

IL BILANCIO DI GENERE

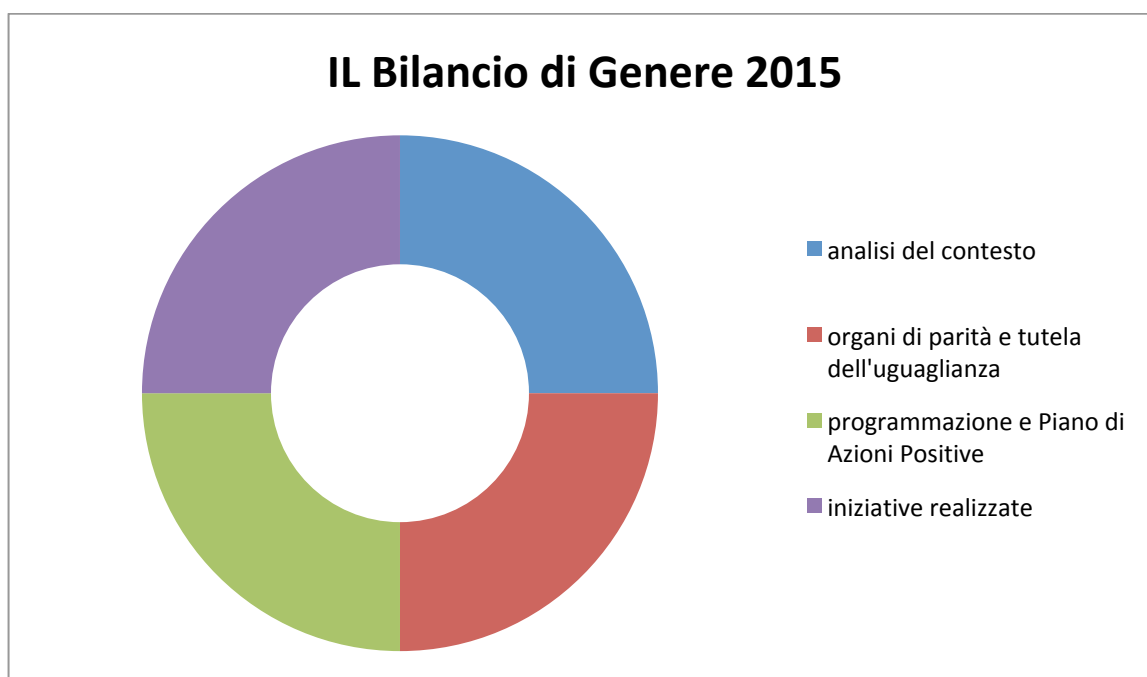
Il Comitato Unico di Garanzia redige il presente Bilancio che non costituisce un bilancio separato, ma una metodologia di lettura di bilancio in un'ottica di genere. Rilevando le disparità si intende agevolare il raggiungimento di una concreta parità tra uomini e donne sul lavoro.

Il legislatore nazionale considera il Bilancio di Genere uno strumento che accompagna la “Relazione sulla performance” che ogni amministrazione pubblica è tenuta ad adottare (art. 10 d.lgs. 150/2009)

Il bilancio di genere rientra tra le pratiche di rendicontazione sociale ed è uno strumento di consuntivazione e quantificazione delle politiche di genere. Le politiche sociali ed economiche non sono neutrali dal punto di vista del genere, il presente documento quindi ha l'obiettivo di valutare come gli effetti delle scelte politiche aziendali si differenziano tra uomini e donne.

Il Bilancio di Genere si articola in quattro parti rispettivamente:

- analisi del contesto
- organi di parità e tutela dell'uguaglianza
- programmazione e piano di azioni positive
- iniziative realizzate



ANALISI DEL CONTESTO

Dati relativi alla composizione del personale con contratto a tempo indeterminato al 31/12/2015

Fonte: Ufficio del personale

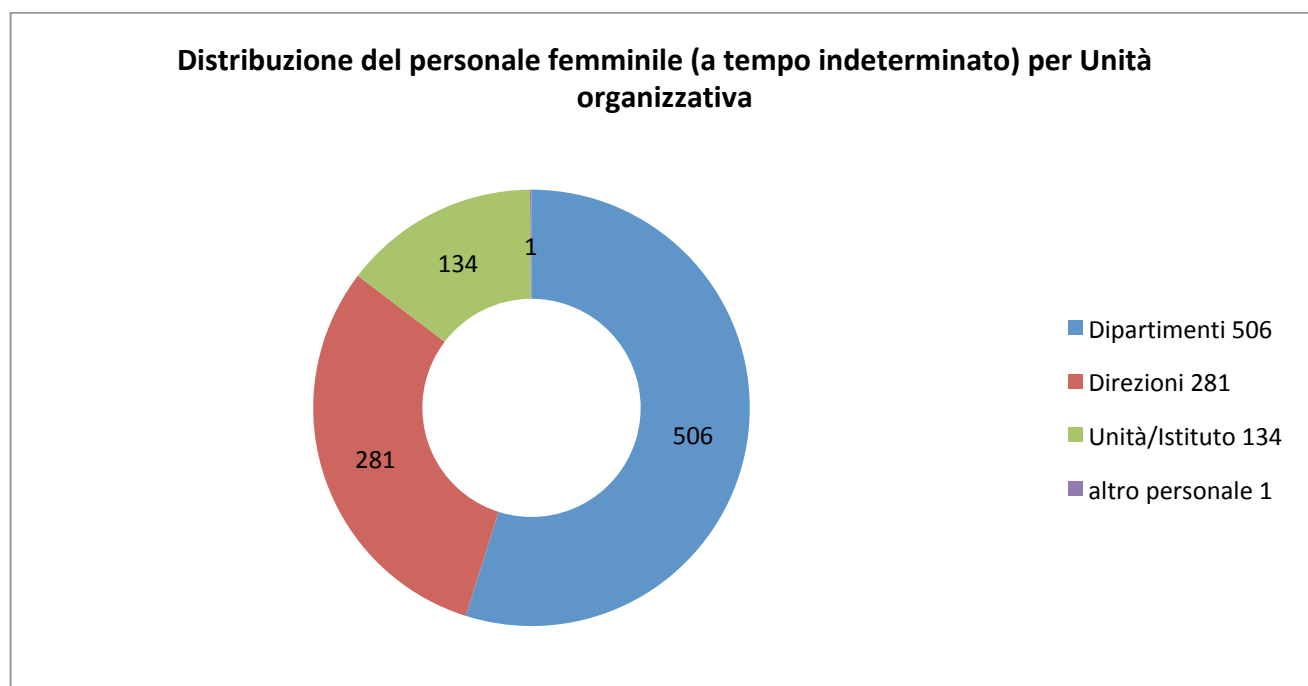
Al 31 dicembre 2015 risultavano in servizio 2.534 dipendenti a tempo indeterminato, di questi 922 erano donne con età media leggermente inferiore agli uomini (50 anni). La presenza femminile negli ultimi anni ha registrato un aumento con una percentuale di lavoratrici attualmente pari al 36% tranne che nella Sede Legale dove la percentuale femminile è quasi doppia (67%). Nelle Direzioni le donne sono il 50% mentre nei Dipartimenti sono il 30%. A fronte di una percentuale femminile del 36%, si hanno percentuali che scendono notevolmente nella struttura (28% Responsabili di Laboratorio, 22% Responsabili di Divisione, 18% nelle 17 posizioni apicali).

