



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

Relazione sulla Performance 2019

**Allegato 4
Pari opportunità e Bilancio di genere**

Luglio 2020

Sommario

LE POLITICHE SULLE PARI OPPORTUNITÀ E IL RUOLO DEL CUG.....	3
I RISULTATI CONSEGUITI NEL 2019.....	3
Il Bilancio di genere.....	5

Indice delle figure

Figura 1 - Dipendenti ENEA al 31.12.2019: ripartizione per genere.....	6
Figura 2 - Dipendenti ENEA al 31.12.2019: ripartizioni degli incarichi di struttura per genere.....	7
Figura 3 - Dipendenti ENEA al 31.12.2019: retribuzioni medie lorde per genere.....	7

Le politiche sulle pari opportunità e il ruolo del CUG

I Comitati Unici di Garanzia (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 ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, 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*".

Si tratta di obiettivi sfidanti, che coniugano il rispetto della persona che lavora e l'ottimizzazione dell'efficienza delle amministrazioni pubbliche, per la cui realizzazione è stata appunto prevista l'istituzione dei CUG.

Il Comitato Unico di Garanzia dell'ENEA è stato nominato con Circolare Commissariale n. 96/2015; successivamente, con delibera n. 105/2017/CA del 20 dicembre 2017, è stata nominata una nuova Presidente e sono state sostituite alcune componenti. Nel 2020, con delibera n. 23/2020/CA del 9 marzo, è stato nominato il nuovo Comitato Unico di Garanzia.

Sono molte le funzioni assegnate dalla vigente normativa a questi organismi: alcune propositive, altre consultive, altre ancora di verifica.

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 *Piano di Azioni Positive* è un documento programmatico, elaborato su proposta del Comitato Unico di Garanzia, che ha come obiettivo quello di introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo.

In data 20 luglio 2017, con delibera n. 65/2017/CA, è stato approvato il "*Piano Triennale di Azioni Positive 2017-2019*", ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 198/2006. Nel corso del 2019 è stata elaborata e presentata all'Amministrazione la bozza del nuovo *Piano di Azioni Positive 2020-2022* che recepisce quanto previsto dalla Direttiva 2/2019. Con delibera 7/2020/CA del 29 gennaio 2020 è stato deliberato il nuovo *Piano triennale di azioni positive 2020-2022*.

I risultati conseguiti nel 2019

Sulla base di quanto programmato nel *Piano triennale di azioni positive 2017-2019*, nel corso del 2019 sono stati realizzati obiettivi relativi alle seguenti Aree di intervento previste nel Piano:

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

Il Comitato Unico di Garanzia ha posto molta attenzione alla comunicazione e all'informazione sulle tematiche di pari opportunità e sull'uso del genere nel linguaggio.

Nel corso del 2019 è stato costantemente aggiornato il sito del CUG, nel quale è stata aperta un'apposita sezione "Generi e Linguaggi" per far riflettere sul rapporto che lega il linguaggio e la rappresentazione dei modelli femminili e maschili. Interrogarsi sui modelli culturali esistenti è importante per sostenere un'etica delle pari opportunità tra uomo e donna, in un'ottica più ampia e rispettosa tra i generi. All'interno della nuova sezione sono presenti documenti e normativa di approfondimento.

Il Comitato Unico di Garanzia ENEA è referente del gruppo di lavoro che cura la comunicazione della Rete Nazionale dei CUG. Il gruppo redige una newsletter pubblicata nell'apposita sezione del sito CUG ENEA, che ha l'obiettivo di condividere buone prassi in tema di benessere organizzativo e parità di genere tra le amministrazioni aderenti.

Nell'ambito del benessere organizzativo il Comitato ha inserito un apposito modulo informativo sulla piattaforma e-learning dell'ENEA e ha aperto una sezione sul sito CUG dal nome "*Benessere e malessere organizzativo nei luoghi di lavoro*", nella consapevolezza che il benessere dei lavoratori corrisponde al benessere dell'Amministrazione, considerando il primo come un presupposto fondamentale del secondo.

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.

È stato aggiornato anche il sito www.donne.enea.it con l'impegno di diffondere una cultura di genere inclusiva che abbia alla base il benessere organizzativo. 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 e il resoconto mensile delle riunioni plenarie.

