crea
Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria

Bilancio di genere

del CREA

Dicembre 2022

Autori:

Alessandra Pasquini, Ufficio Programmazione e controllo (CREA - Amministrazione centrale)

Mara Sarlatto, Segreteria del Consiglio scientifico (CREA - Amministrazione centrale)

Il paragrafo 2.2 "L'esperienza di ricerca pregressa dell'EPR nell'ambito della dimensione di genere (CREA PB)" è stato redatto da Alessandra Pesce e Catia Zumpano del Centro Politiche e Bioeconomia

CREA, Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria

Roma, dicembre 2022

ISBN 9788833852355

Sommario

Introduzione 1

1. Identità di genere dell'Ente 4

1.1 Finalità istituzionali rispetto alla parità di genere 4

1.2 L'esperienza di ricerca pregressa dell'EPR nell'ambito della dimensione di genere (CREA PB) 5

1.3 La governance del CREA 6

2. Analisi del contesto interno 10

2.1 I dipendenti del CREA 10

2.2 Analisi per Centro di ricerca 17

2.3 Remunerazioni al personale a tempo indeterminato 21

2.4 Congedi parentali e Assenze Legge 104 26

2.5 Utilizzo dello Smartworking e del Telelavoro 30

3. La produzione scientifica del CREA in un'ottica di genere 33

4. Analisi dei documenti di programmazione e di pianificazione 39

4.1 Piano delle Azioni Positive, Gender Equality Plan, Piano Integrato di Attività e Organizzazione, Piano della Formazione 39

4.2 Indagini sul benessere organizzativo e obiettivi del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 44

Appendice 1 - Sintesi normativa sulla parità di genere e il bilancio di genere 46

Appendice 2 – Principali riferimenti nazionali: normativa e linee guida 49

Normativa 49

Linee guida 50

Introduzione

Il CREA, applicando i principi in linea contenuti nella Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2026 (Presidenza del Consiglio dei Ministri, 2021), nel 2022 ha avviato la predisposizione del Bilancio di genere, strumento di bilancio dedicato alla programmazione degli impegni economico finanziari di un'amministrazione, distinguendo la destinazione delle risorse in ottica di genere.

La Strategia Nazionale è stata definita a seguito dell'emanazione da parte della Commissione europea della Strategia europea per la parità di genere che ha l'obiettivo, entro il 2025, di compiere progressi significativi verso una società in cui ogni persona, nella sua diversità, sia libera di perseguire le sue scelte di vita, abbia pari opportunità di realizzarsi e possa, in ugual misura con gli altri, partecipare e guidare la società europea.

Facendo propri questi obiettivi, la Strategia Nazionale, delinea la visione di cosa debba significare per l'Italia il raggiungimento della parità di genere:

> *Rendere l'Italia un paese dove persone di ogni genere, età ed estrazione abbiano le medesime opportunità di sviluppo e di crescita, personali e professionali, di accesso al mondo dell'istruzione e del lavoro, senza disparità di trattamento economico o dignità, e possano realizzare il proprio potenziale con consapevolezza di una uguaglianza garantita e senza compromessi in un paese moderno e preparato per affrontare la sfida dei tempi futuri.*
>
> *Tale visione (…) riprende anche i principi enunciati dall' Art. 3 della Costituzione della Repubblica Italiana: "[...] E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana [...]".*

Per perseguire questa ambizione, nella Strategia Nazionale vengono definiti cinque obiettivi prioritari, di seguito sintetizzati:

1. **creare un mondo del lavoro più equo** in termini di pari opportunità, in particolare aiutando i genitori a conciliare vita e carriera, e stimolando l'imprenditoria femminile. Sostenere l'incremento dell'occupazione femminile, anche mediante la valorizzazione della contrattazione collettiva e promuovendo la presenza femminile in settori tipicamente maschili e la presenza degli uomini in settori tipicamente femminili;
2. **ridurre i differenziali retributivi di genere** agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro e assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socio-economico;
3. **assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali** in tutte le discipline del sapere, e in particolare in quelle matematiche e tecnico-scientifiche, rimuovendo barriere culturali e stereotipi di genere, oltre ad assicurare una equa rappresentanza di genere nel mondo accademico;
4. **promuovere la condivisione paritaria delle attività di cura e di assistenza non remunerate** (cura dei figli, dei genitori e degli anziani) tra uomini e donne e assicurare assistenza della prima infanzia di qualità, economicamente accessibile e capillare su tutto il territorio;
5. **sostenere un'equa distribuzione di genere nei ruoli apicali e di leadership** economica, politica, sociale e culturale, in termini sia di rappresentanza che di responsabilità e coltivare la formazione e lo sviluppo di un ampio bacino di talenti, con eguale rappresentazione di genere.

La Strategia Nazionale indica che il raggiungimento di questi obiettivi che ogni Amministrazione, e quindi anche il CREA, deve fare propri, passa attraverso l'applicazione di misure trasversali, tra cui l'adozione del bilancio di genere.

Arrivare alla sua predisposizione è un percorso impegnativo che parte dall'analisi del contesto interno, da esaminare in tutte le sue declinazioni, tra cui, in particolare, quelle relative alle attività di ricerca, in un'ottica di genere, ossia tenendo conto in maniera distinta del coinvolgimento delle donne e degli uomini.

Le Linee guida per il bilancio di genere negli EPR - Enti Pubblici di ricerca, la cui ultima edizione è stata pubblicata dall'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) nel 2022, sono una guida significativa per la predisposizione del Bilancio di genere, in maniera specifica per gli Enti di ricerca. Tra le indicazioni che vengono fornite, infatti, non solo vi è uno stimolo ad una visione della ricerca e all'utilizzo delle risorse collegate, in una logica di parità degli uomini e delle donne che vi si dedicano, ma viene anche chiesto di verificare se nell'ente vi sia una vera e propria esperienza di ricerca, attuale e pregressa, che tenga conto della dimensione di genere.

Va ricordato, inoltre, che la predisposizione del Bilancio di genere permette agli EPR l'utilizzo dei fondi europei, dedicati alla ricerca, del programma Horizon Europe 2021-2027. Tra i criteri di selezione dei progetti, infatti, vi è l'adozione da parte dei proponenti del Gender Equality Plan (GEP) e del Bilancio di genere.

Va ricordato, tuttavia, che indicazioni sulla necessità di predisporre questo documento sono presenti nella normativa nazionale già dal 2007 e che nel 2009 il Decreto legislativo 150 del 27 ottobre 2009 (decreto Brunetta) stabilì di inserire il Bilancio di genere tra gli strumenti per migliorare le performance delle amministrazioni pubbliche. L' art. 10, comma 1, lettera b, infatti, indica che il bilancio di genere deve essere contenuto nella Relazione sulla performance che va predisposta entro il 30 giugno di ogni anno.

Inoltre la Direttiva 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle Amministrazioni pubbliche" al capitolo "Relazioni e monitoraggio" indica che le Amministrazioni, e quindi anche gli EPR, entro il 1 marzo di ciascun anno, ai fini del monitoraggio sull'attuazione delle misure per il raggiungimento della parità di genere, devono trasmettere al CUG, tra l'altro, il bilancio di genere. I suoi contenuti, infatti entrano a far parte della relazione che il CUG stesso deve inviare al Dipartimento della Funzione Pubblica entro il 31 marzo di ciascun anno.

La predisposizione del Bilancio di genere del CREA ha seguito l'impianto metodologico suggerito dalle Linee Guida INAPP, anche se in questa prima versione, ci si è concentrati maggiormente sull'analisi del contesto interno. Inoltre, si è tenuto conto e preso spunto dello sviluppo del Bilancio di genere Bilancio di genere del CNR già redatto nel 2021.

Il documento è articolato in quattro capitoli.

Nel **primo capitolo**, **Identità di genere dell'Ente**, viene proposta una lettura critica, in un'ottica di genere, dei documenti che delineano l'identità e le finalità del CREA (Statuto), nonché le sue modalità organizzative (Regolamento di organizzazione e funzionamento). Vengono inoltre illustrate le attività di ricerca ed analisi condotte dal Centro Politiche e bioeconomia sulla dimensione di genere. A completamento del capitolo viene proposta un'analisi degli organi e di altre figure e organismi che partecipano a delineare la governance del CREA.

L'**Analisi del contesto interno**, illustrata nel **capitolo secondo**, è stata condotta a partire da alcune variabili descrittive che riguardano le risorse umane, tra le quali età, sesso, profilo e livello di inquadramento, struttura di afferenza, utilizzo dello smart working e del telelavoro; si è tenuto conto, inoltre, della distribuzione al personale di remunerazioni aggiuntive, dei congedi parentali e della legge 104.

Nel **terzo capitolo**, **La produzione scientifica del CREA in un'ottica di genere**, viene presentata un'analisi delle pubblicazioni realizzate dal personale di ricerca del CREA nell'anno 2021, distinta per genere.

Nel **capitolo quarto**, **Analisi dei documenti di programmazione e di pianificazione** viene proposta una lettura critica di alcuni documenti di programmazione del CREA (Piano delle Azioni Positive, Gender Equality Plan, Piano Integrato di Attività e Organizzazione, Piano della Formazione) al fine di rilevare strategie ed iniziative dirette alla promozione della parità di genere.

Vengono inoltre presentati dati di sintesi emersi dalle indagini sul benessere organizzativo e i risultati di alcuni indicatori contenuti nel Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), rilevati in un'ottica di genere.

