



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

Relazione sulla performance 2020

Allegato 5 Pari opportunità e Bilancio di genere

Luglio 2021

Indice

1.	Le politiche sulle pari opportunità e il ruolo del CUG.....	3
2.	I risultati conseguiti nel 2020	4
3.	Il Bilancio di genere	7

Indice delle Tabelle

Tabella 1 - Ripartizione per genere dei dipendenti ENEA al 31/12/2020.....	9
Tabella 2 - Ripartizione degli incarichi di struttura per genere al 31/12/2020.....	9
Tabella 3 - Retribuzioni medie annue lorde per genere	10

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

Il tema delle pari opportunità costituisce una significativa dimensione di intervento nelle amministrazioni pubbliche. La produzione 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. L'importanza di una amministrazione pubblica improntata sui principi di imparzialità, legalità e pari opportunità si coniuga con il modello di ente pubblico i cui elementi strutturali siano, oltre all'efficacia, l'economicità e l'efficienza, anche l'etica e l'equità. La crescita e lo sviluppo della cultura delle pari opportunità nel lavoro pubblico hanno come conseguenza non solo e non tanto l'equità e il benessere all'interno delle amministrazioni pubbliche e dei dipendenti che in esse lavorano, ma hanno una ricaduta generale sulla collettività in termini di produttività e miglioramento dei servizi, nonché di crescita e sviluppo di quella stessa cultura e dei principi di cui essi si alimentano nella società civile.

In altri termini, gli effetti di una pubblica amministrazione nella quale l'organizzazione rispetti e promuova pari opportunità di genere e prevenga e contrasti ogni forma di discriminazione, si riproducono e ripercuotono su tutta la società in quanto l'attività delle amministrazioni tocca tutti gli aspetti del vivere civile.

Le amministrazioni pubbliche possono davvero costituire la chiave di volta 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) sono organismi che si distinguono nel contesto delle organizzazioni delle Pubbliche Amministrazioni 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, 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 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 CUG dell'ENEA è stato nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 23/2020/CA del 9/3/2020. La Presidente è Antonella Proietti.

Molte sono le funzioni assegnate dalla vigente normativa a questi organismi, alcune sono 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. 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;
- 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.

Con delibera 7/2020/CA del 29 gennaio 2020 è stato deliberato il nuovo 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".

2. I risultati conseguiti nel 2020

Sulla base di quanto programmato nel Piano triennale di azioni positive 2020-2022, nel corso del 2020 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 nel 2020 ha prestato particolare attenzione alla comunicazione e all'informazione divulgando, mediante il sito istituzionale e le pagina intranet, di nuova istituzione, normativa, eventi, attività e progetti del CUG. 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.

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 che è pubblicata nell'apposita sezione del sito CUG ENEA e nel Portale della Rete dei CUG presso il Dipartimento della Funzione Pubblica. L'obiettivo del documento è di condividere buone prassi in tema di benessere organizzativo e parità di genere tra le amministrazioni aderenti.

Per meglio approfondire gli aspetti legati alle pari opportunità in Agenzia è stato redatto anche nel 2020 un nuovo Bilancio di genere e sensibilizzata l'Amministrazione all'uso non discriminatorio nella comunicazione.

Sul tema della conciliazione vita lavoro è proseguita l'attività all'interno del gruppo di monitoraggio istituito dall'Agenzia sugli istituti di telelavoro, telelavoro breve e smart working, anche e soprattutto nella fase emergenziale da Covid-19.

Sul tema del benessere organizzativo il Comitato si è impegnato all'ascolto attivo delle colleghe e dei colleghi in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione della Sede Legale e del Centro Ricerche Casaccia. Il CUG ha più volte evidenziato, anche nel 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.