Titolo di studio del personale:

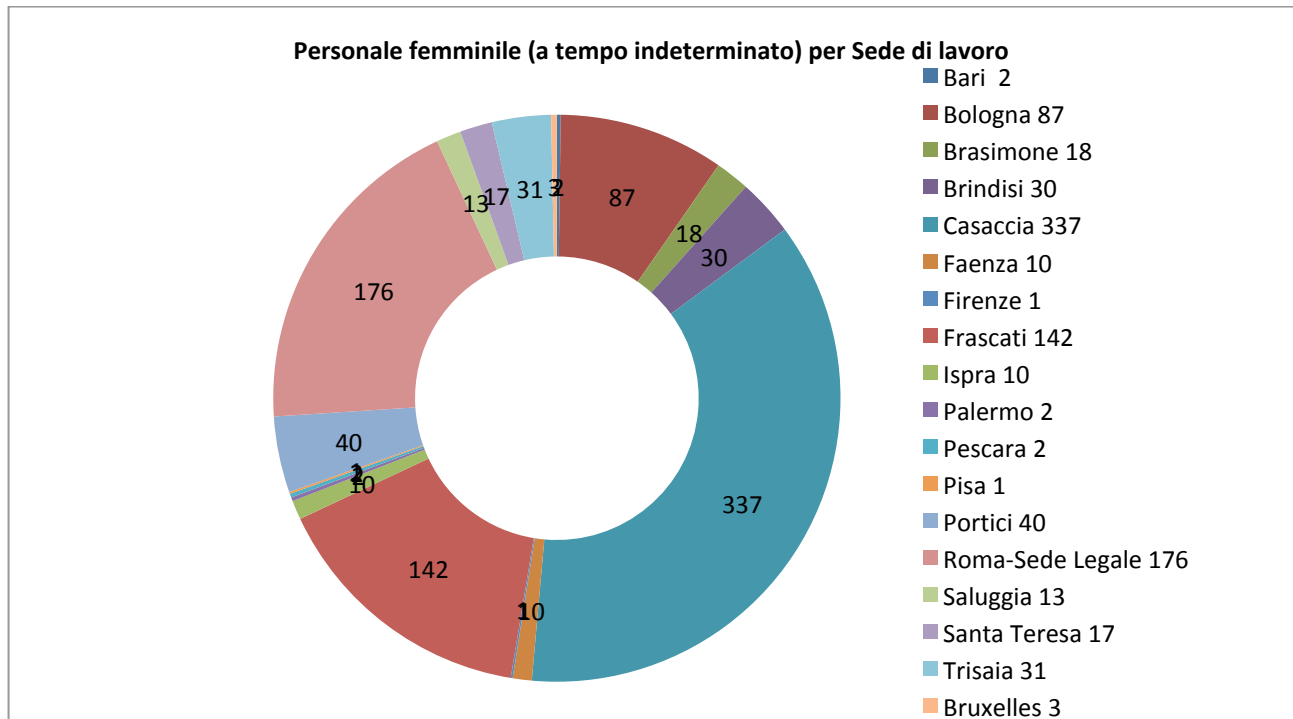
- laureati 1.488 (59%)
- diplomati 931 (37%)
- non diplomati 115 (4%)

Totale 2.534

Età media 52 anni con anzianità media di servizio di 21 anni. Età media del personale cessato 62 anni.



Fonte: Ufficio del personale



Fonte: Ufficio del personale

Personale suddiviso per profilo e genere con contratto a tempo indeterminato			
PROFILO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dirigenti	4	0	4
Titolari di incarichi dirigit.li	6	0	6
Dirigente di ricerca	171	39	210
Primo Ricercatore	302	117	419
Ricercatore	364	232	596
Dirigente Tecnologo	15	17	32

Primo Tecnologo	32	27	59
Tecnologo	61	73	134
Tecnologo Enea	56	8	64
Funzionario di amministrazione	13	15	28
Collaboratore Tecnico	507	280	787
Collaboratore di Amministrazione	19	61	80
Collaboratore di Amm.ne ENEA	0	1	1
Operatore Tecnico	35	17	52
Operatore Tecnico Enea	17	0	17
Operatore di Amministrazione	7	14	21
Operatore di Amministrazione Enea	3	21	24
Totale complessivo	1612	922	2.534

Fonte: Ufficio del personale

Personale suddiviso per profilo e genere con contratto a tempo determinato			
PROFILO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dirigenti	0	0	0
Titolare di inc. dirig	0	0	0
Dirigente di ricerca	0	0	0
Primo Ricercatore	0	0	0
Ricercatore	8	11	19
Dirigente Tecnologo	0	0	0
Primo Tecnologo	0	0	0
Tecnologo	0	3	3
Tecnologo Enea	0	0	0
Funzionario di amm.ne	19	21	40

Collaboratore Tecnico	11	11	22
Collaboratore di Amministrazione	3	11	14
Collab. di Amministrazione ENEA	0	0	0
Operatore Tecnico	0	0	0
Operatore Tecnico Enea	0	0	0
Operatore di amm.ne	0	0	0
Operatore di amm.ne Enea	0	0	0
Totale complessivo	41	57	98

Fonte: Ufficio del personale

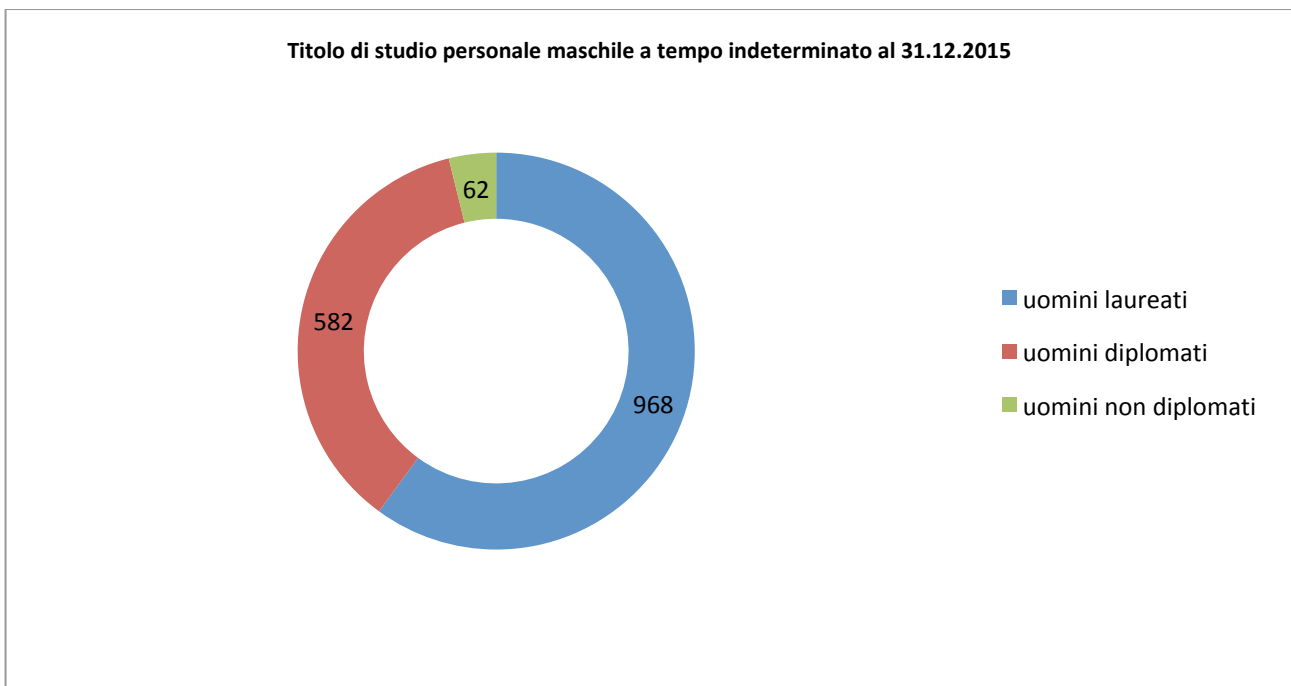
Distribuzione delle assunzioni e delle cessazioni del personale a tempo indeterminato nel 2015 per tipologia di titolo di studio e per genere															
ASSUNZIONI							CESSAZIONI								
LAUREATI		DIPLOMATI		NON DIPL.		TOT. ASS.	LAUREATI		DIPLOMATI		NON DIPL.		TOT. CESS.		
U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D		
3	1	3	0	0	0	6	1	39	12	25	5	10	5	74	22

Fonte: Ufficio del personale

Dati relativi al titolo di studio al 31.12.2015 del personale a tempo indeterminato				
TITOLI DI	UOMINI		DONNE	TOTALE