Chiudono il documento **due Appendici** di carattere normativo: **Sintesi normativa sulla parità di genere e il bilancio di genere** e **Principali riferimenti nazionali: normativa e linee guida.**

Le analisi effettuate in questa prima versione del Bilancio di genere del CREA saranno ulteriormente approfondite nei prossimi anni; in particolare verrà monitorato l'andamento nel tempo dei dati riferiti al 2021 presentati nel documento e si cercherà di aggiungere nuovi ambiti di indagine specifici per la ricerca (assegnazione di incarichi, responsabilità nei progetti di ricerca, organizzazione di eventi, ecc.)

L'obiettivo che il CREA si pone nel medio periodo con la redazione del Bilancio di genere è la piena comprensione della situazione interna al CREA al fine di poter rilevare eventuali situazioni di squilibrio e intraprendere iniziative che possano correggerle. L'altro ambizioso obiettivo, perseguibile previo affinamento delle metodologie di indagine, è la comparabilità, in termini di analisi di genere, con altre amministrazioni appartenenti al medesimo comparto della ricerca per rilevare eventuali disallineamenti ma anche per identificare *best practice* da poter adottare.

1. Identità di genere dell'Ente

1.1 Finalità istituzionali rispetto alla parità di genere

Il CREA, Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria ha competenza scientifica generale nel settore agricolo, agroalimentare, agroindustriale, ittico, zootecnico, forestale, della nutrizione umana e degli alimenti, dello sviluppo rurale e dell'economia agraria.

Nell'ambito dei settori di competenze e per il perseguimento delle sue finalità, come indicato all'art. 2 dello Statuto, il CREA opera in coerenza con i principi della Carta europea dei ricercatori, (Raccomandazione 11 marzo 2005 n. 2005/251/CE), così come stabilito anche all'art. 2 del D.Lgs 25 novembre 2016, n. 218 riguardante la semplificazione delle attivita' degli enti pubblici di ricerca.

Il 21 marzo 2018, la Commissione Europea, a seguito di una valutazione positiva espressa in modo unanime dai valutatori, ha approvato la richiesta del CREA di riconoscimento della "Human Resources Excellence in Research" (Consensus Report 2017).

Per raggiungere questo obiettivo il CREA, successivamente ad un sondaggio e ad una *Gap analysis*, aveva predisposto il Piano d'azione (Action Plan 2017), composto da 15 differenti azioni e la Strategia del CREA per un reclutamento aperto, trasparente e basato sul merito (OTM-R).

Dalle informazioni raccolte per la redazione dei documenti soprariportati non era emerso un problema di genere.

Nel mese di maggio 2020 il CREA ha inviato alla Commissione Europea la relazione di revisione interna per la procedura di valutazione intermedia. Si tratta di una relazione descrittiva di quanto proposto nel Piano d'Azione iniziale, evidenziando quanto realizzato e motivando quanto ancora in corso di realizzazione. Nella relazione vengono poi proposte ulteriori nuove Azioni da realizzare.

Il 7 luglio 2020, la Commissione Europea ha approvato la relazione di revisione interna proposta dal CREA (Consensus Report 2020) ed ha fornito delle raccomandazioni utili al proseguimento del percorso avviato nel 2016 ed implementato nel 2020.

Il CREA verrà sottoposto ad una nuova valutazione da parte della Commissione Europea nel luglio del 2023.

Maggiori informazioni sul percorso seguito dal CREA sono pubblicate sul sito web dell'ente.

Il CREA considera l'applicazione della Carta europea dei ricercatori un presupposto strategico per la realizzazione delle attività dell'ente, tanto che lo Statuto prevede un articolo dedicato esclusivamente all'applicazione della Carta europea dei ricercatori (art.13) riconoscendo esplicitamente la loro autonomia nello svolgimento dell'attività di ricerca, singolarmente o nell'ambito dei diversi gruppi di lavoro e la valorizzazione la professionalità nei diversi ambiti scientifici e tecnologici. Viene chiesto ai ricercatori ed i tecnologi del CREA, nell'ambito della libertà di ricerca scientifica e tecnologica, di rispettare, tra l'altro, i principi etici.

Lo Statuto, inoltre, l'art. 11 prevede l'istituzione del Comitato etico quale organismo indipendente, multidisciplinare e collegiale che dovrà operare per garantire la tutela dei diritti, della dignità, dell'integrità e del benessere dei soggetti coinvolti nelle attività di ricerca e sperimentazione.

Infine, il Regolamento di Organizzazione e Funzionamento del CREA, approvato con Delibera del CdA n. 111 del 12 ottobre 2022, all'art.1, tra i principi generali, afferma che il CREA adotta le misure necessarie a promuovere la parità di genere e assicura l'attuazione dei principi di pari opportunità.

1.2 L'esperienza di ricerca pregressa dell'EPR nell'ambito della dimensione di genere (CREA PB)

La dimensione di genere nel settore primario e nelle aree rurali occupa, nell'ambito del CREA, uno spazio ormai consolidato. Sono numerose le attività che, nel corso degli anni, sono state introdotte e finalizzate ad approfondire il *gender equality* sul piano della ricerca, nonché a favorire l'applicazione di tale principio negli ambiti politico-istituzionali che governano gli interventi a favore del settore primario. Da evidenziare che, per le sue finalità, la gran parte delle attività sono state svolte nell'ambito del Centro Politiche e Bioeconomia, il quale ha ereditato dall'ex-INEA una tradizione di studi e di attività sulla dimensione di genere.

La consolidata esperienza di ricerca e di analisi conseguita dal CREA su questo tema può essere ricondotta a quattro tipologie di attività:

- **Attività di studio e ricerca**. In tale ambito, le attività di analisi sono svolte sia in occasione di Progetti specificamente dedicati (si citano tra gli altri, Progetto internazionale Bright - Building RIGHTs-based and Innovative Governance for EU mobile women - realizzato in collaborazione con ActionAid ed altri partner europei all'interno del Programma europeo REC – Rights; Progetto "Giovani e donne in agricoltura: competitività e innovazione, le sfide per il futuro", cofinanziato dal Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, MASAF; Progetto "Supporto tecnico scientifico all'ONILFA", cofinanziato dal MASAF), che in linee di azioni create all'interno di Progetti di più ampio respiro (si citano, tra gli altri, Progetto Rete Rurale Nazionale e Progetto Annuario dell'agricoltura italiana). Gli studi condotti riguardano essenzialmente, da un lato, la presenza e il ruolo della donna nel settore agroalimentare, approfondendone sia la dimensione del lavoro autonomo (imprenditoria agricola femminile) che quello dipendente (bracciantato femminile nazionale e straniero), lo stato dei servizi di qualità della vita nelle aree rurali (impatto su conciliazione su tempi di lavoro e cura) dall'altro. I risultati conseguiti sono diffusi tramite monografie, capitoli di volumi, articoli, nonché relazionando a convegni scientifici e divulgativi. Di seguito, si citano, a titolo di esempio, alcuni lavori più recenti:
  - Tudini L., Forcina B., Zumpano C., (2022), I processi di transizione del settore primario: l'impegno costante delle donne nel corso dei secoli, in PianetaPSR, numero 116
  - Zumpano C. (2021), "La nuova politica di sviluppo rurale deve essere un'opportunità anche di genere", in PianetaPSR numero 107
  - CREA/RRN (2021), "Agricoltura in genere", numero monografico della Rivista RRN Magazine, n. 13
  - Valentino G. (a cura di) (2020), Le migranti in agricoltura. Criticità e fabbisogni collettivi: quali azioni di governance, Rapporto di ricerca, CREA/RRN,
  - Zumpano C., "Le donne nel sistema agricolo italiano", in Annuario dell'Agricoltura Italiana, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli (edizioni 2014, 2015, 2016, 2017)
  - Macrì M.C., Scornaienghi M. (2014), Singolare, femminile, rurale, Ed. C.e.D.R.A., Roma

- **Attività di supporto tecnico-scientifico alle istituzioni**. Dette attività sono svolte principalmente nei confronti del MASAF (Osservatorio Nazionale Imprenditoria e Lavoro Femminile in Agricoltura - ONILFA, Uffici sviluppo rurale e Uffici relazioni internazionali), del Ministero degli Affari Esteri (componente, con propri rappresentati, del CIDU e del CEDAW), della Presidenza del Consiglio dei ministri (componente, con propri rappresentanti del GdL del Dipartimento Pari Opportunità), della Commissione Agricoltura della Camera dei Deputati (Audizioni del 2019 e del 2021), dell'OCSE (emissione pareri su documenti tematici), dell'ASVIS (componente, con propri rappresentanti, del GdL 5 "Parità di genere"). Le azioni di supporto sono realizzate attraverso la partecipazione a riunioni, gruppi di lavoro, eventi, missioni su campo, nonché con la redazione di pareri, relazioni tecniche, contributi a rapporti nazionali e internazionali. Fra le attività più recenti si citano:

- Henke R., Tarangioli S., Tudini L., Zumpano C., Le donne nel settore primario, Audizione Informale su proposte leggi C.2049 Spena, C.2930 Cenni, C.2992 Ciaburro, recanti disposizioni per la promozione dell'imprenditoria e del lavoro femminile nel settore agricolo, della pesca e dell'acquacoltura, 23 giugno 2021.
- CREA, "Conditions of women in rural areas in Italy". Contribution to the drafting of Cedaw's, Periodic Report (Italy, art.14), 2011, 2015, 2017, 2021

- **Attività di comunicazione e di divulgazione**. Nell'ambito di numerosi Progetti sono realizzati convegni, seminari e incontri dedicati al tema, organizzati in collaborazione con soggetti istituzionali e no, alcuni impegnati espressamente nel campo delle pari opportunità (Donne in campo della CIA, Donne e impresa della Coldiretti, ConfagricolturaDonne; ActionAid, ecc.). Fra le attività più recenti si cita il ciclo di seminari organizzato, nel corso del 2022, nell'ambito del Gruppo di lavoro CREA "Parità di genere" del Progetto Rete Rurale Nazionale su "Diritti, Sviluppo, Ruralità: la forza collettiva delle donne". Più specificamente, nel secondo semestre del 2022 sono stati programmati quattro eventi su: donne e pesca (Viareggio, giugno 2022), donne e aree rurali (Alvito, luglio 2022), imprenditoria femminile agricola (Roma, 8 novembre 2022), lavoro dipendente femminile in agricoltura (Bari, 14 dicembre 2022).