Durante il periodo di isolamento forzato causato dal Covid-19, sono state organizzate alcune attività finalizzate a supportare i colleghi che si sono sentiti in difficoltà in un momento tanto "particolare". "I giovedì del CUG" e il progetto "Esperimento" hanno svolto questa funzione, rafforzando il senso di appartenenza alla comunità ENEA e creando un'occasione di confronto/vicinanza tra colleghi. Ad ogni incontro, di norma settimanale, hanno partecipato una media di 150 colleghi. Gli argomenti trattati hanno riguardato prevalentemente le emozioni e la loro gestione. Ci si è interrogati sulla "agilità" del lavoro ai tempi del Covid-19, analizzando come e quanto questa nuova modalità, intervenuta all'improvviso senza dare neanche il tempo di organizzare spazi e reperire adeguatamente materiale cartaceo e/o informatico, abbia creato disagio o benessere.

È stato posto l'accento su come l'improvvisa dilatazione/compressione del tempo e degli spazi abbia creato un acceso conflitto tra gli innumerevoli ruoli che ogni persona ricopre e tra la persona e i suoi conviventi, trovatisi improvvisamente e forzatamente a condividere spazi e beni. Si è cercato di mettere in evidenza emozioni positive e negative provate sia durante l'isolamento che immediatamente prima che venissero tolte le restrizioni ad uscire.

Si è riflettuto su come le emozioni siano forti segnali sociali e regolatori del comportamento, e quanto saperle riconoscere e gestire sia fondamentale, sia per i rapporti interpersonali che per la salute personale. Si sono svolti seminari specifici sull'ansia e sull'aggressività arrivando così a toccare lo spinoso tema della violenza sulle persone più vulnerabili.

Altri temi trattati hanno riguardato lo stress lavoro correlato al tempo del Covid-19, il tecnostress incentivato dall'isolamento, e temi di psicologia sociale quali lo sviluppo sociale e l'importanza dell'appartenenza ai diversi gruppi. Gli incontri hanno avuto la durata di cinque mesi. L'esperienza di condividere con i colleghi emozioni ha portato i colleghi stessi ad aprirsi e a cercare un momento di confronto più intimo. Questo ha fatto nascere il progetto "Esperimento", con il coinvolgimento di 21 colleghe/i che, su base volontaria, sono state/i riunite/i in due gruppi diversi e si sono incontrati una volta a settimana fino alla fine di luglio.

All'interno del CUG è istituita un'apposita Commissione che si occupa del contrasto al fenomeno del mobbing e a qualsiasi forma di discriminazione, e 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 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione e dal

Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità. Il Nucleo 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. Sintesi dell'attività del Nucleo di Ascolto Organizzato è riportata all'interno della relazione annuale che il CUG trasmette al Presidente, al Direttore del Personale e al Direttore Amministrativo.

Sono stati mantenuti costanti contatti con il Direttore del Personale per monitorare lo stato di attuazione del Piano di Azioni Positive. È stata elaborata una proposta di Codice Etico e di contrasto alle violenze sottoposta alla valutazione dell'Amministrazione ad integrazione del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Agenzia.

In prossimità della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, la Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia ha organizzato, il 24 novembre, un Convegno dal titolo "IN RETE CONTRO LA VIOLENZA. La cultura dell'inclusione, del rispetto e delle pari opportunità per un futuro più giusto". Nel corso dell'evento è stato presentato il Protocollo d'intesa per il contrasto alla violenza di genere in ambito lavorativo sottoscritto dalle Ministre per la Pubblica Amministrazione, per le Pari Opportunità e la Famiglia, e la Rete Nazionale dei CUG. Durante il convegno sono state illustrate le diverse iniziative realizzate dai CUG nel 2020.

Il CUG ENEA ha presentato le attività organizzate:

- “I giovedì del CUG”: incontri tra il personale e due psicologi interni;
- il progetto “Esperimento” rivolto ad un ristretto gruppo di persone aderenti su base volontaria per creare maggiore consapevolezza delle proprie potenzialità nella gestione delle emozioni;
- il seminario “La violenza non è nel destino”, organizzato in continuità con quello della Rete il 25 novembre, giornata internazionale contro la violenza sulle donne.

