum Nazionale dei CUG, pubblicata nell'apposita sezione del sito CUG, che ha l'obiettivo di condividere buone prassi in tema di benessere organizzativo e parità di genere tra le amministrazioni aderenti.

### 2 - Equa rappresentatività di genere

Sono stati richiesti i dati all'Ufficio Rapporti Societari per la verifica dell'attuazione del d.lgs. 120/2011 in materia di quote di genere nei Consigli di Amministrazione e nei Collegi Sindacali delle società partecipate.

Attraverso la presentazione di "raccomandazioni" si è partecipato alla stesura della bozza del Libro bianco, che costituisce il risultato di un percorso collaborativo promosso da Forum PA volto a raccogliere contributi per costruire un'agenda dell'innovazione per la legislatura. Tra le raccomandazioni presentate c'è stata quella di stimolare una cultura sui temi delle pari opportunità di genere, attraverso interventi di formazione che coinvolgano tutto il personale, a partire dal management.

È stato realizzato il *Bilancio di genere 2017* con lo scopo di riflettere sulle scelte politiche e sugli impegni economico-finanziari dell'Amministrazione.

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

Su richiesta di parere da parte della Direzione del Personale, è stata elaborata una relazione sul documento di proposta di regolamento ENEA su telelavoro e lavoro agile.

### 4 - Benessere organizzativo

Sono stati programmati incontri periodici con il Direttore del Personale per condividere l'adozione di buone prassi volte a migliorare l'organizzazione e individuare comportamenti che potrebbero rappresentare un rischio discriminazione.

### 5 - Formazione

Sono stati pubblicati moduli informativi sulla piattaforma ICT sulle tematiche:

- Che cos'è il CUG
- Bilancio di Genere

### 6 - Collaborazioni nazionali e internazionali

È stata presentata al CUG da parte dell'ufficio COM-UEIN (Direzione Committenza - Servizio Unione Europea e Organismi internazionali) una proposta di partecipazione al Programma H2020 "*Science with and for Society*" topic 09-2018-2019, "*Supporting research organisations to implement Gender Equality Plan (GEP)*", relativa alle modalità organizzative di supporto degli enti di ricerca per implementare piani equilibrati di genere; per poterla presentare si è proceduto con una ricerca di partner entro il termine di scadenza previsto dal bando.

### 7 - Sicurezza in chiave di genere

Mediante l'istituzione di un gruppo di lavoro composto dal CUG, dai Servizi di Prevenzione e Protezione dei Centri Casaccia Frascati e Sede legale e dai componenti del gruppo di stress lavoro-correlato del Dipartimento FSN di Frascati, è stata avviata una collaborazione per la stesura del *Documento di Valutazione del Rischio (DVR)* stress lavoro-correlato in ottica di genere. L'obiettivo è quello di elaborare un documento, secondo la metodologia INAIL, che promuova la consapevolezza sulle differenze tra uomini e donne nelle rispettive condizioni di esposizione al rischio e di potenziali pericoli per la salute.

## Il Bilancio di genere

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.

Alla base del Bilancio di genere, infatti, è la considerazione che le scelte politiche di una amministrazione non siano neutre rispetto al genere, ma determinino al contrario un impatto differenziato su uomini e donne.

Le esperienze maturate a livello internazionale, nell'ambito di contesti sociali, culturali e politici differenziati, evidenziano tra gli obiettivi fondamentali del bilancio di genere quelli di:

- accrescere la consapevolezza dell'impatto che le politiche pubbliche possono avere sulle disuguaglianze di genere;
- assicurare una maggiore efficacia degli interventi, tramite una chiara definizione di obiettivi di genere, da tenere in considerazione anche nell'individuazione delle modalità di attuazione;
- promuovere una maggiore trasparenza della pubblica amministrazione, attivando meccanismi tesi a evidenziare pratiche potenzialmente discriminatorie.

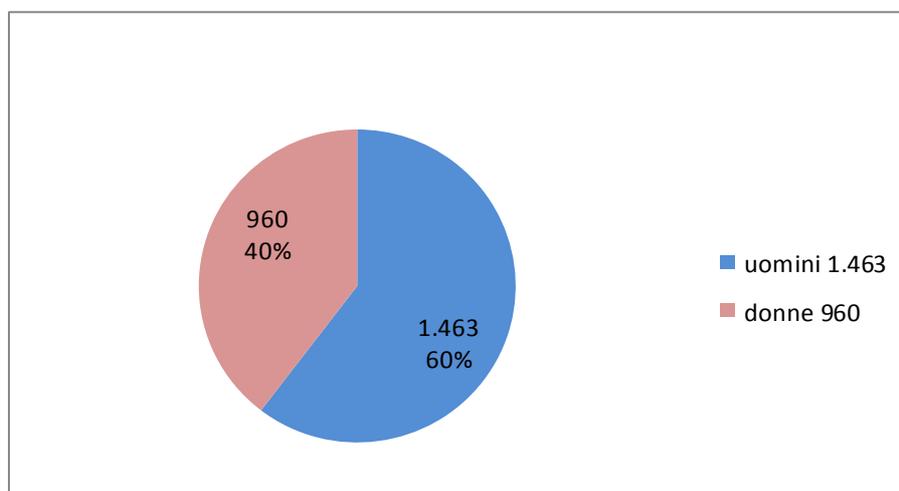
La Direttiva del 23 maggio 2007, emanata dal Ministro per le riforme e l'innovazione nella pubblica amministrazione e dal Ministro per i diritti e le pari opportunità, raccomanda alle amministrazioni pubbliche l'utilizzo del *Bilancio di genere*.