- **Attività di sensibilizzazione**, partecipando ad eventi organizzati da istituzioni e organizzazioni varie sul tema di genere. Ricercatrici CREA, nel corso dell'ultimo quinquennio, hanno partecipato a più di venti eventi organizzati sul tema. Fra i più recenti:
  - A. Pesce, R. Zucaro, partecipano alla tavola rotonda "Le donne della bonifica: esperienze e attività delle donne che ricoprono ruoli di responsabilità nella gestione dell'acqua", organizzata nell'ambito dell'incontro "L'altra metà dell'acqua", organizzato da ANBI Bologna a Boretto, (RE) il 7 settembre 2022.
  - Tudini L., "La narrazione della pesca raccontata dalle donne come protagoniste", intervento nell'ambito dell'incontro on line su" Donne nella pesca. La narrazione al femminile", organizzato dalle associazioni di settore il 19 settembre 2022;
  - Zumpano C., "Le donne in agricoltura", intervento nell'ambito delle giornate informative "L'Europa delle donne", organizzate da Regione Toscana a Firenze il 22 novembre 2022;
  - A. Pesce partecipa all'evento "Il valore aggiunto della donna nella bonifica moderna", organizzato in occasione della Giornata Mondiale contro la violenza sulle donne, organizzato dall'ANBI Lazio a Roma il 25 novembre 2022.
  - Macrì M.C., "L'agricoltura e l'inclusione sociale delle donne: opportunità di sviluppo sostenibile delle aree rurali", intervento nell'ambito dell'incontro "Le donne e il lavoro… contro la violenza e la disparità di genere, il ruolo dell'agricoltura sociale", organizzato da Confagricoltura Donna a Frosinone il 25 novembre 2022.

1.3 La governance del CREA

Di seguito vengono presentati gli organi del CREA, ma anche altre figure e organismi che partecipano a delineare la governance dell'Ente.

Organi del CREA

Sono organi del CREA

- il Presidente;
- il Consiglio di amministrazione;
- il Consiglio scientifico;
- il Collegio dei revisori dei conti.

Il **Presidente** viene nominato con Decreto del Presidente della Repubblica.

Il **Consiglio di amministrazione** è composto dal Presidente e da quattro membri nominati con Decreto del Ministro dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, di cui uno designato dalla Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province Autonome e uno scelto sulla base elettiva dai e tra i ricercatori e tecnologi di ruolo dell'Ente.

Il **Consiglio scientifico** è composto dal Presidente dell'Ente - che lo presiede - e da dodici esperti nominati dal Ministro dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, garantendo che almeno un terzo siano espressione elettiva dei Centri di ricerca nell'ambito dei ricercatori e tecnologi dell'Ente. I restanti membri sono scelti dal Ministro.

Il **Collegio dei Revisori dei Conti** è composto da tre membri effettivi, di cui uno con funzioni di Presidente, e da due supplenti. Sono nominati con Decreto dal Ministro dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste. Il Presidente e un membro supplente sono designati dal Ministro dell'economia e delle finanze.

Nella figura 1 è riportata la composizione numerica degli Organi distinguendo tra donne e uomini.

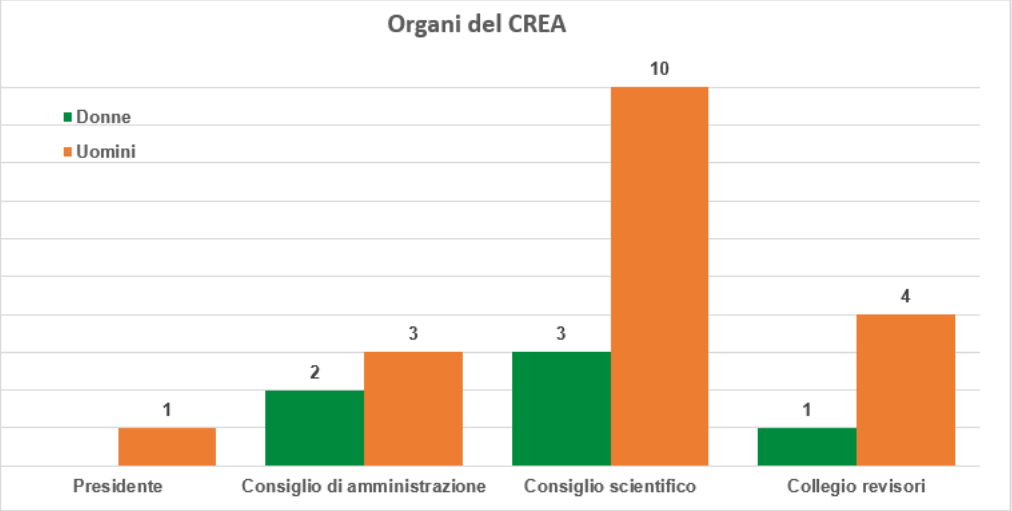


Fig. 1 – Composizione numerica degli Organi del CREA

Considerando la loro totalità si rileva che le donne rappresentano solo il 25% del totale (figura 2).

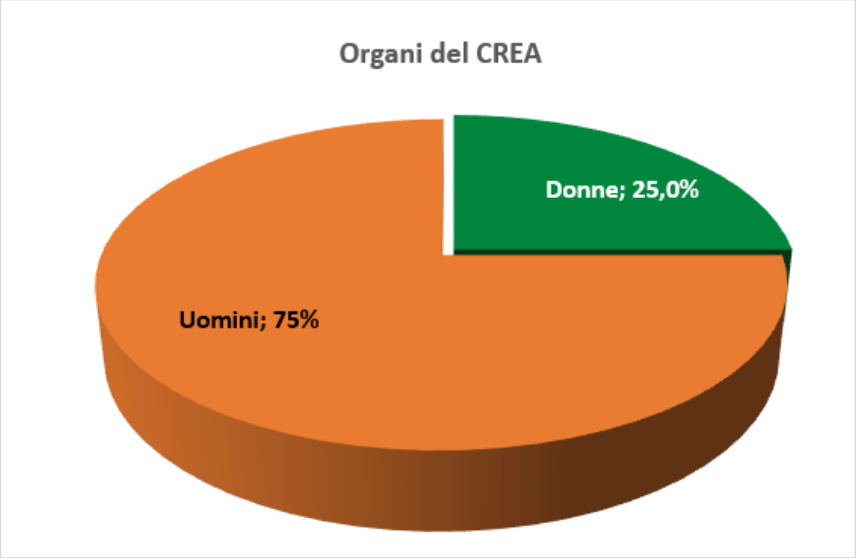


Fig. 2 – Composizione percentuale degli Organi del CREA

Direzione generale

La Direzione generale è diretta dal Direttore generale e si articola in due Direzioni di livello generale:

- Direzione dei servizi amministrativi,
- Direzione tecnico-scientifica.

Le due Direzioni si articolano in Uffici di livello dirigenziale non generale.

Il Direttore generale è nominato dal Presidente a seguito di una valutazione comparativa.

Ad oggi i responsabili delle due Direzioni di livello generale non sono stati ancora nominati.

I Dirigenti degli Uffici di livello dirigenziale non generale sono nominati dal Direttore generale.

Centri di Ricerca

Nei dodici Centri di ricerca viene svolta l'attività prevista nello Statuto dell'ente. Il responsabile delle attività scientifiche e amministrative del Centro è il Direttore che viene individuato a seguito di avviso pubblico e nominato dal CdA su proposta del Presidente del CREA.

I Direttori di Centro sono tutti uomini, ad eccezione della Direttrice del Centro Politiche e Bioeconomia (CREA - PB), quindi una su dodici.

Comitati scientifici

Nel CREA in ogni Centro di Ricerca viene nominato un Comitato scientifico i cui componenti vengono designati su base elettiva tra i ricercatori e tecnologi della stessa struttura. Il presidente del Comitato è il Direttore del Centro.

Un'analisi complessiva della composizione dei Comitati scientifici evidenzia (figura 3) una sostanziale parità numerica tra componente femminile e maschile.

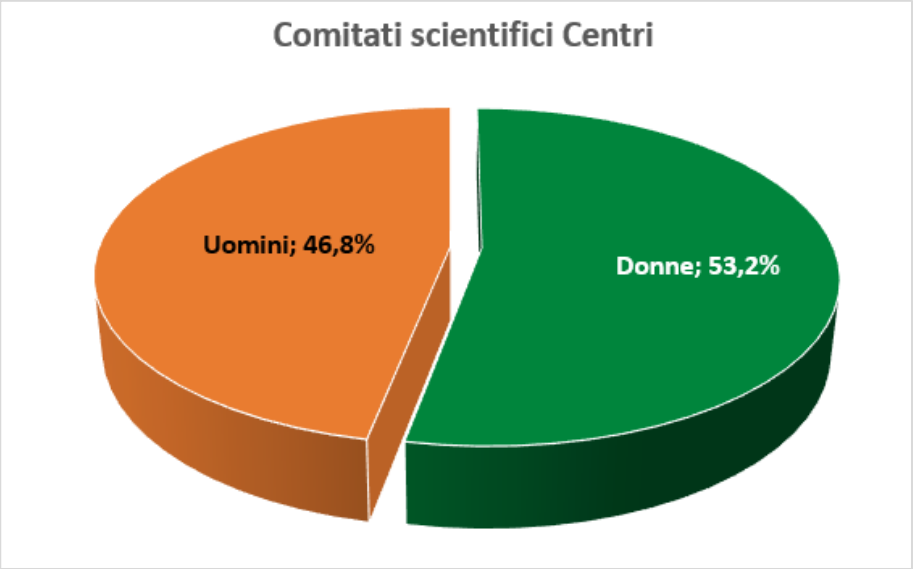


Fig. 3 – Composizione percentuale degli Organi del CREA

Organismo Indipendente di Valutazione - OIV

L'OIV del CREA è formato da tre componenti che vengono nominati, a seguito di procedura comparativa, tra gli iscritti all'elenco nazionale degli OIV.