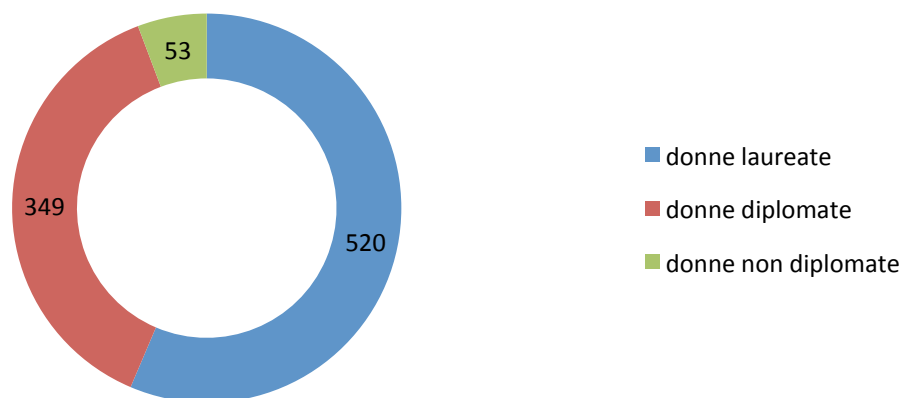
STUDIO					
laureati	968	65%	520	35%	1.488
diplomati	582	63%	349	37%	931
non diplomati	62	54%	53	46%	115
Totale	1.612		922		2.534

Fonte: Ufficio del personale



Fonte: Ufficio del personale

Titolo di studio personale femminile a tempo indeterminato al 31.12.2015

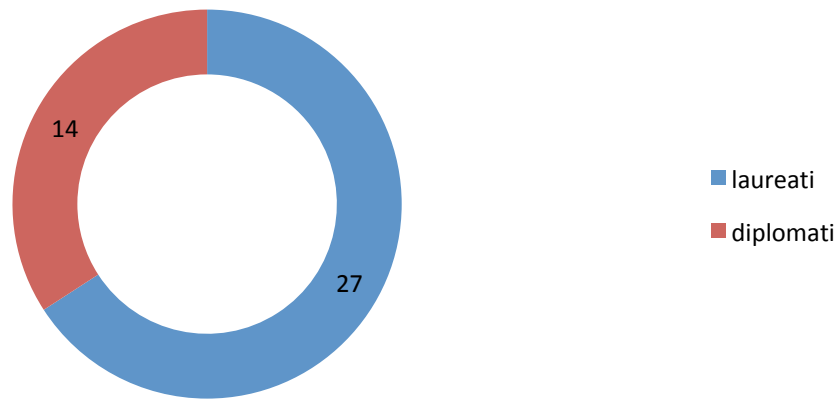


Fonte: Ufficio del personale

Dati relativi al titolo di studio al 31.12.2015 personale a tempo determinato					
TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE
laureati	27	43%	35	57%	62
diplomati	14	40%	22	60%	36
non diplomati	0	0%	0	0%	0
Totale	41		57		98

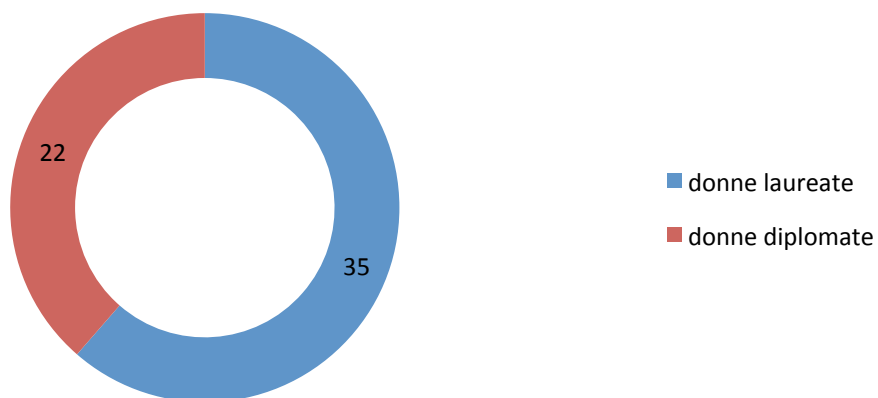
Fonte: Ufficio del personale

Titolo di studio personale maschile a tempo determinato al 31.12.2015



Fonte: Ufficio del personale

Titolo di studio personale femminile a tempo determinato al 31.12.2015



Fonte: Ufficio del personale

Distribuzione del personale a tempo indeterminato in aspettativa, in comando, in distacco, in congedo, fuori ruolo			
TIPOLOGIA DI ISTITUTO CONTRATTUALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
In aspettativa	9	17	26
In comando o distacco c/o altre P.A.	32	5	37
In congedo	25	9	34
Fuori ruolo	3	0	3
Totale complessivo	69	31	100

Fonte: Ufficio del personale

Personale a tempo indeterminato in Part time al 31.12.2015			
TIPOLOGIA DI PART-TIME	UOMINI	DONNE	TOTALE
part time verticale	9	2	11
part time orizzontale	0	34	34
part time misto	10	6	16
Totale	19	42	61

Fonte: Ufficio del personale

Il part time orizzontale viene maggiormente utilizzato dalle donne probabilmente per la necessità di cure parentali.

Retribuzioni medie annue lorde in Euro al 31.12.2015 del personale a tempo indeterminato	
UOMINI	DONNE
38.854,14	35.731,95

Fonte: Ufficio del personale

Composizione delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale			
COMMISSIONE	UOMINI	DONNE	TOTALE
1° commissione	2	4	6
2° commissione	9	6	15
3° commissione	3	3	6
TOTALE	14	13	27

Fonte: Ufficio del personale

Procedura selettiva, per titoli, per la riduzione dei tempi di permanenza nella fascia stipendiale del personale dell'ENEA, profilo professionale "Ricercatore" e "Tecnologo" (incluso il profilo ad esaurimento), livelli I, II, III, ai fini del passaggio alla fascia successiva, ai sensi dell'art. 8 CCNL EPR 2002 – 2005 II° biennio economico – dipendenti ammessi			
PROFILO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dirigente di ricerca	56	17	73
Primo Ricercatore	115	40	155
Ricercatore	138	101	239
Dirigente Tecnologo	6	3	9
Primo Tecnologo	10	7	17
Tecnologo	31	27	58
Totale complessivo	356	195	551

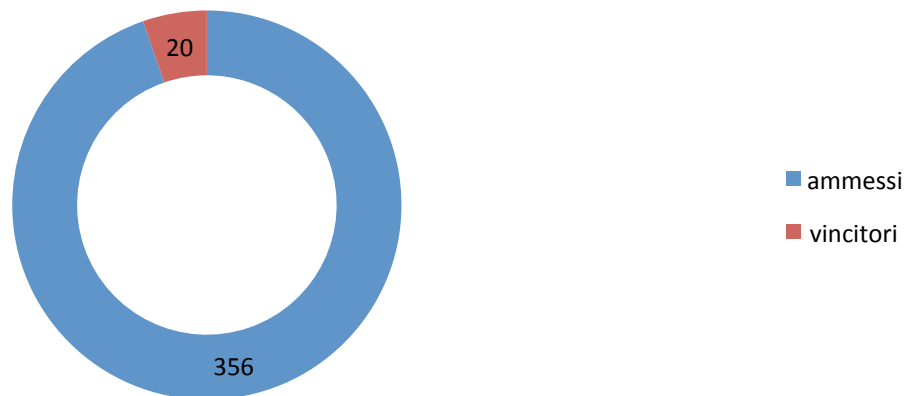
Fonte: Banca dati ENEA

Procedura selettiva, per titoli, per la riduzione dei tempi di permanenza nella fascia stipendiale del personale dell'ENEA, profilo professionale "Ricercatore" e "Tecnologo" (incluso il profilo ad esaurimento), livelli I, II, III, ai fini del passaggio alla fascia successiva, ai sensi dell'art. 8 CCNL EPR 2002 – 2005 II° biennio economico – dipendenti vincitori