Il Bilancio di genere è inoltre richiamato nel d.lgs. 150/2009 come uno dei documenti che le amministrazioni producono contestualmente alla *Relazione sulla performance* entro il 30 giugno di ogni anno. Il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità rientra infatti negli ambiti di misurazione degli obiettivi di valutazione della performance organizzativa.

Il Bilancio di genere elaborato dal CUG ENEA 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 2018 risultano in servizio 2.423 dipendenti a tempo indeterminato, di cui 960 donne.

Figura 1 - Dipendenti ENEA al 31.12.2018: ripartizione per genere



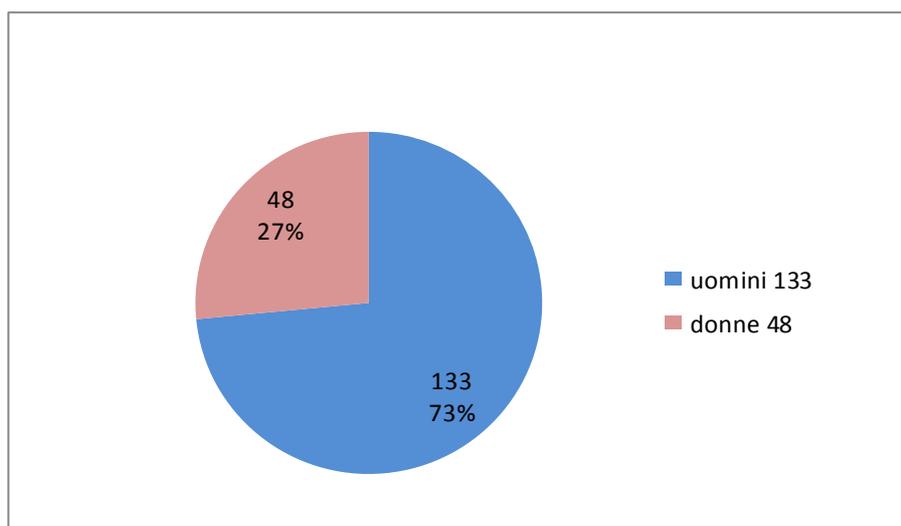
Negli ultimi 10 anni la presenza femminile in ENEA è passata dal 29% a quasi il 40%, con un costante aumento del grado di istruzione. La presenza di lavoratrici è aumentata percentualmente grazie all'assunzione di personale in maggioranza di genere femminile.

È quasi completamente scomparso il precariato, totalmente quello femminile.

Sono stati concessi assegni di ricerca ad un numero superiore di donne rispetto agli uomini.

Dal Bilancio emerge ancora nel 2018 l'assenza di donne Dirigenti nei ruoli di capo Direzione o capo Dipartimento; inoltre, su un totale di 181 posizioni, sono presenti in struttura solo 48 donne.

Figura 2 - Dipendenti ENEA al 31.12.2018: ripartizioni degli incarichi di struttura per genere



La presenza femminile risulta limitata nei CdA delle Società partecipate, così come è ancora limitata in questo ambito la remunerazione delle donne rispetto agli uomini.

Dall'esame di 200 contratti attivi, risultano Responsabili scientifici solo 59 donne.

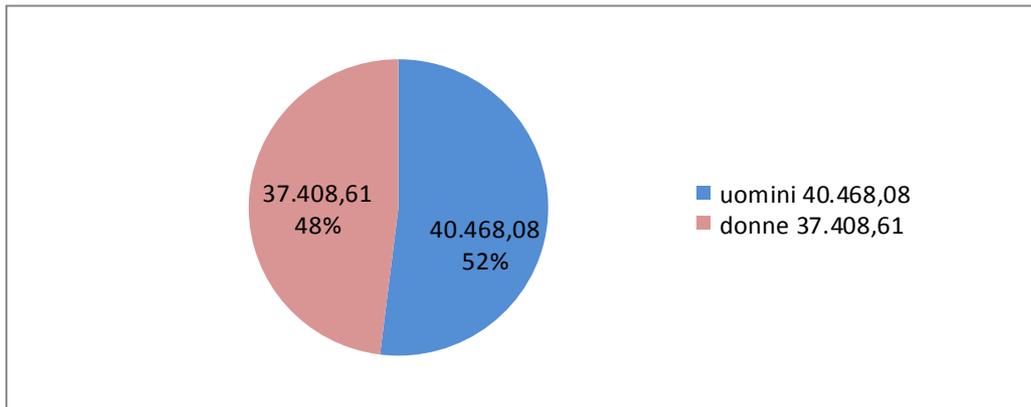
Relativamente alle missioni, emerge un numero di lavoratrici inferiore rispetto a quello dei lavoratori, anche se nei Congressi, sia in Italia sia all'estero, si rileva una presenza femminile importante.

Come per gli anni precedenti, le donne rappresentano la parte di personale maggiormente tenuto alle cure parentali e della casa.

Le lavoratrici chiedono congedi parentali, part time e telelavoro in misura superiore agli uomini.

Persiste negli anni il divario retributivo annuo superiore a 3.000 € a sfavore delle lavoratrici, seppure questo dato sia lievemente migliorato rispetto al 2017, risultando in linea con la media nazionale.

Figura 3 - Dipendenti ENEA al 31.12.2018: retribuzioni medie lorde per genere



Il Bilancio di genere 2018 redatto dal CUG è pubblicato all'indirizzo:  
<http://www.enea.it/it/comitato-unico-di-garanzia/attivita/studi-e-progetti/bilanci-di-genere/documenti/bilancio-di-genere-2018.pdf>