Comitato Unico di garanzia - CUG

Il CUG viene nominato con provvedimento del Direttore generale. La metà dei componenti è designata dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dell'Ente.

La composizione numerica di questi due organismi è riportata nella figura 4.

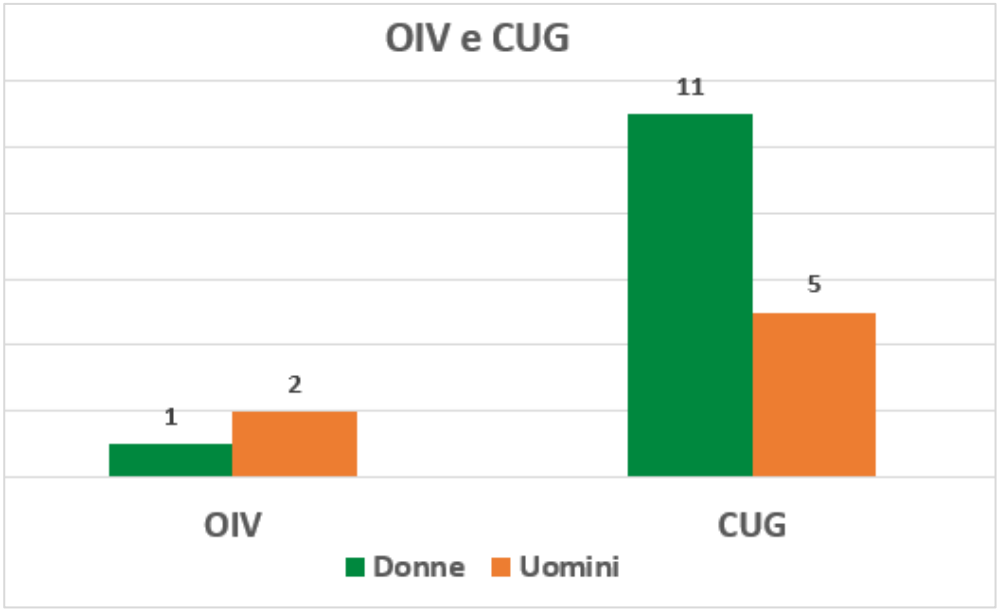


Fig. 4 – Composizione numerica dell'OIV e del CUG

2. Analisi del contesto interno

2.1 I dipendenti del CREA

In questo capitolo il CREA viene presentato in funzione delle sue componenti di genere. L'analisi restituisce un'istantanea del CREA al 31 dicembre 2021 e rappresenta la *baseline* sulla quale verranno impostate indagini successive che permetteranno di evidenziare, in prospettiva, le dinamiche di genere nell'ente. Tramite la loro conoscenza e l'attivazione di azioni concrete per il contenimento delle criticità eventualmente rilevate si potrà essere raggiunta una concreta ed effettiva parità tra le dipendenti e i dipendenti dell'ente.

È stato considerato il personale con un contratto a tempo indeterminato e determinato che, al 31 dicembre 2021, ammontava a 2060 unità distinti nei seguenti profili:

- Dirigente amministrativo
- Direttore di Centro
- Dirigente di ricerca
- Dirigente tecnologo
- Primo ricercatore
- Primo tecnologo
- Ricercatore
- Tecnologo
- Collaboratore tecnico (CTER)
- Collaboratore di amministrazione
- Operatore tecnico
- Operatore di amministrazione

La figura 4 mostra una quasi parità numerica tra donne e uomini, anche se le prime sono in numero leggermente superiore, arrivando complessivamente ad una percentuale del 52%.

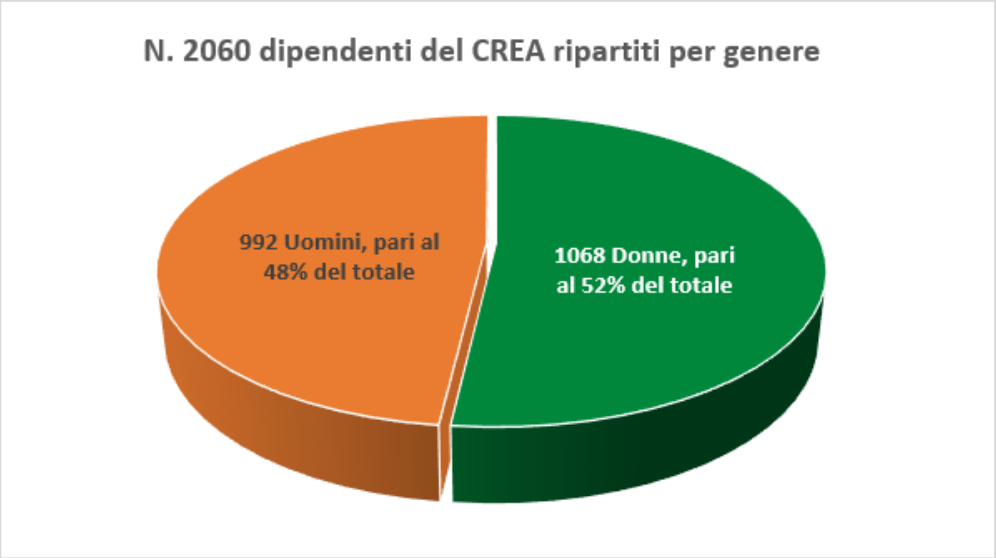


Fig. 4 - Ripartizione per genere dei dipendenti del CREA

Nelle figure 5 e 6 la ripartizione viene mostrata per tipologia di contratto, ossia se a tempo indeterminato o determinato.

Questa lieve superiorità numerica del numero delle dipendenti si mantiene anche sulla componente a tempo indeterminato che rappresenta il 90% del personale considerato.

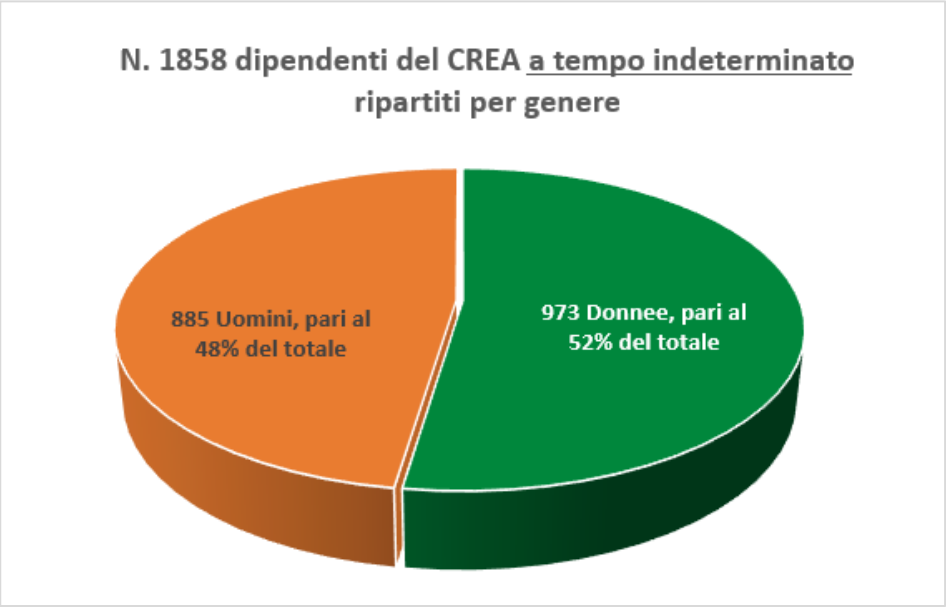


Fig. 5 – Ripartizione per genere dei dipendenti a tempo indeterminato del CREA

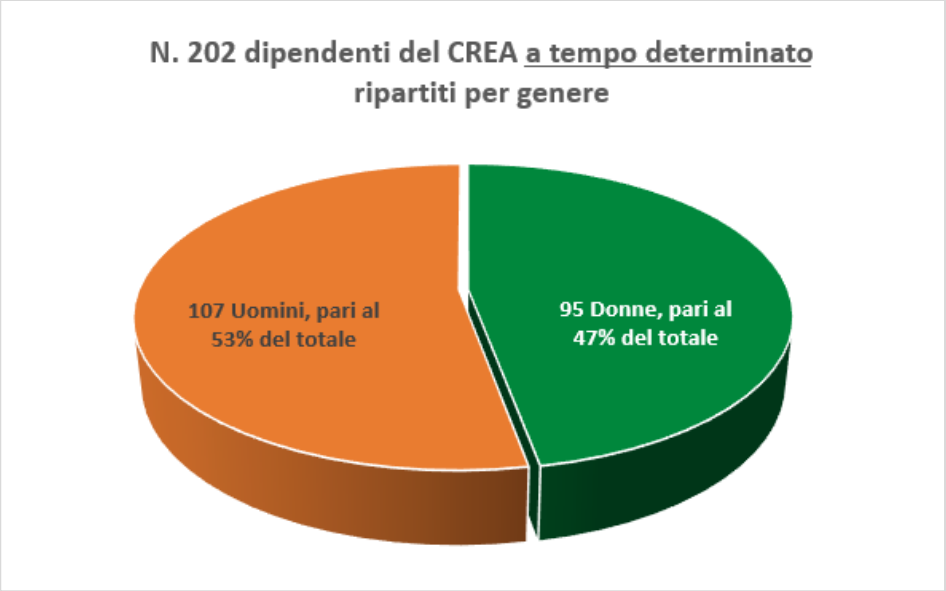


Fig. 6 – Ripartizione per genere dei dipendenti a tempo determinato del CREA

Nella figura 7 è rappresentata la distribuzione del personale nei vari profili in termini percentuali.
A fronte di una componente femminile pari al 52% sul totale dei dipendenti, per il profilo del Dirigente amministrativo, la presenza delle donne appare più che rappresentata (85%), mentre è totalmente squilibrata in riferimento al profilo di Direttore di Centro.