PROFILO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dirigente di ricerca	1	2	3
Primo Ricercatore	5	4	9
Ricercatore	8	5	13
Dirigente Tecnologo	1	0	1
Primo Tecnologo	1	0	1
Tecnologo	4	1	5
Totale complessivo	20	12	32

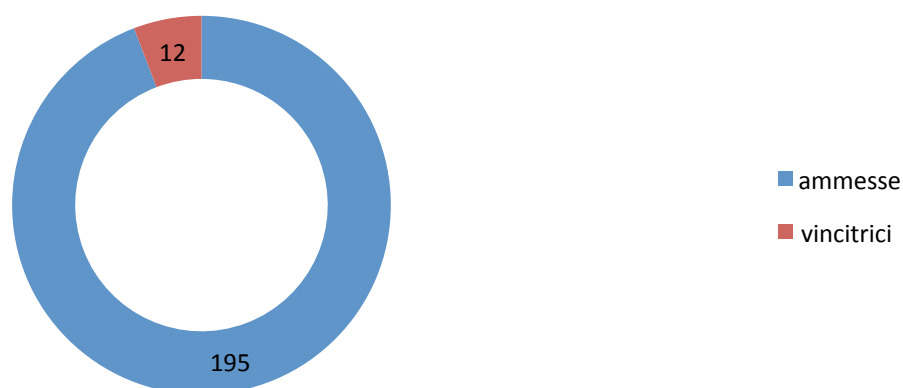
Fonte: Banca dati ENEA

Personale maschile (Ricercatori e Tecnologi) ammessi e vincitori nella procedura selettiva



Fonte: Banca dati ENEA

Personale femminile (Ricercatrici e Tecnoghe) ammesse e vincitrici nella procedura selettiva



Fonte: Banca dati ENEA

Procedura selettiva, per titoli, per l'attribuzione di complessive 57 (cinquantasette) progressioni di livello nei profili, ai sensi dell'art. 54 del CCNL EPR 1998-2001 e s.m.i., per il personale dell'ENEA inquadrato nei livelli dal V all'VIII – dipendenti ammessi.

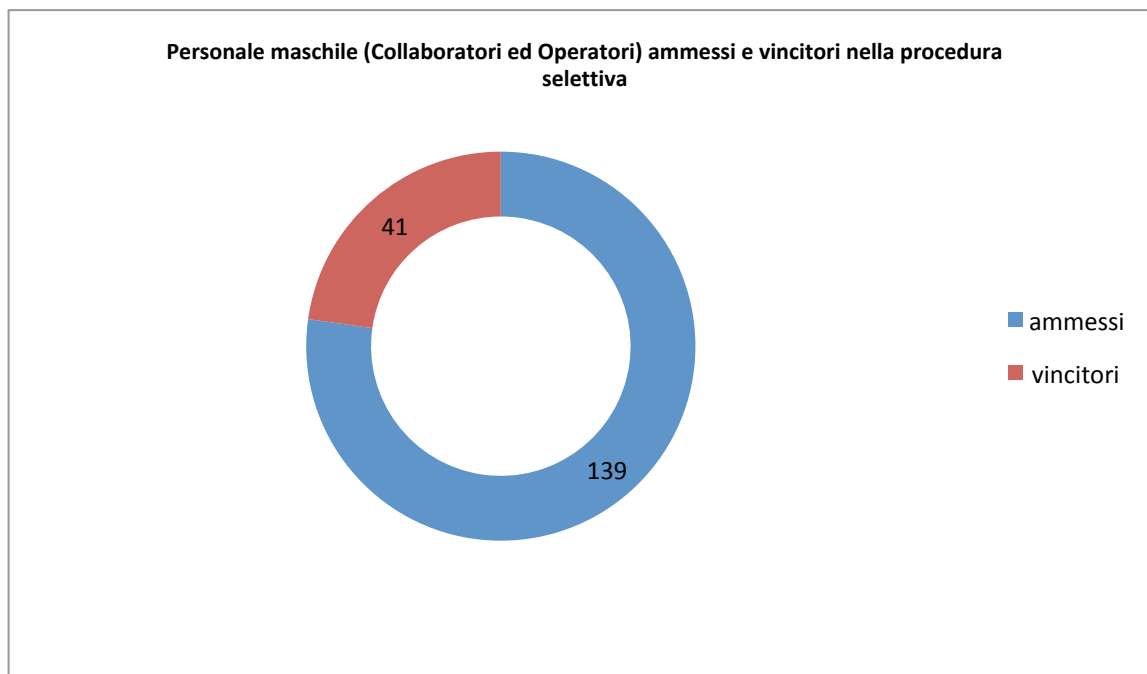
PROFILO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Collaboratore Tecnico	113	21	134
Collaboratore di Amministrazione	6	30	36
Operatore Tecnico	11	0	11
Operatore di amm.ne	9	9	18
Totale complessivo	139	60	199

Fonte: Banca dati ENEA

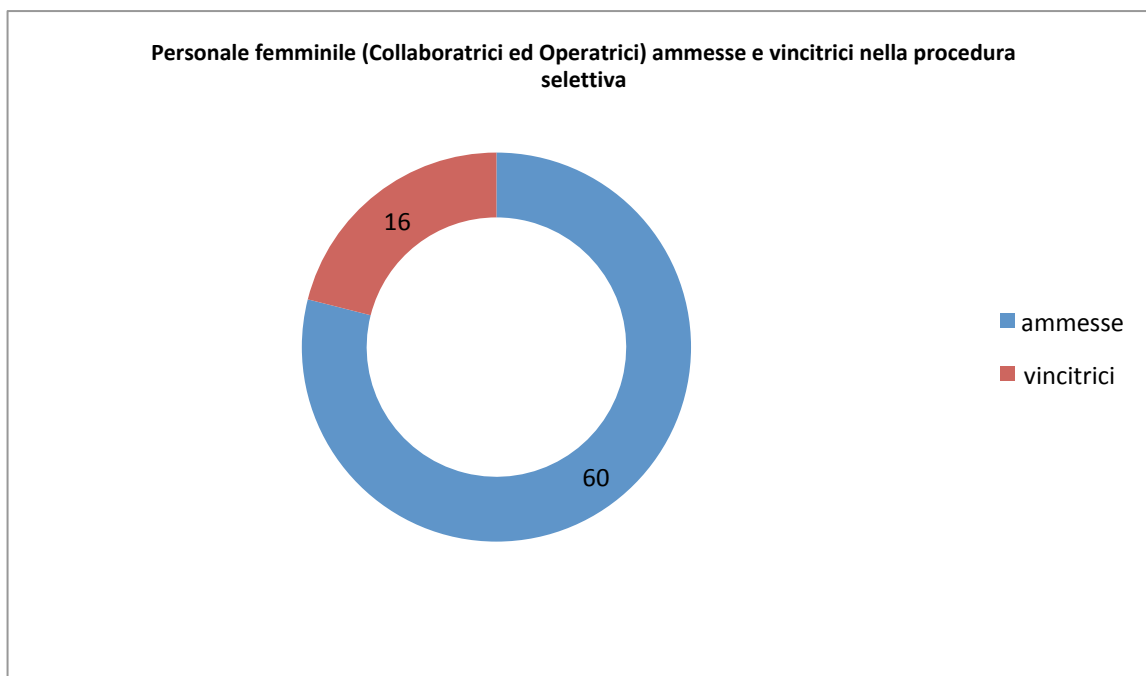
Procedura selettiva, per titoli, per l'attribuzione di complessive 57 (cinquantasette) progressioni di livello nei profili, ai sensi dell'art. 54 del CCNL EPR 1998-2001 e s.m.i., per il personale dell'ENEA inquadrato nei livelli dal V all'VIII – dipendenti vincitori. ()**

PROFILO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Collaboratore Tecnico	34	5	39
Collaboratore di Amministrazione	1	9	10
Operatore Tecnico	3	0	3
Operatore di amm.ne	3	2	5
Totale complessivo	41	16	57