È stata aperta un'apposita sezione, nella rassegna stampa ENEA, dal nome "*Parità di genere*".

Le parole "pari opportunità", "parità di genere", "donne diritti e lavoro", costituiscono le chiavi di selezione della sezione stessa.

Il CUG ha previsto, in accordo con i dettami normativi, una specifica area di intervento, sicurezza in chiave di genere, per introdurre un approccio alla Salute e Sicurezza sul lavoro in tale ottica.

In particolare, l'art. 28 del D.Lgs 81/2008 "Oggetto della valutazione dei rischi - stabilisce che la valutazione dei rischi *"deve riguardare tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004"*. Nello stesso articolo si indica la necessità di valutare i rischi specifici connessi alle differenze di genere. È la prima volta che la valutazione dei rischi professionali considera le differenze, fisiche e non, esistenti tra lavoratori, intesi come indicato all'art. 1 del D.Lgs 81, di sesso diverso. Tale novità segna il passaggio da un atteggiamento di protezione riservato alla lavoratrice e limitato

essenzialmente alla maternità, ad una nuova concezione che considera le differenze legate al genere.

Su tali premesse, il Comitato Unico di Garanzia, in accordo con i Servizi Prevenzione e Protezione dei Centri ENEA Casaccia, Sede Legale e Frascati, 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.

Attualmente tale DVR è stato completato per le Unità DTE ed FSN ed è in lavorazione per le altre Unità di primo livello.

Il CUG, operando un'attenta analisi dei dati forniti dall'Amministrazione, ha redatto anche quest'anno la 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 Bilancio di genere

La Direttiva del 23 maggio 2007 recante "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", adottata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e dal Ministro per i diritti e le pari opportunità, prevede la necessità di redigere i Bilanci di genere e che questi "*diventino pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni*". La direttiva 2/2019 prevede inoltre che le amministrazioni debbano promuovere analisi di bilancio e 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 inoltre la predisposizione dei bilanci di genere.

Oltre a evidenziare lo sforzo delle politiche di bilancio relativamente alle questioni di genere, questa metodologia favorisce una maggiore considerazione delle caratteristiche della popolazione di riferimento.

Alla base del *Bilancio di genere* c'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 anche in relazione alle loro diverse situazioni socio-economiche, ai bisogni individuali e ai comportamenti sociali.

Le esperienze maturate a livello internazionale, nell'ambito di contesti sociali, culturali e politici differenti, 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.

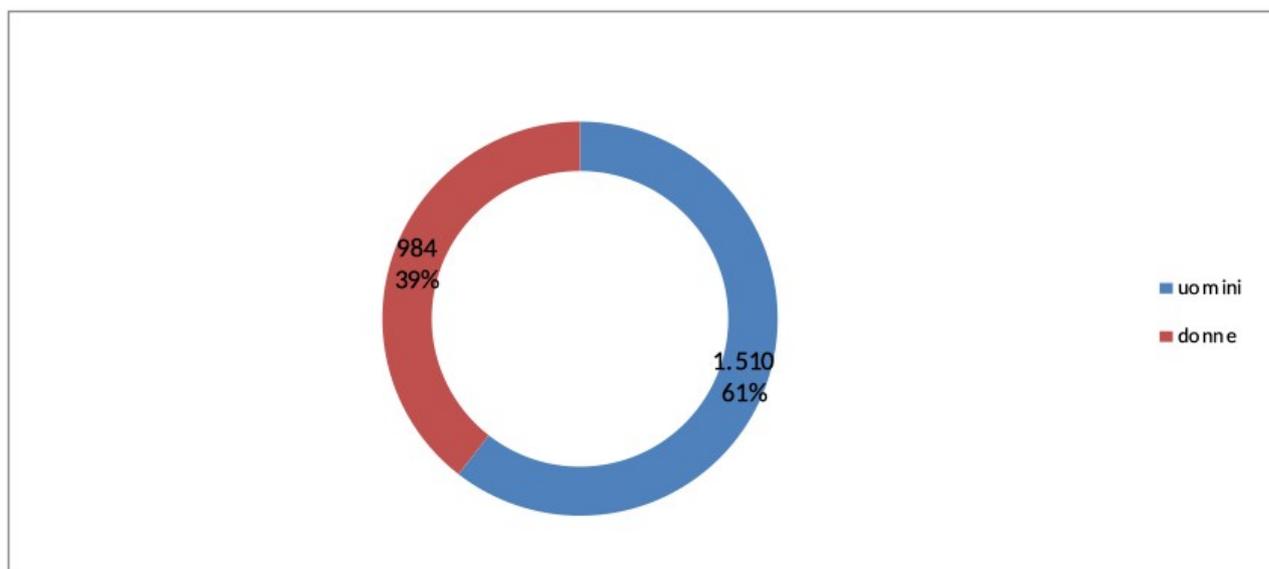
Il Bilancio di genere è inoltre richiamato nel d.lgs. 150/2009 come uno dei documenti che le amministrazioni producono contestualmente alla *Relazione sulla performance* entro il 30 giugno di ogni anno. Il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità rientra infatti negli ambiti 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 2019 risultano in servizio 2.493 dipendenti a tempo indeterminato, di cui 983 donne. È presente anche una donna a tempo determinato.