I profili più paritari, in termine di genere, sono da riferire al ruolo di Ricercatrici/tori e Tecnologhe/gi, mentre nel Personale tecnico si ha una netta prevalenza degli uomini.

Al contrario, il Personale amministrativo è maggiormente rappresentato dalle donne.

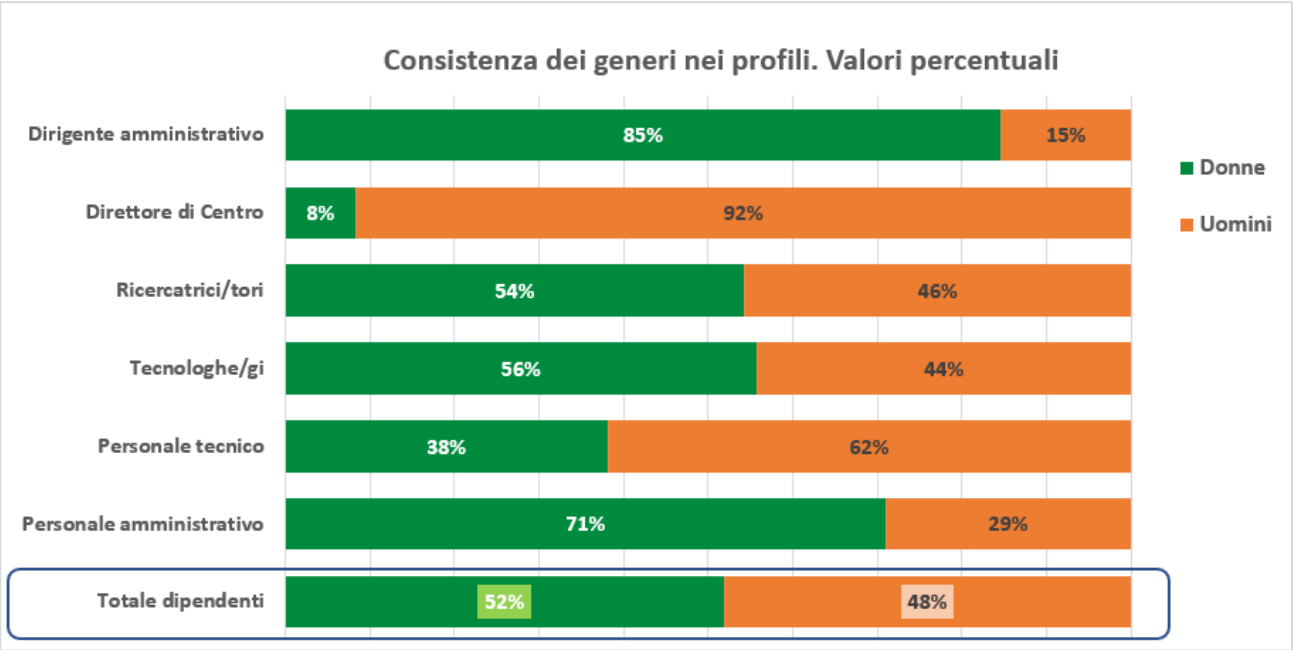


Fig. 7 – Distribuzione % dei generi nei profili CREA

È rilevante considerare le età dei dipendenti. La figura 8 evidenzia come nella fascia compresa tra i 59 e i 67 anni vi sia una netta prevalenza del genere maschile. La prevalenza delle donne sugli uomini si attesta sotto la soglia dei 59 anni, in particolare nell'intervallo tra i 38 e i 58 anni.

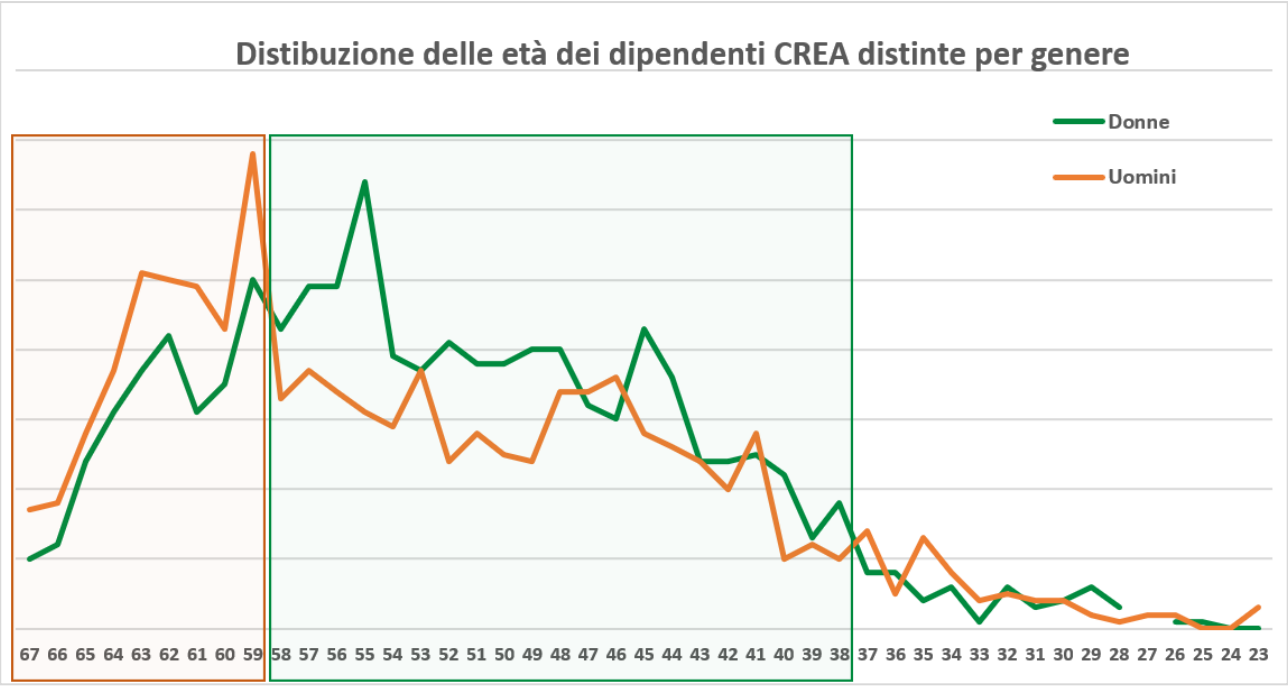
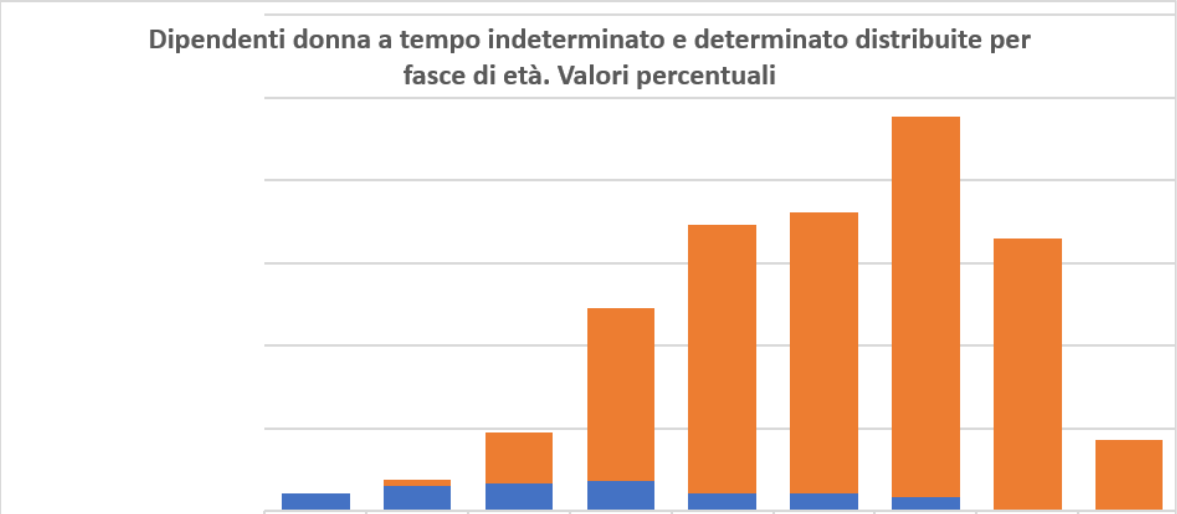


Fig. 8 – Distribuzione delle età per genere

L'età media del personale, considerando sia i profili a tempo indeterminato che determinato, è di 52,4 anni, ma le donne sono leggermente più giovani, con una età media di 52 anni, a fronte dei 52,9 anni degli uomini.