Fonte: Banca dati ENEA



Fonte: Banca dati ENEA



Fonte: Banca dati ENEA

Composizione del personale a tempo indeterminato per età anagrafica			
FASCIA DI ETÀ	UOMINI	DONNE	TOTALE
Fino a 25 anni	1	0	1
26-30	2	2	4
31 - 35	39	20	59
36-40	168	99	267
41 - 45	205	144	349
46-50	222	146	368
51-55	270	244	514
56-60	388	190	578
61-65	317	77	394
TOTALE	1.612	922	2.534

Fonte: Ufficio del personale

Distribuzione del personale maschile per classi di età, per gruppi di titolo di studio e per profilo al 31.12.2015

PROFILO	CLASSI DI ETÀ / TITOLO DI STUDIO																													
	FINO A 25			26 - 30			31- 35			36 - 40			41- 45			46 - 50			51- 55			56 - 60			61- 65					
	L	D	ND	L	D	ND	L	D	ND	L	D	ND	L	D	ND	L	D	ND	L	D	ND	L	D	ND	L	D	ND	L	D	ND
Dirigenti ⁽¹⁾	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	4	--	--	--	--	--	6	--	--
Dirigente di ricerca	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1	--	--	5	--	--	79	--	--	--	--	--	86	--	--
Primo Ricercatore	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	3	--	--	20	--	--	63	--	--	127	--	--	--	--	--	89	--	--
Ricercatore	--	--	--	--	--	--	12	--	--	89	--	--	121	--	--	79	--	--	39	--	--	19	--	--	--	--	--	5	--	--
Dirigente Tecnologo	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	3	--	--	8	--	--	--	--	--	4	--	--
Primo Tecnologo	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1	--	--	4	--	--	11	--	--	11	--	--	--	--	--	5	--	--
Tecnologo	--	--	--	--	--	--	--	--	--	7	--	--	18	--	--	18	--	--	9	--	--	7	--	--	--	--	--	2	--	--
Tecnologo Enea	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1	--	--	22	--	--	--	--	--	33	--	--
Funzionario di amm.ne	--	--	--	--	--	--	1	--	--	2	--	--	3	--	--	1	--	--	2	--	--	3	--	--	--	--	--	1	--	--
Collaboratore Tecnico	--	1	--	--	2	--	--	22	--	--	62	--	--	53	--	--	84	--	--	124	--	--	87	--	--	--	--	72	--	--
Collab. di amm.ne	--	--	--	--	--	--	--	3	--	--	5	--	--	2	--	--	5	--	--	1	--	--	2	--	--	--	--	1	--	--
Collab. di amm.ne Enea	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Operatore Tecnico	--	--	--	--	--	--	--	--	1	--	--	2	--	--	4	--	--	8	--	--	8	--	--	8	--	--	8	--	--	4
Operatore Tecnico Enea	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	3	--	--	6	--	--	6	--	--	8
Operatore di amm.ne	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1	--	--	--	--	--	2	--	--	--	--	--	4	--	--	--	--	--	--
Operatore di amm.ne Enea	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1	--	--	1	--	--	1	--	--	1
TOTALE	0	1	0	0	2	0	13	25	1	98	67	3	146	55	4	123	89	10	132	126	12	258	111	19	198	106	13			

Fonte: Ufficio del personale

Distribuzione del personale femminile per classi di età, per gruppi di titolo di studio e per profilo al 31.12.2015

PROFILO	CLASSI DI ETÀ/TITOLO DI STUDIO																																
	FINO A 25			26 - 30			31- 35			36 - 40			41- 45			46 - 50			51- 55			56 - 60			61- 65								
	L	D	ND	L	D	ND	L	D	ND	L	D	ND	L	D	ND	L	D	ND	L	D	ND	L	D	ND	L	D	ND	L	D	ND			
Dirigenti ⁽¹⁾	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Dirigente di ricerca	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1	--	--	--	--	--	21	--	--	17	--	--	--	--	--	--	--	--
Primo Ricercatore	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	2	--	--	10	--	--	36	--	--	55	--	--	14	--	--	--	--	--	--	--	--
Ricercatore	--	--	--	--	--	--	5	--	--	60	--	--	86	--	--	51	--	--	22	--	--	5	--	--	3	--	--	--	--	--	--	--	--
Dirigente Tecnologo	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	2	--	--	6	--	--	9	--	--	--	--	--	--	--	--
Primo Tecnologo	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	5	--	--	16	--	--	5	--	--	1	--	--	--	--	--	--	--	--
Tecnologo	--	--	--	--	--	--	2	--	--	16	--	--	18	--	--	16	--	--	14	--	--	7	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Tecnologo Enea	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1	--	--	7	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Funzionario di amm.ne	--	--	--	--	--	--	1	--	--	1	--	--	--	--	--	4	--	--	8	--	--	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Collaboratore Tecnico	--	--	--	--	1	--	--	4	--	--	11	--	--	18	--	--	37	--	--	122	--	--	70	--	--	17	--	--	--	--	--	--	--
Collab. di amm.ne	--	--	--	--	1	--	--	6	--	--	11	--	--	14	--	--	15	--	--	11	--	--	--	--	--	3	--	--	--	--	--	--	--
Collab. di amm.ne Enea	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1	--	--	--	--	--	--
Operatore Tecnico	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	4	--	--	4	--	--	4	--	--	3	--	--	2	--	--	--	--	--	--	--
Operatore Tecnico Enea	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Operatore di amm.ne	--	--	--	--	--	--	--	2	--	--	--	--	--	2	--	--	3	--	--	3	--	--	2	--	--	2	--	--	--	--	--	--	--
Operatore di amm.ne Enea	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	5	--	--	8	--	--	8	--	--	--	--	--	--	--
TOTALE	0	0	0	0	2	0	8	10	2	77	22	0	106	32	6	87	52	7	98	134	12	100	77	13	44	20	13						

Fonte: Ufficio del personale

Il legale rappresentante dell'Agenzia è il **Presidente**, che è anche:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione
- Responsabile generale della gestione.

Ripartizione di genere nel vertice			
UNITÀ ORGANIZZATIVE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Consiglio di Amministrazione	3	0	3
Organi di controllo (Collegio dei Revisori e Magistrato della Corte dei Conti delegato al controllo)	6	2	8
Vice Direttore Generale	1	0	1
Totale personale	10	2	12

Fonte: Banca dati ENEA

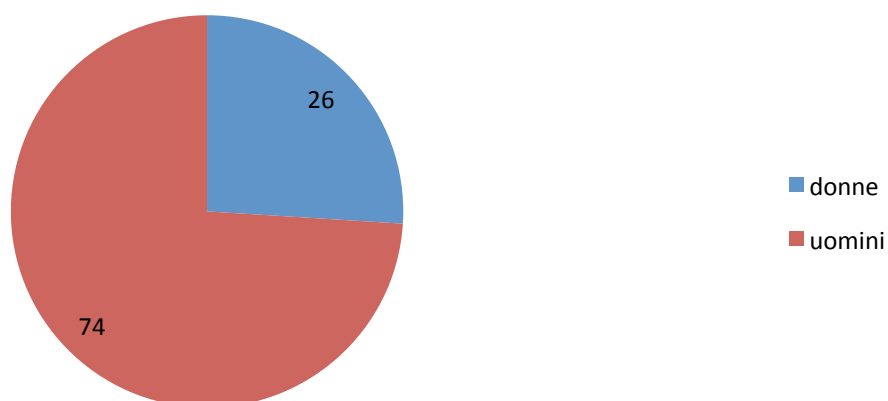
Ripartizione di genere negli incarichi di struttura			
UNITÀ ORGANIZZATIVE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dipartimenti	3	0	3
Istituti – Unità - Direzioni	11	3	14
Vice Responsabili di direzione	4	1	5
Divisioni	14	4	18
Laboratori assimilabili	93	35	128
Totale personale	125	43	168

