

## Bilancio di genere

Il bilancio di genere è uno strumento di consuntivazione e quantificazione delle politiche di genere ed ha come obiettivo quello di valutare come gli effetti delle scelte politiche aziendali si differenziano tra uomini e donne. E' stato redatto per la prima volta in Australia e poi in altri paesi anglosassoni (anni '80), in Italia si è partiti dagli enti locali ma ancora non esiste un bilancio di genere nazionale.

Il Comitato Unico di Garanzia redige il presente Bilancio che non costituisce un bilancio separato, ma una metodologia di lettura di bilancio in un'ottica di genere. Esso è finalizzato non soltanto a realizzare l'uguaglianza, l'efficienza e l'economicità delle risorse, ma la promozione dello sviluppo volto a raggiungere la concreta parità tra uomini e donne.

Il Bilancio di genere in ambiente pubblico rientra tra le pratiche di rendicontazione sociale. Le politiche sociali ed economiche non sono neutrali dal punto di vista del genere. Il bilancio di genere, oltre a contribuire a diffondere una cultura di genere, consente azioni di welfare aziendali. In un'ottica di breve termine consente di ridefinire le azioni avviate, in una prospettiva di medio periodo consente di orientare le decisioni. L'analisi di genere evidenzia le disparità tra uomini e donne per perequare le differenze.

### Dati relativi alla composizione del personale al 31/12/2014 (\*)

#### Personale suddiviso per genere

	donne			uomini			TOTALE COMPLESSIVO
	TD	TI	TOTALE	TD	TI	TOTALE	
Dirigenti					6	6	6
Collaboratore di amm.ne	12	61	73	4	21	25	98
Collaboratore di amm.ne Enea		2	2				2
Collaboratore Tecnico	11	284	295	12	521	533	828
Dirigente di ricerca		43	43		197	197	240
Dirigente Tecnologo		17	17		18	18	35
Funzionario di amm.ne	21	15	36	20	14	34	70
Operatore di amm.ne		14	14		10	10	24
Operatore di amm.ne Enea		24	24		3	3	27
Operatore Tecnico		18	18		39	39	57
Operatore Tecnico Enea					20	20	20
Primo Ricercatore		121	121		309	309	430
Primo Tecnologo		29	29		34	34	63
Ricercatore	12	231	243	8	364	372	615
Tecnologo	3	75	78		62	62	140
Tecnologo Enea		9	9		62	62	71
<b>Totale complessivo</b>	<b>59</b>	<b>943</b>	<b>1002</b>	<b>44</b>	<b>1680</b>	<b>1724</b>	<b>2726</b>

**Composizione del personale per qualifica posizione età (\*)**

	donne	uomini	totale
Dirigenti			
meno di 30 anni	0		
31 - 40	0		
41 - 50	0		
oltre 50	0	4	
<b>totale personale</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
Incarichi dirigenziali			
meno di 30 anni	0		
31 - 40	0		
41 - 50	0		
oltre 50	0	2	
<b>totale personale</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Ricercatori tecnologici			
meno di 30 anni	1	1	
31 - 40	111	135	
41 - 50	196	273	
oltre 50	232	645	
<b>totale personale</b>	<b>540</b>	<b>1054</b>	<b>1594</b>
Altri dipendenti			
meno di 30 anni	6	10	
31 - 40	68	132	
41 - 50	141	180	
oltre 50	247	342	
<b>totale personale</b>	<b>462</b>	<b>664</b>	<b>1126</b>
<b>Totale generale</b>	<b>1002</b>	<b>1724</b>	<b>2726</b>

**Incarichi di struttura (\*)**

	donne	uomini	totale
meno di 30 anni	0	0	
31 - 40	3	4	
41 - 50	9	32	
oltre 50	51	177	
<b>totale personale</b>	<b>63</b>	<b>213</b>	<b>276</b>

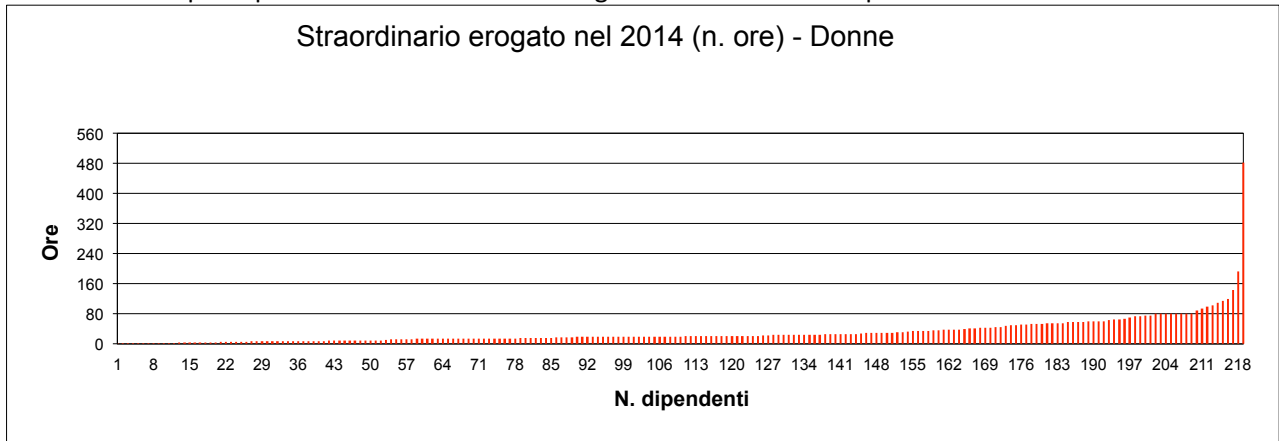
## Dati relativi ad alcune voci retributive Indennità d'incarico