A determinare questa differenza possono aver concorso più cause, tra cui la precoce uscita dal lavoro delle donne consentita dalle disposizioni di legge e la storica maggiore presenza di uomini nella pubblica amministrazione, oggi totalmente superata, ma che ancora può far sentire gli effetti sulle classi d'età più avanzate.

In riferimento all'età media delle dipendenti, la figura 9 evidenzia come maggior parte di loro (71%) abbia un'età compresa tra i 40 e i 59 anni e come solo una piccola percentuale, pari all'7%, abbia un'età inferiore ai 40 anni; di questo 7%, il 4% è costituito da dipendenti a tempo determinato. Questo dato indica come nel CREA, fino ad oggi, le dinamiche del reclutamento non siano favorevoli all'acquisizione di personale giovane in forma stabile.

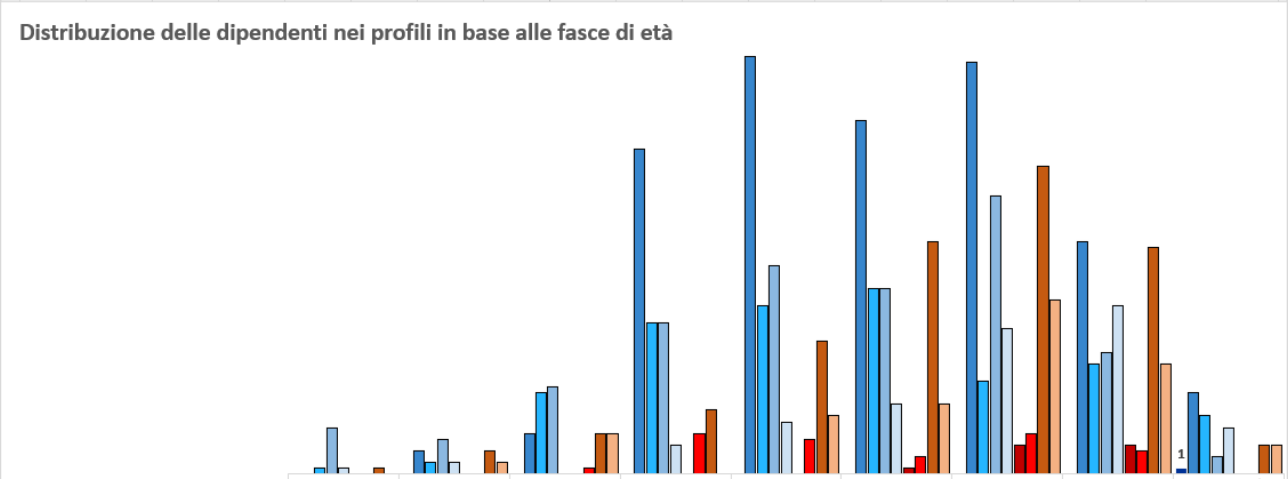


	fino a 29	30 ÷ 34	35 ÷ 39	40 ÷ 44	45 ÷ 49	50 ÷ 54	55 ÷ 59	60 ÷ 64	65 e maggiore di 65
Donne a tempo Indet.	0%	0%	3%	10%	16%	17%	23%	16%	4%
Donne a tempo Det.	1%	1%	2%	2%	1%	1%	1%	0%	0%

Fig. 9 – Dipendenti donna distribuite per fasce di età

Nella figura 10 vengono mostrati i profili ricoperti dalle dipendenti ed emerge come, per tutte le fasce di età, siano rappresentate maggiormente posizioni tecnico scientifiche (barre sui toni dei blu) rispetto a quelle amministrative (barre sui toni del rosso).

Nel grafico i termini "Ricercatrici" e "Tecnologhe" sono omnicomprensivi dei livelli I, II e III.



	fino a 29	fra 30 e 34	fra 35 e 39	fra 40 e 44	fra 45 e 49	fra 50 e 54	fra 55 e 59	fra 60 e 64	tra 65 e superiore a 65
Direttore di Centro									1
Ricercatrici		4	7	56	72	61	71	40	14
Tecnologhe	1	2	14	26	29	32	16	19	10
Ruolo di CTER	8	6	15	26	36	32	48	21	3
Ruolo di Operatore tecnico	1	2		5	9	12	25	29	8
Dirigente amministrativo	0	0	0	0	0	1	5	5	0
Ruolo di Funzionario amministrativo			1	7	6	3	7	4	
Ruolo di Collaboratore di amministrazione	1	4	7	11	23	40	53	39	5
Ruolo di Operatore amministrazione		2	7		10	12	30	19	5

Fig. 10 – Distribuzione nei profili delle dipendenti in base alle fasce di età

Personale di ricerca

I profili di Ricercatrice/tore e Tecnologa/go a tempo indeterminato e a tempo determinato al 31 dicembre 2021, erano ricoperti da 393 uomini e 474 donne, per un totale di 867 dipendenti.

Tuttavia, questa prevalenza numerica, esaminando le qualifiche nel dettaglio, è da ricondurre unicamente al livello di base (Ricercatrice/ore e Tecnologa/go di III livello) in quanto si osserva una progressiva diminuzione della presenza femminile nel passaggio da un livello a quello superiore (figura 11) non mitigata dalla presenza nel livello di base di un discreto numero di profili a tempo determinato (n. 45 tra Ricercatrici e Tecnologhe e n. 27 tra Ricercatori e Tecnologi).

Questa sproporzione tra le figure apicali è senz'altro dovuto alla prevalenza degli uomini nelle fasce più elevate di età, il che fa supporre la loro presenza nei profili della ricerca da un maggior numero di anni. Va rilevato comunque che non si possa escludere che per le donne, nel loro percorso di carriera, vi sia stata una minore possibilità di svolgere attività da valorizzare nell'ambito delle progressioni interne, o altre criticità da ricondurre al vissuto personale che non hanno permesso di raggiungere le posizioni apicali al pari degli uomini.

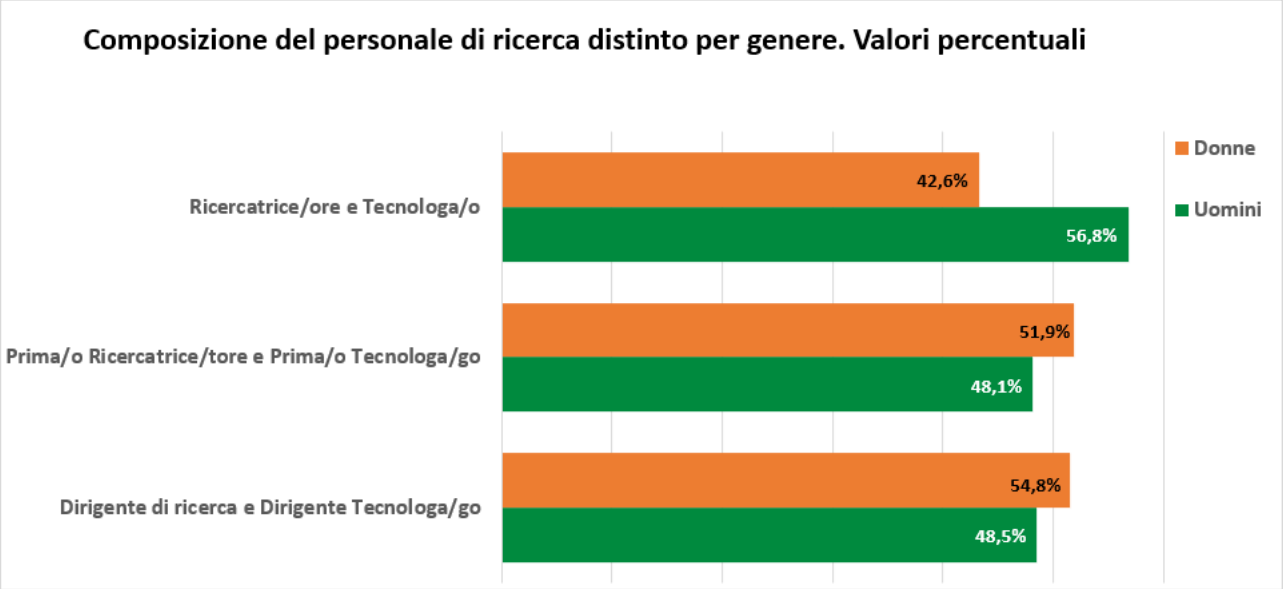


Fig. 11 – Composizione percentuale del personale di ricerca, distinto per genere

Stante quanto rappresentato, si può affermare che nel CREA, per quanto riguarda il personale di ricerca, la presenza delle donne può essere considerata molto ben rappresentata.

Personale tecnico

Nella figura 12 viene mostrata in termini percentuali la composizione del personale con ruoli tecnici (Collaboratore tecnico e Operatore tecnico),

Emerge come le donne siano complessivamente presenti in misura minore (38%), ad eccezione dei profili di collaboratore tecnico di V e IV livello e di operatore tecnico di VI livello.