Fonte: Banca dati ENEA



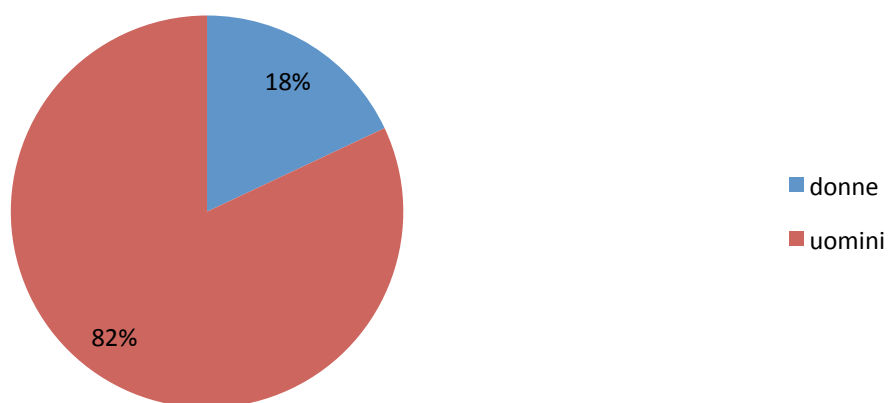
Fonte: Gruppo di lavoro CUG “Analisi statistiche”

% unità di personale ricoprente incarichi di responsabilità



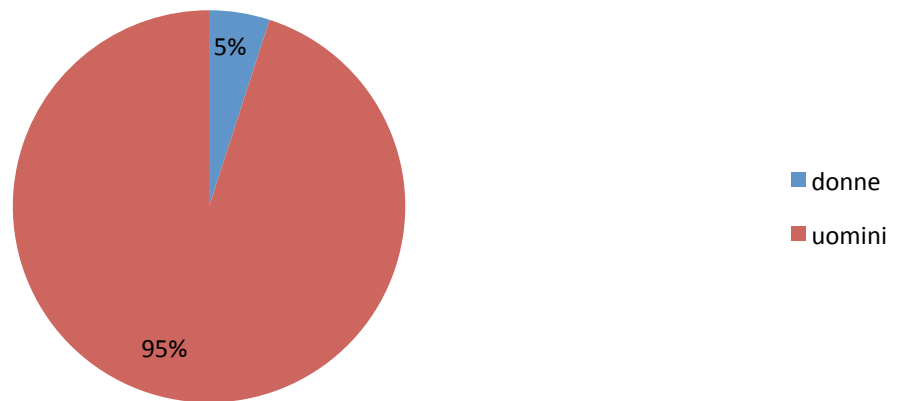
Fonte: Gruppo di lavoro CUG “Analisi statistiche”

ripartizione di genere tra le posizioni apicali dell'ENEA



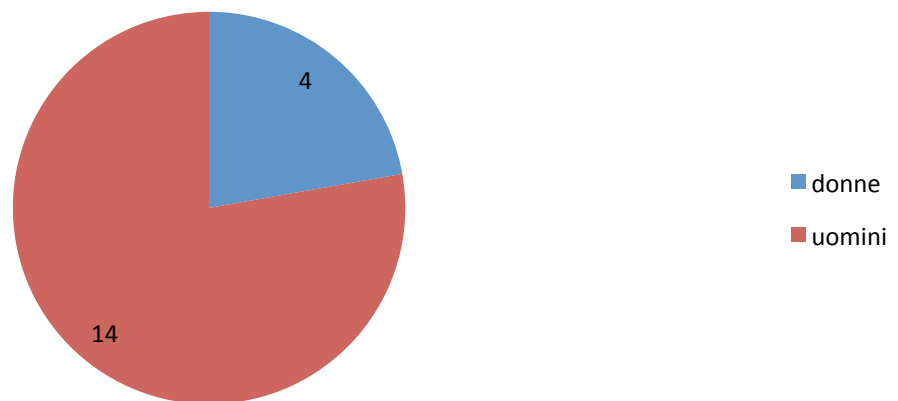
Fonte: Gruppo di lavoro CUG “Analisi statistiche”

Ripartizione del personale assegnato alle strutture apicali ENEA



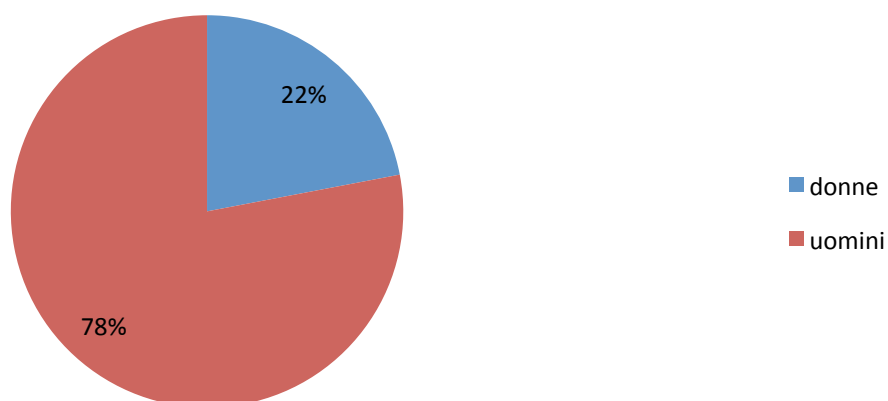
Fonte: Gruppo di lavoro CUG “Analisi statistiche”

Ripartizione di genere tra i responsabili delle Divisioni dell'ENEA



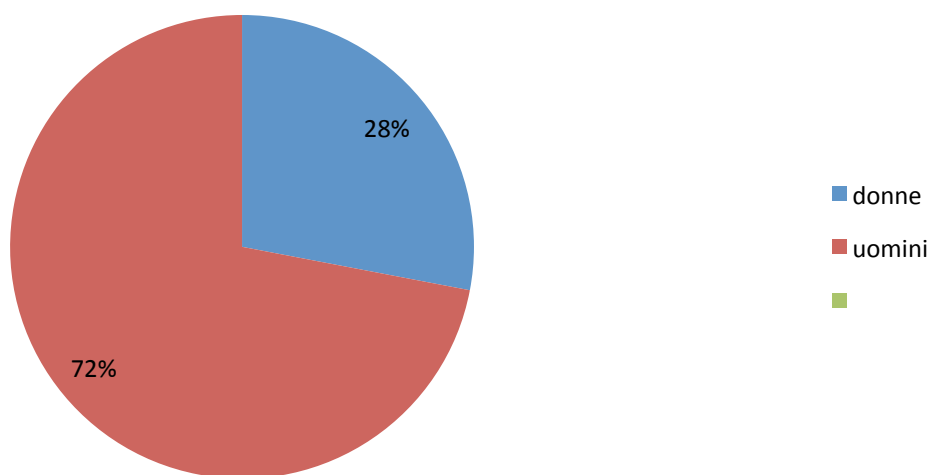
Fonte: Gruppo di lavoro CUG “Analisi statistiche”

**Ripartizione del personale assegnato alle Divisioni,
in base al genere del Direttore di Divisione**



Fonte: Gruppo di lavoro CUG “Analisi statistiche”

Ripartizione dei Laboratori o strutture assimilabili



Fonte: Gruppo di lavoro CUG “Analisi statistiche”

Telelavoro			
QUALIFICA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dirigenti	0	0	0
Posizioni organizzative	0	0	0
Ricercatori e tecnologi	6	9	15
Altro personale	9	7	16
TOTALE	15	16	31

Fonte: Ufficio del personale

Congedi per maternità/paternità e parentali			
CONGEDI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Congedi parentali obbligatori	1	41	42
Congedi parentali facoltativi	58	100	158
TOTALE	59	141	200