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.

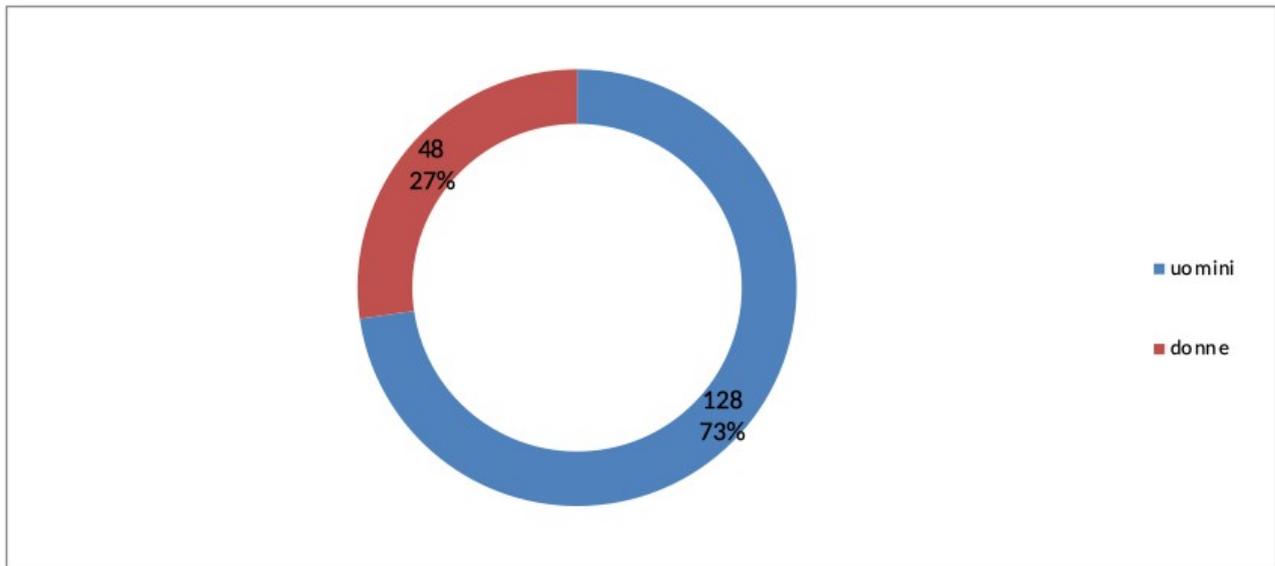
Figura 1 - Dipendenti ENEA al 31.12.2019: ripartizione per genere



ENEA Fonte: Direzione Personale

Al 31.12.2019, su un totale di 176 posizioni di struttura, sono presenti 48 donne.