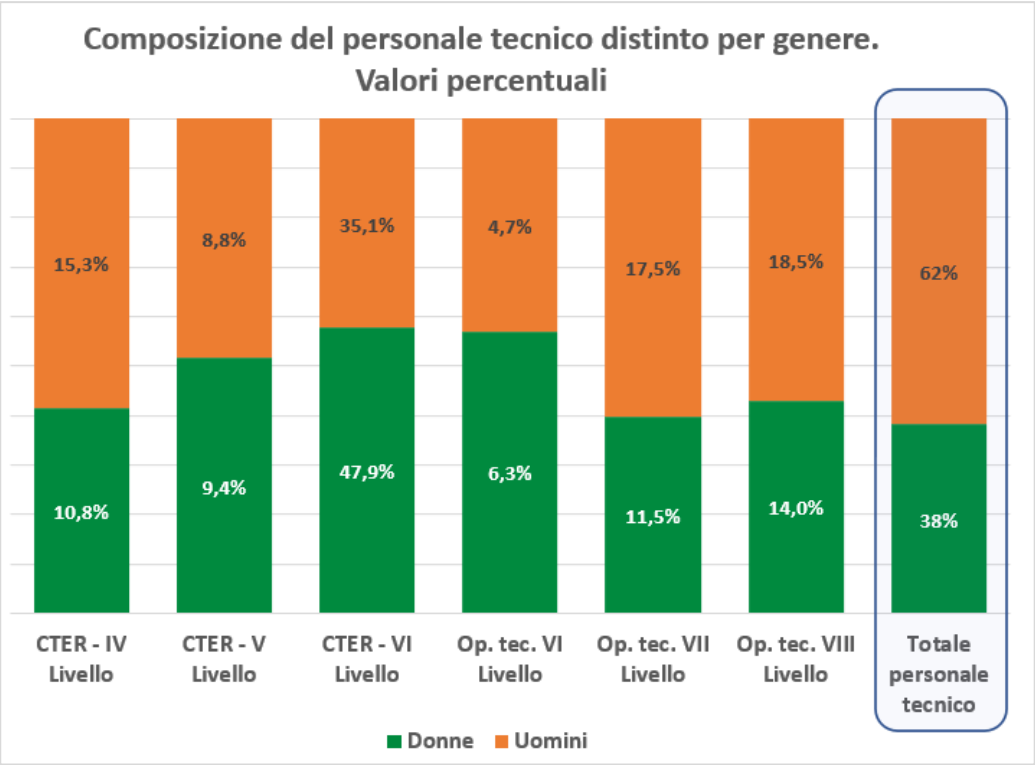


Fig. 12 - Composizione percentuale del personale tecnico, distinto per genere

Personale amministrativo

Nella figura 13 viene mostrata la composizione del personale con qualifiche amministrative (Funzionario di amministrazione, Collaboratore di amministrazione e Operatore di amministrazione).

Per questi ruoli le donne appaiono in netta maggioranza (71%) e mantengono questa posizione in quasi tutti i livelli, ad eccezione della posizione apicale di Funzionario amministrativo di IV livello e nelle posizioni di livello inferiore di Operatore di amministrazione.

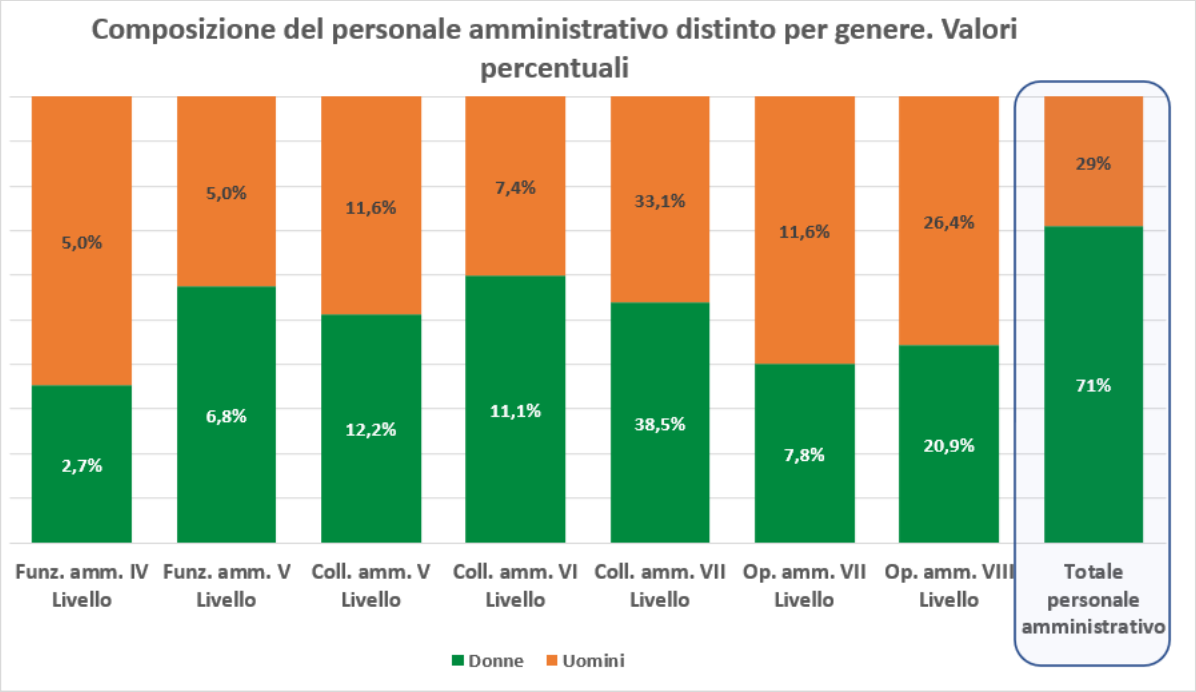


Fig. 13 - Composizione percentuale del personale amministrativo, distinto per genere

La lettura dei grafici riguardanti il personale tecnico e amministrativo mostra come la distribuzione di genere possa essere ricondotta a scelte professionali fatte a monte, nel momento in cui gli uomini e le donne hanno scelto di candidarsi ad una posizione all'interno del CRA. I primi si sono indirizzati verso compiti maggiormente tecnici, mentre le donne si sono orientate verso mansioni amministrative, in conformità ad una rappresentazione tradizionale dei ruoli di genere nella pubblica amministrazione.

2.2 Analisi per Centro di ricerca

Il CREA è organizzato in una Amministrazione centrale che coordina le attività istituzionali, scientifiche ed amministrative, e dodici Centri di ricerca presenti con le proprie sedi su tutto il territorio nazionale.

I dodici Centri sono:

1. Agricoltura e Ambiente (CREA - AA),
2. Alimenti e Nutrizione (CREA - AN),
3. Cerealicoltura e colture Industriali (CREA - CI),
4. Difesa e Certificazione (CREA - DC),
5. Foreste e Legno (CREA - FL).
6. Genomica e Bioinformatica (CREA - GB),
7. Ingegneria e Trasformazioni agroalimentari (CREA - IT),
8. Orticoltura e Florovivaismo (CREA – OF),
9. Olivicoltura, Frutticoltura e Agrumicoltura (CREA – OFA),
10. Politiche e Bioeconomia (CREA - PB),
11. Viticoltura ed Enologia (CREA - VE),
12. Zootecnia e Acquacoltura (CREA - ZA).

Ogni Centro di ricerca ha una sua specifica missione scientifica ed è articolato in una o più Sedi.

La figura 14 mostra come la composizione del personale nei diversi profili vari a seconda del Centro, anche se con una netta prevalenza, in tutti, dei profili tecnici e scientifici.