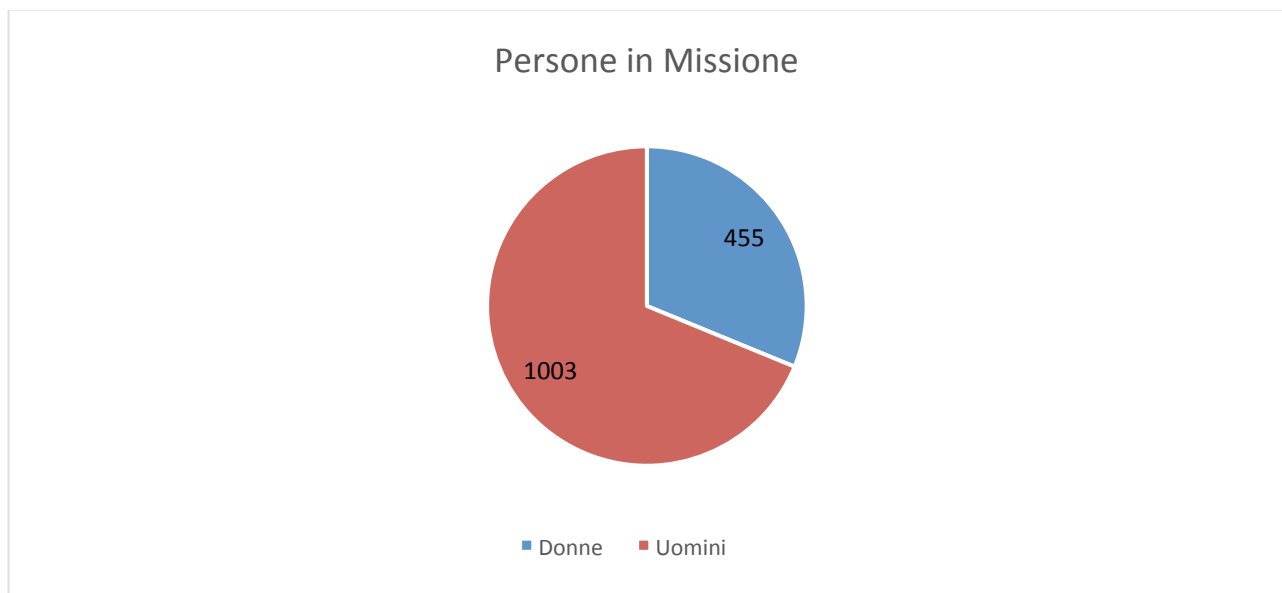
Fonte: Ufficio del personale

Formazione				
QUALIFICA	UOMINI	DONNE	ORE ANNUE UOMO	ORE ANNUE DONNE
Dirigenti	0	0	0	0
Funzioni dirigenziali	5	0	23	0
Posizioni organizzative	30	20	20	15
Ricercatori e Tecnologi	76	66	23	18
Altri dipendenti	80	4	15	10
TOTALE	191	90	81	43

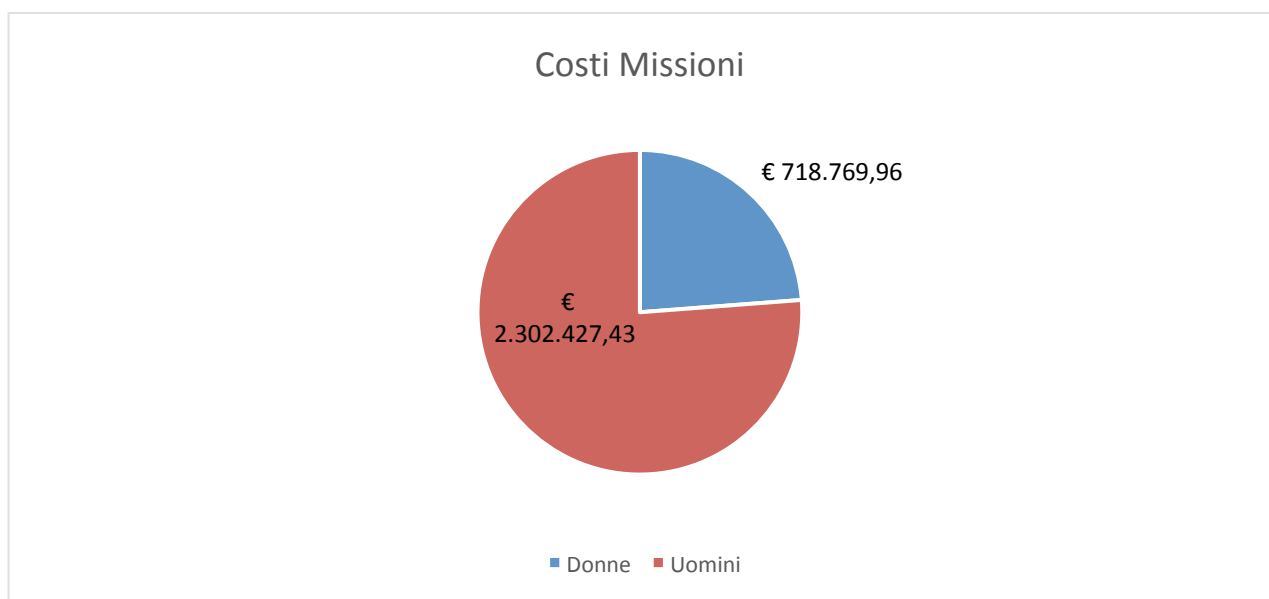
Fonte: Ufficio del personale

Missioni e partecipazione a congressi nell'anno 2015 incluso personale che nel corso del 2015 è cessato dal servizio					
	DIPENDENTI IN MISSIONE	N. MISSIONI	N. CONGRESSI EFFETTUATI IN MISSIONE	SPESE TOTALI MISSIONE	SPESE TOTALI CONGRESSI
donne	455	1974	153	718.769,96	69.486,90
uomini	1003	6142	305	2.302.427,43	154.194,84
TOTALE	1458	8116	458	3.021.197,39	223.681,74

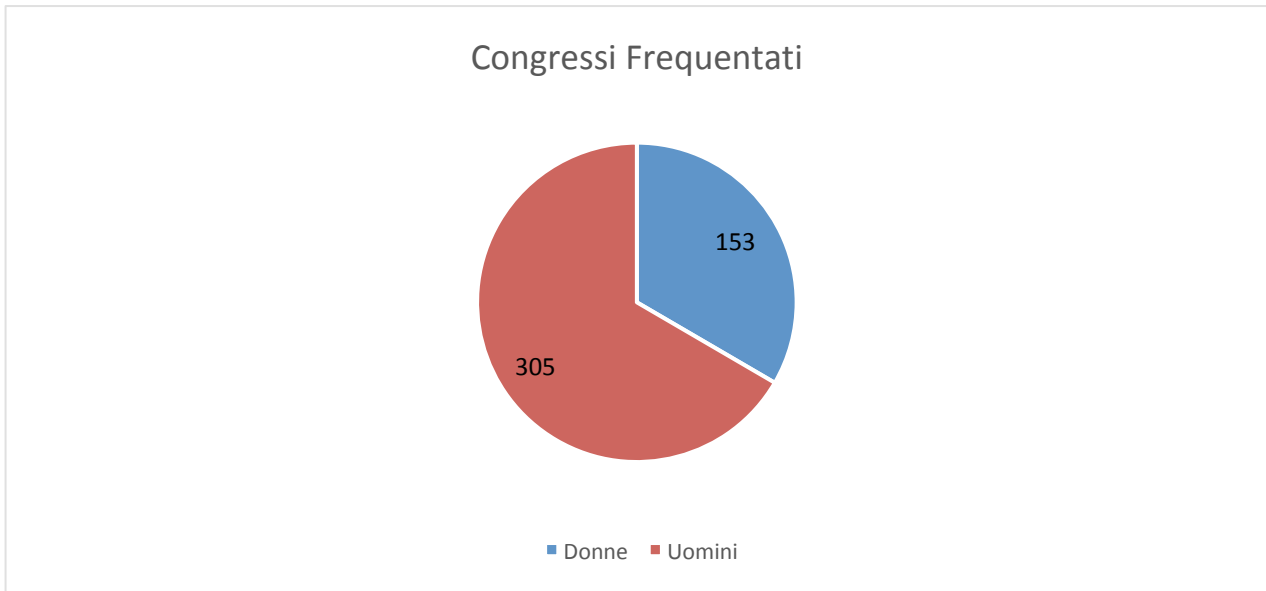
Fonte: Ufficio di informatica gestionale