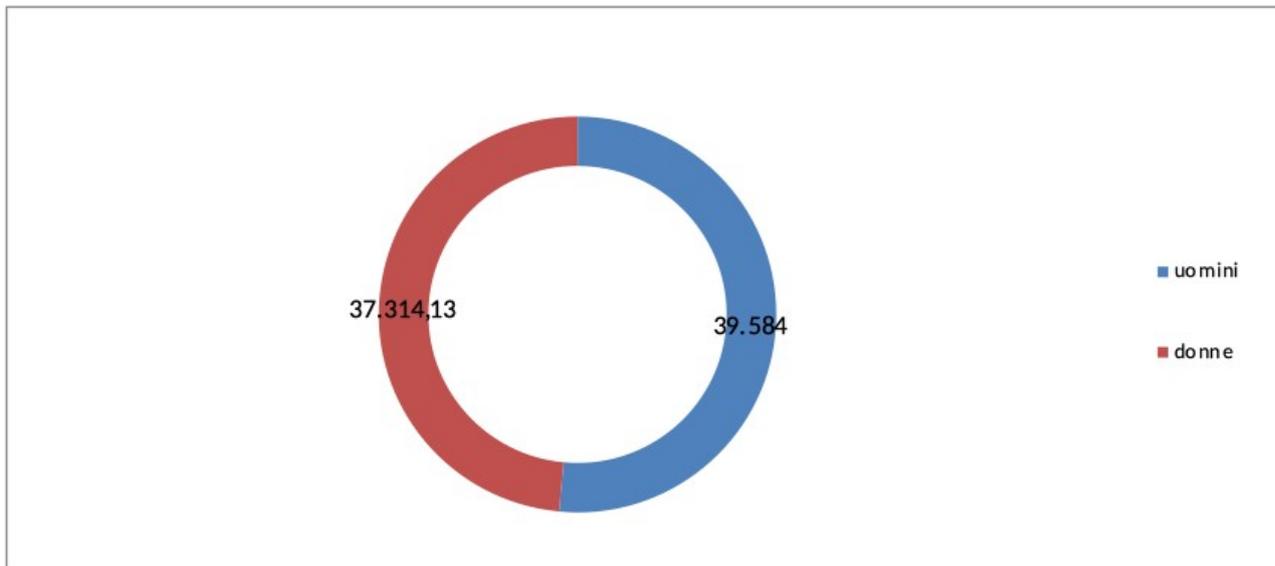
Figura 2 - Dipendenti ENEA al 31.12.2019: ripartizioni degli incarichi di struttura per genere



ENEA Fonte Direzione Personale

Al 31.12.2019 le retribuzioni medie annue lorde presentano un divario retributivo a favore degli uomini pari a circa 2.200 euro. Il divario retributivo annuo rispetto al 2018 è diminuito.

Figura 3 - Dipendenti ENEA al 31.12.2019: retribuzioni medie lorde per genere



ENEA Fonte Direzione Personale

Il Bilancio di genere 2019 redatto dal 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-2019.pdf>

Dall'analisi dei dati forniti dall'Ufficio del Personale si evince che nel corso del 2019, rispetto al 2018, è stata nominata una dirigente.

Le posizioni di responsabilità remunerate sono state 176, di cui 128 assegnate agli uomini, pari al 72,73%, e 48 assegnate alle donne, pari al 27,27%. Il divario economico annuo tra generi nei livelli di inquadramento è presente nei dirigenti, nelle figure professionali di primo ricercatore, di primo tecnologo, di collaboratore di amministrazione V livello e di operatore tecnico di VIII. Solo nel profilo di tecnologo e di operatore di amministrazione di VII la retribuzione è superiore nelle donne.

Il Comitato Unico di Garanzia dell'ENEA considera il tema delle pari opportunità un elemento di fondamentale importanza nell'ottica dello sviluppo delle risorse professionali e strutturali dell'Amministrazione. La gestione delle pari opportunità non intende rispondere soltanto ai fondamentali obiettivi di equità e a un corretto riconoscimento del merito, ma costituisce, altresì, una leva importante per il potenziamento dell'efficienza organizzativa.

Il CUG auspica che l'Amministrazione possa promuovere sempre di più l'inserimento equilibrato dei generi nelle attività, nei settori professionali e in particolare nell'assegnazione degli incarichi di responsabilità. Auspica, inoltre, che possa crescere sempre di più una politica di attenzione alla persona nel contesto lavorativo, con il coinvolgimento del personale tutto, compreso i nuovi assunti, per diffondere la cultura del rispetto della dignità dei lavoratori.