Il convegno della Rete ha rappresentato anche l'occasione per lanciare il Portale dei Comitati Unici di Garanzia, previsto dalla Direttiva 2/2019, quale strumento per consentire la messa in rete delle informazioni dei singoli CUG e condividere suggerimenti e buone pratiche.

Il Comitato Unico di Garanzia ENEA è presente nella Struttura Tecnica di supporto al coordinamento della Rete Nazionale dei CUG. Il CUG è anche presente nella Commissione Benessere Organizzativo e Organizzazione della Rete.

Il CUG 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 – Oggetto della valutazione dei rischi – stabilisce che la valutazione “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.” Lo stesso articolo indica la necessità di valutare i rischi specifici connessi alle differenze di genere: 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. Tale novità segna il passaggio da un atteggiamento di protezione paternalistica 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.

Il rischio viene valutato con la metodologia INAIL e, al primo livello di valutazione, risulta in genere basso; ove emerga un rischio più elevato, viene somministrato a tutto il personale il questionario per la percezione individuale del rischio stress lavoro correlato. I risultati vengono poi utilizzati per mettere in atto misure di gestione del rischio.

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.

3. Il Bilancio di genere

La Direttiva 2/2019 prevede che le amministrazioni pubbliche debbano promuovere analisi di bilancio e mettano 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 del Bilancio di genere.

Il Comitato Unico di Garanzia dell'ENEA redige il Bilancio di genere con lo scopo di valutare in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari dell'Amministrazione al fine di raggiungere una concreta parità tra uomini e donne.

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.

L'analisi di genere del Bilancio permette in sintesi di:

- sensibilizzare gli amministratori sulla questione di genere e sull'impatto diversificato delle politiche;
- ridurre le disuguaglianze di genere attraverso una distribuzione più equa delle risorse;
- migliorare efficacia, efficienza e trasparenza dell'azione amministrativa;
- promuovere una lettura e un'analisi della popolazione e delle diverse esigenze presenti per i dipendenti di sesso maschile o femminile e di rispondere coerentemente ad esse consentendo anche alle donne di conciliare le responsabilità professionali con le attività familiari;
- sviluppare dati e statistiche gender sensitive;
- rafforzare il principio di trasparenza e di partecipazione per quanto riguarda la gestione delle risorse.

Sebbene nel confronto internazionale la posizione del nostro Paese sia migliorata nell'ultimo decennio, restano molto pronunciati i divari di genere 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.

La parità di genere è un importante elemento per garantire una società giusta e democratica.

Il Bilancio di genere si configura, quindi, come uno strumento fondamentale per una sistematica analisi delle dimensioni lungo le quali si manifestano i divari di genere, e per dare conto degli effetti delle politiche pubbliche su di essi.

Sebbene le amministrazioni stiano mostrando una sempre maggiore considerazione per la dimensione di genere nell'ambito delle politiche rivolte al proprio personale, la consapevolezza degli "effetti di genere", diretti e indiretti, dei diversi interventi settoriali appare ancora modesta.

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.

Tra le specificità del Bilancio di genere italiano, va ricordato che il documento viene realizzato "a consuntivo".

Pur continuando ad assumere carattere sperimentale, il Bilancio di genere è stato ulteriormente rafforzato 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.

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 Comitato Unico di Garanzia dell'ENEA ha redatto il Bilancio di genere, che non costituisce un bilancio separato, ma una metodologia di lettura del bilancio in un'ottica di genere. Alcune delle tabelle presenti nel Bilancio di genere lo sono anche nella Relazione annuale sulla situazione del personale, inviata dal CUG agli organi di vertice dell'ENEA.

Il Bilancio di genere 2020 redatto dal gruppo di lavoro del 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-2020.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 2020 risultano in servizio 2.343 dipendenti a tempo indeterminato, di cui 948 donne, e 3 a tempo determinato.

Negli ultimi 10 anni la presenza femminile in ENEA è passata dal 29% a quasi il 40%, in linea con gli obiettivi comunitari di incremento dei livelli di occupazione femminile, 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.