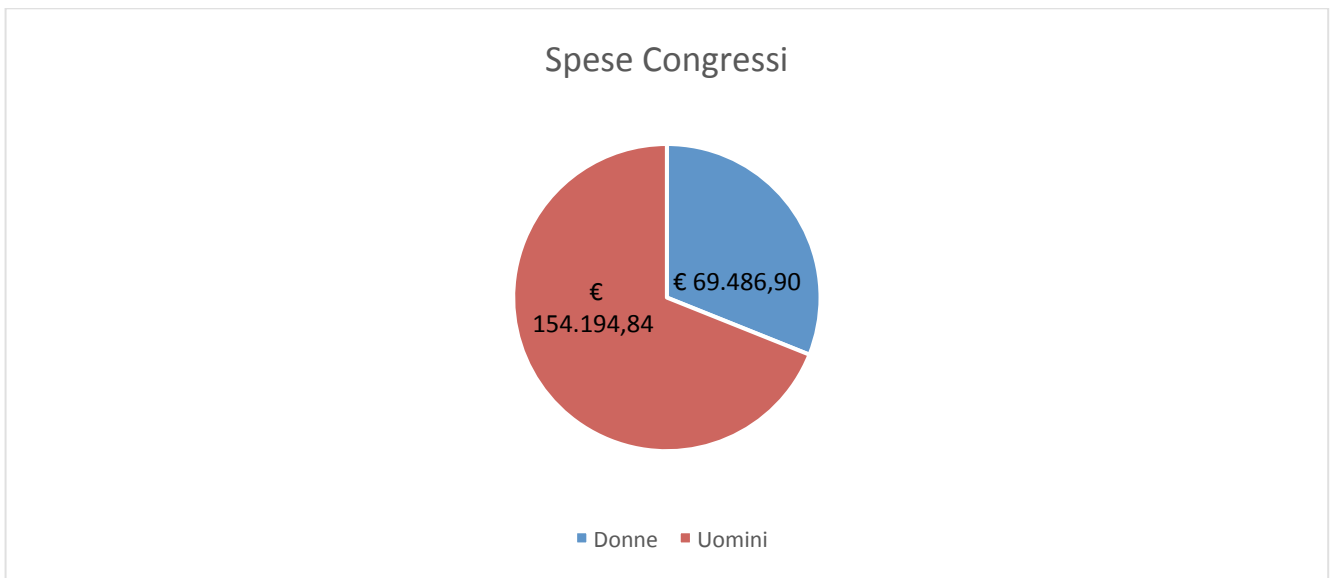
Fonte: Ufficio di informatica gestionale



Fonte: Ufficio di informatica gestionale



Fonte: Ufficio di informatica gestionale



Fonte: Ufficio di informatica gestionale

Dati relativi a entrate da contratti attivi - Finanziamenti 2015						
N. ENTRATE CONTRATTUALI	RESPONSABILI SCIENTIFICI UOMINI	RESPONSABILI SCIENTIFICI DONNE	TOTALE RESPONS. SCIENT.	BADGET UOMINI	BADGET DONNE	BADGET TOTALE
Contratti progettuali	31	15	46	9.302.357,30	1.982.211,00	11.284.789,30
Contratti di Servizi e Prestazioni	40	7	47	3.093.985,20	444.870,65	3.538.855,85
Contratti a tipologia mista	6	3	9	29.305.350,00	253.770,00	29.559.120,00
TOTALE	77	25	102	41.701.910,50	2.680.851,65	44.382.762,15

Fonte: Ufficio di pianificazione e controllo

ORGANI A TUTELA DELL'UGUAGLIANZA

Il comitato Unico di Garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) è stato istituito in applicazione dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 e successivamente reso operativo dalla direttiva del 4 marzo 2011 emessa dal Ministro della Pubblica Amministrazione e dal Ministro delle Pari Opportunità.

Il CUG ha riunito in un unico organismo quanto in precedenza attribuito al CPO ed ai Comitati Anti Mobbing con funzioni notevolmente ampliate.

Il Comitato ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione cercando di assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente è designato dall'Amministrazione.

Il Comitato Unico di Garanzia ha compiti propositivi, consultivi e di verifica ed opera in collaborazione con la Consigliera Nazionale di Parità, l'UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali) e l'Organismo Indipendente di Valutazione.

Obiettivo dell'azione dei CUG è principalmente la lotta alla discriminazione e l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico operate anche nel rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il Comitato Unico di Garanzia ENEA è stato nominato con circolare ENEA n. 96 del 2 novembre 2015.

PROGRAMMAZIONE E PIANO DI AZIONI POSITIVE

Il Piano di Azioni Positive è previsto dall'art. 48 del d.lgs. 198/2006 con la finalità di assicurare "la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità". Esse sono dirette a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Le Amministrazioni pubbliche predispongono Piani di Azioni Positive, sentiti i Comitati Unici di Garanzia e la Consigliera di Parità territorialmente competente.

Il CUG per il triennio 2014-2016 ha proposto all'Agenzia le seguenti Aree di intervento:

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. Sicurezza in chiave di genere

INIZIATIVE REALIZZATE

Azioni previste nel Piano di Azioni Positive e realizzate dal CUG nel 2015:

- **Comunicazione e informazione**

Nel corso del 2015 sono stati organizzati due convegni:

- “Lo straniero è tra noi timori e valori delle diversità” ENEA Sede Centrale;
- “I comitati Unici di Garanzia: un valore aggiunto per la Pubblica Amministrazione” organizzato con il Forum Nazionale dei CUG presso la Sala della Regina del Parlamento.

Il CUG ha promosso all'interno dell'Agenzia la costituzione di un gruppo di lavoro, con la partecipazione di colleghi esterni al CUG, per l'elaborazione e presentazione di un progetto volto all'ottenimento di un finanziamento nell'ambito del programma ‘Science with and for Society’ previsto dal bando H2020.

Sono stati ampliati i contenuti dei principali sistemi di comunicazione del Comitato, che sono:

- sito, social network, canale-web tv per la realizzazione di interviste, servizi e video finalizzati alla valorizzazione della professionalità di uomini e donne che combattono gli stereotipi e valorizzano la cultura di genere.

- **Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro**

- E' stata monitorata l'attuazione nell'Agenzia del progetto di telelavoro.

- **Benessere organizzativo**

- Il Comitato, in collaborazione con l'OIV, ha partecipato al gruppo di lavoro per la somministrazione al personale dell'Agenzia di un questionario elaborato dall'ANAC sul benessere organizzativo. Scopo del questionario è stata l'individuazione delle situazioni di criticità, discriminazione, stress, disagio etc. al fine di intervenire per rimuoverle e promuovere altresì azioni per il benessere dei lavoratori.
- E' stato presentato all'Agenzia un progetto pilota di stesura di un Bilancio di Genere per analizzare e valutare, in ottica di genere, le scelte politiche e gli impegni economici e finanziari dell'Amministrazione.
- E' stata fornita a tutti i lavoratori dell'Agenzia attività di consulenza per la risoluzione dei conflitti in ambiente di lavoro attraverso un percorso di confronto e mediazione.

- **Formazione**

Per garantire a tutto il personale una corretta conoscenza del fenomeno del mobbing e dello stearing sono stati realizzati dei moduli e-learnig sulla piattaforma ENEA in collaborazione con i colleghi di DTE-ICT.

IL CUG inoltre

- Partecipa attivamente alla rete nazionale dei CUG delle Pubbliche Amministrazioni, “Forum dei CUG”, che ha l'obiettivo di sviluppare e condividere scelte politiche e buone prassi negli Enti di riferimento.
- Collabora, con la Direzione Centrale Personale, alla compilazione della relazione annuale prevista dalla direttiva dei Dipartimenti della Funzione Pubblica e Pari Opportunità del 27 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.
- Collabora con l'Unità COM ATS alla stesura della Relazione sulla Performance adottata dall'Agenzia, inviata al Ministero dell'Economia e Finanze, pubblicata sul sito istituzionale ENEA e inserita sul portale della trasparenza A.N.A.C.