### Indennità di incarico (\*\*)

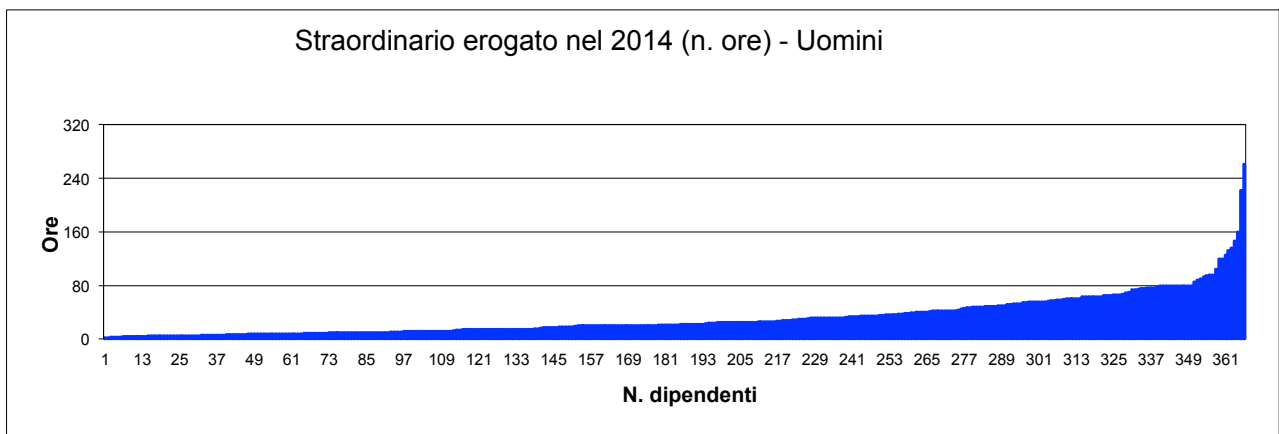
	donne	uomini		
<b>indennità di direzione struttura</b>	3	23		26
<b>indennità di direzione</b>				
ricercatore e tecnologo	16	40		
primo ricercatore e primo tecnologo	19	66		
dirigente di ricerca e dirigente tecnologo	28	110		
	<b>63</b>	<b>216</b>		<b>279</b>

### Straordinari (\*\*)

Le donne che percepiscono straordinario "erogato nel 2014" ed espresso in ore sono in totale 219.



Gli uomini che percepiscono straordinario sono in totale 367.



## Dati relativi a Part time Telelavoro e Congedi anno 2014 (\*)

### Part time

	donne	uomini	totale
personale con part time inferiore o uguale al 50%	6	13	
personale con part time superiore al 50%	43	4	
<b>TOTALE</b>	<b>49</b>	<b>17</b>	<b>66</b>

### Telelavoro

	donne	uomini	totale
Dirigenti	0	0	
Posizioni organizzative	0	0	
Ricercatori e Tecnologi	9	6	
altro personale	7	9	
<b>TOTALE</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>31</b>

### Congedi per maternità/paternità e parentali

	donne	uomini	totale
Congedi per maternità e paternità	209	1	
Congedi parentali	264	149	
<b>TOTALE</b>	<b>473</b>	<b>150</b>	<b>623</b>

## Dati relativi a formazione e missioni del personale anno 2014

### Formazione

	DONNE	UOMINI	ore annue donne	ore annue uomini
Dirigenti				
Funzioni dirigenziali		2		40
Posizioni organizzative	7	14	80	180
Ricercatori e Tecnologi	50	70	500	1800
Altri dipendenti	40	80	200	600
<b>TOTALE</b>	<b>97</b>	<b>166</b>	<b>780</b>	<b>2620</b>

**Missioni e partecipazione a congressi nell'anno 2014 incluso personale che nel corso del 2014 è cessato dal servizio (\*\*\*)**

	Totale dipendenti	Dipendenti in missione	n. missioni	n. congressi effettuati in missione
donne	1053	448	2136	169
uomini	1754	1038	6946	355
<b>totale</b>	<b>2807</b>	<b>1486</b>	<b>9082</b>	<b>524</b>

**Dati relativi a entrate progettuali (\*\*\*\*)**

**Finanziamento progetti 2014**

n progetti	responsabili scientifici donne	Responsabili scientifici uomini	totale
Progetti internazionali	14	50	64
Altri progetti	9	46	55
<b>Totale</b>	<b>23</b>	<b>96</b>	<b>119</b>

Il presente documento è stato redatto per contribuire a diffondere una “cultura di genere” al fine di programmare, implementare azioni non solo in ottica di conciliazione ma anche welfare aziendale. Nell’organizzazione del lavoro oltre ad adottare misure che seguono i criteri classici dell’efficacia, dell’economicità e dell’efficienza della spesa, occorre perseguire anche il criterio dell’equità cioè andare ad agire su aree indirettamente inerenti il genere (conciliazione dei tempi con distribuzione di contributi per gli asili nido, i centri estivi, attività che non si protraggono oltre l’orario lavorativo) e direttamente inerenti il genere (incentivi di reddito). Si ricorda che la Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea firmata a Nizza nel 2000 all’art. 23 “Parità tra uomini e donne” afferma che “la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso quello in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all’adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.” Questi principi sono anche riportati nel Trattato che istituisce la Costituzione per l’Europa, firmato a Roma nel 2004 e pubblicato in Gazzetta ufficiale dell’Unione europea n. C 310 del 16.12.2004.

**(\*) Fonte PER**

**(\*\*) Fonte banca dati ENEA**

**(\*\*\*) Fonte informatica gestionale**

**(\*\*\*\*) Fonte pianificazione e controllo**