Tabella 1 - Ripartizione per genere dei dipendenti ENEA al 31/12/2020

TIPO RAPPORTO DI LAVORO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Tempo indeterminato	Uomini: 1.395	Donne: 948	Totale: 2.343
Tempo determinato	Uomini: 3	Donne: 0	Totale: 3
TOTALE PERSONALE	Uomini: 1.398	Donne: 948	Totale: 2.346

Fonte: Direzione Personale ENEA (PER)

Dall'analisi dei dati forniti dalla Direzione Personale per l'anno 2020 (Tabella 1) si evince che al 31 dicembre 2020 risultavano in servizio in ENEA 2.346 dipendenti, di cui 3 uomini a tempo determinato, fra i quali 1 di età superiore ai 50 anni, e 2 dirigenti, anche loro di età superiore ai 50 anni. Erano in organico 948 donne e 1.398 uomini, con una età media elevata conseguente ad un limitato turnover per i limiti imposti alle assunzioni dalle varie leggi finanziarie.

In ENEA è presente un'unica donna dirigente (Tabella 2). Le posizioni di responsabilità non dirigenziali remunerate sono state assegnate in misura maggiore agli uomini; solo il 30% è assegnato al personale femminile. Nella fascia di età oltre i 50 anni l'attribuzione degli incarichi al personale femminile scende al 25% del totale degli incarichi.

Nei livelli più elevati continua ad essere percentualmente maggiore la presenza maschile rispetto a quella femminile.

Si evince che sia le lavoratrici che i lavoratori permangono nel profilo e/o nel livello, prima di avere un avanzamento, lo stesso numero di anni e che quasi il 70% delle colleghe e dei colleghi rimane bloccato nella carriera per oltre dieci anni.

Tabella 2 - Ripartizione degli incarichi di struttura per genere al 31/12/2020

TIPOLOGIA DI INCARICO	UOMINI	DONNE	Totale
Direttore di Dipartimento	Uomini: 3	Donne: 1	Totale: 4
Direttore di Direzione	Uomini: 5	Donne: 0	Totale: 5
Responsabile di Istituto	Uomini: 1	Donne: 1	Totale: 2
Responsabile di Unità	Uomini: 0	Donne: 3	Totale: 3
Responsabile di Divisione	Uomini: 16	Donne: 5	Totale: 21
Responsabile di Laboratorio	Uomini: 50	Donne: 18	Totale: 68
Responsabile di Servizio	Uomini: 44	Donne: 23	Totale: 67
Responsabile di Sezione	Uomini: 9	Donne: 3	Totale: 12
TOTALE TITOLARI DI INCARICHI	Uomini: 128	Donne: 54	Totale: 182

Fonte: Direzione Personale ENEA (PER)

Tabella 3 - Retribuzioni medie annue lorde per genere

Uomini: 38.990,00 €	Donne: 37.057,00 €
----------------------------	---------------------------

Fonte: Direzione Personale ENEA (PER)

Si va assottigliando il divario retributivo fra uomini e donne rispetto all'anno precedente, pari a 1.933,00 € annuali (Tabella 3). Ovviamente si tratta solamente di voci fisse alle quali devono essere aggiunte le varie indennità. Al 31/12/2019 le retribuzioni medie annue lorde presentavano un divario retributivo a favore degli uomini pari a circa 2.200,00 €.

La formazione scolastica dei due sessi è praticamente equivalente e di ottimo livello, come si evince anche dal numero dei dottorati e delle abilitazioni professionali.

Sono stati esaminati 311 contratti attivi. Risultano Responsabili scientifici 105 donne, cifra corrispondente a circa il 34% dei responsabili, e gestiscono un budget limitato rispetto agli uomini.

Il Comitato Unico di Garanzia auspica che l'Amministrazione possa promuovere sempre di più l'inserimento equilibrato dei generi nell'assegnazione degli incarichi di responsabilità in quanto le pari opportunità non rispondono soltanto ai fondamentali obiettivi di equità e corretto riconoscimento del merito, ma costituiscono una leva importante per il potenziamento dell'efficienza organizzativa.