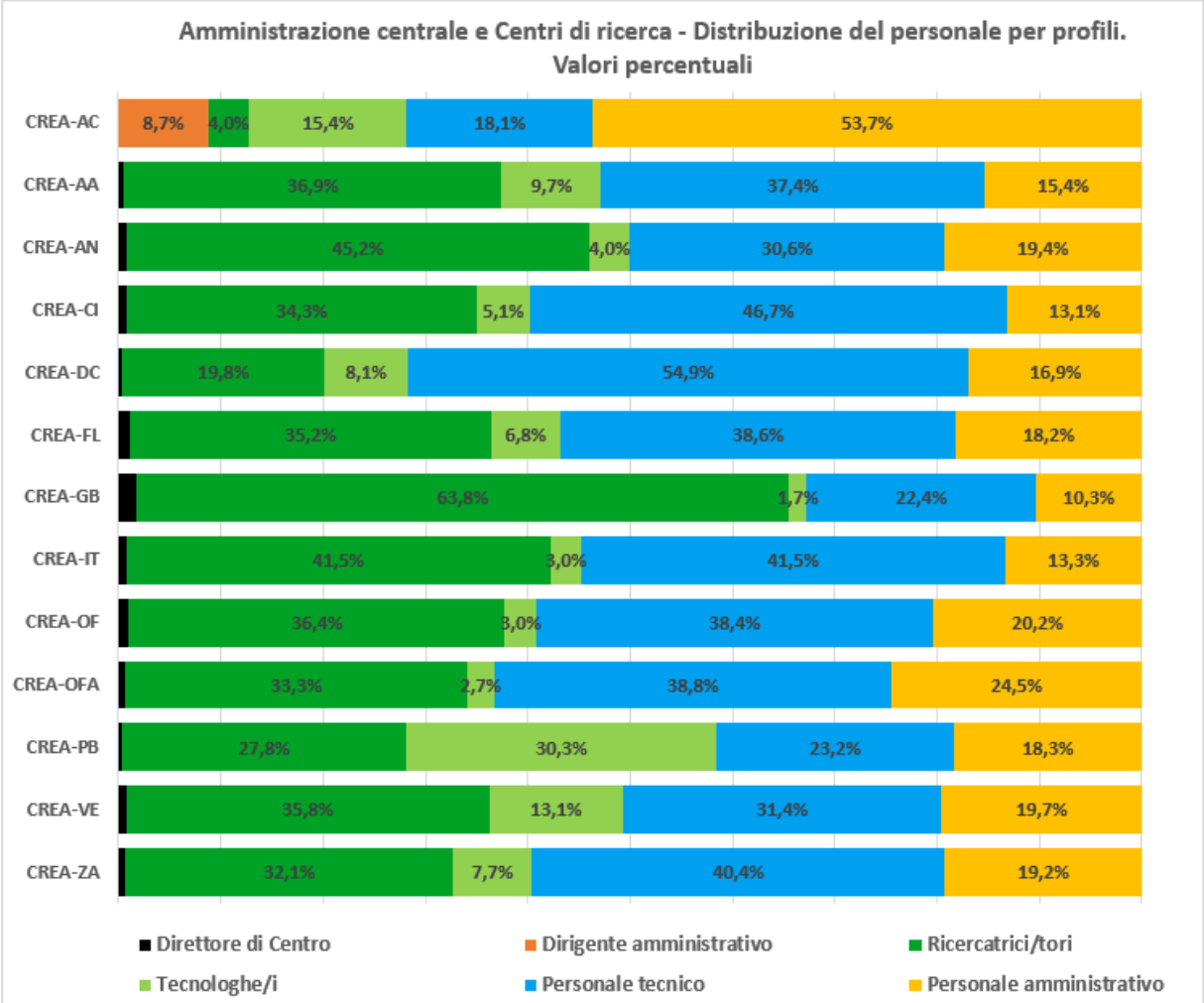


Fig. 14 - Composizione percentuale dei diversi profili nell'Amministrazione centrale e nei Centri

Diversa è la situazione per l'Amministrazione centrale dove il personale tecnico scientifico rappresenta il 37,5%. Si tratta di una percentuale ragguardevole; tuttavia, va considerato che questi dipendenti svolgono attività di tipo tecnico-amministrativo in quanto operano nell'ambito degli Uffici o delle Segreterie tecniche. Si tratta quindi di personale che, nella maggior parte dei casi, utilizza la propria formazione scientifica a sostegno di attività amministrative che la richiedono.

Personale di ricerca

Analizzando la distribuzione di questo personale per genere, la figura 15, riferita alle Ricercatrici e ai Ricercatori mostra come in tutti i Centri di ricerca la presenza le donne sia percentualmente maggiore, ad eccezione dei Centri:

- Foreste e Legno CREA-FL (uomini 27,6%; donne 8,0%),
- Ingegneria e trasformazioni agroalimentari CREA-IT (uomini 25,4%; donne 16,4%),
- Orticoltura e florovivaismo CREA-OF (uomini 21,4%; donne 16,3%) e
- Viticoltura ed enologia CREA-VE (uomini 21,3%; donne 14,0%).

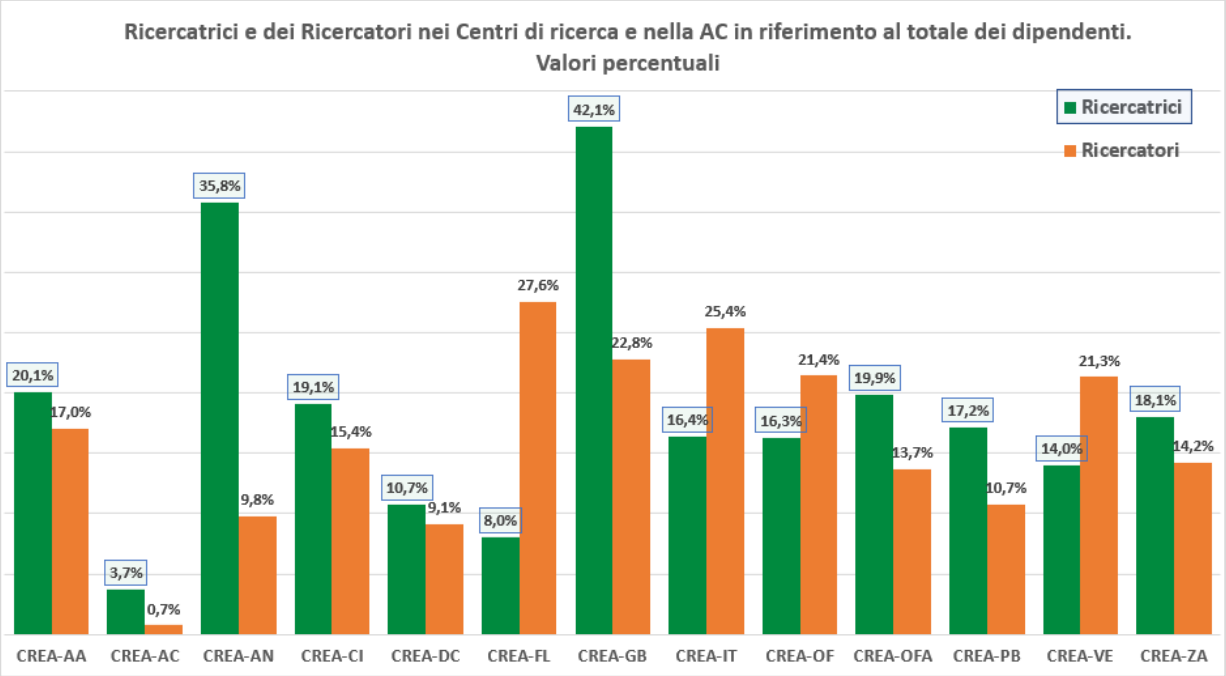


Fig. 15 – Presenza percentuale delle Ricercatrici e dei Ricercatori nell'Amministrazione centrale e nei Centri

La figura 16, riferita al profilo di Tecnologa e Tecnologo mostra una situazione analoga, anche se si rileva una maggior quota percentuale degli uomini anche nei Centri:

- Agricoltura e ambiente CREA-AA (uomini 6,2%; donne 3,6%),
- Zootecnia e acquacoltura (uomini 4,5%; donne 3,2%) e
- Cerealicoltura e colture industriali CREA-CI (uomini 3,7%; donne 1,5%).

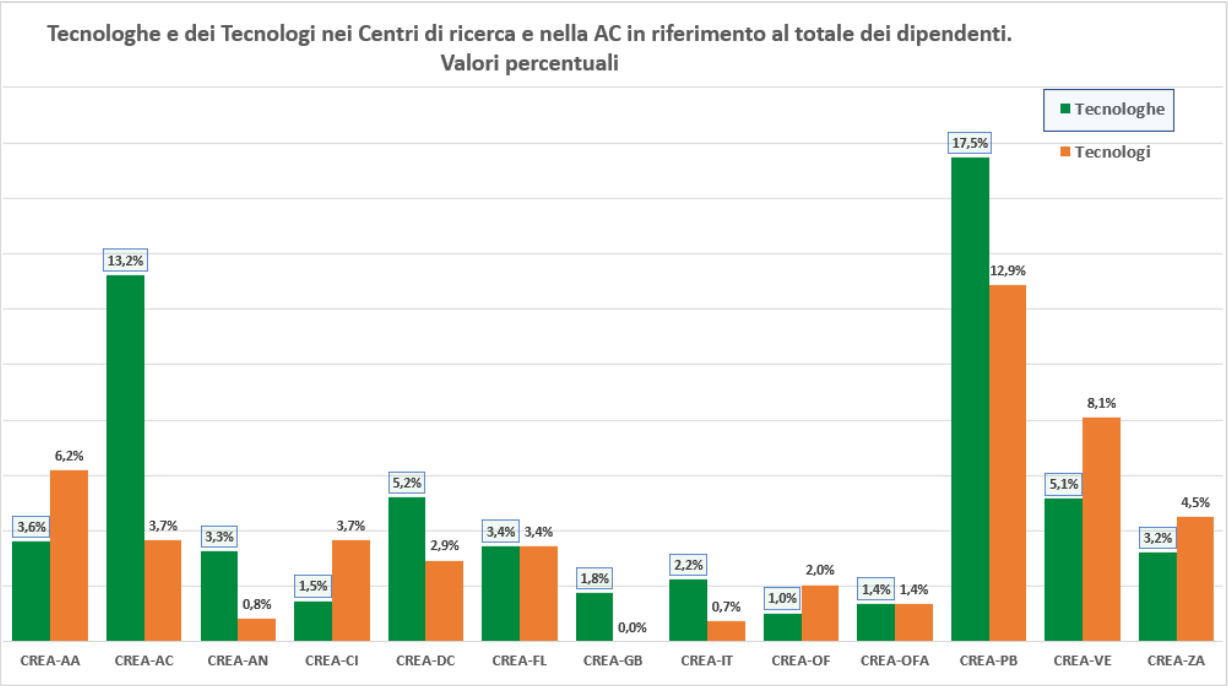


Fig. 16 – Presenza percentuale delle Tecnologhe e dei Tecnologi nell'Amministrazione centrale e nei Centri

Va detto che nel CREA la distinzione tra i profili di Ricercatrice/tore e Tecnologa/o è incerta e non fa presumere che, in occasione dei bandi di concorso, possano essere state fatte delle scelte di genere nella prospettiva di svolgere mansioni più legate alla ricerca (da parte delle donne) o più di tipo tecnico (da parte degli uomini).

Se si sommano i dati per i due profili, infatti (fig. 17), emerge quasi sempre la prevalenza % delle donne, oppure una sostanziale parità, confermandosi una prevalenza degli uomini solo per i Centri CREA-FL, CREA-IT, CREA-OF e CREA-VE.

Nei Centri, uno dei motivi di questa superiorità percentuale o parità può essere data dalle scelte formative che il personale ha effettuato a monte e, quindi, alla diversa propensione a cimentarsi in alcuni settori disciplinari piuttosto che in altri.

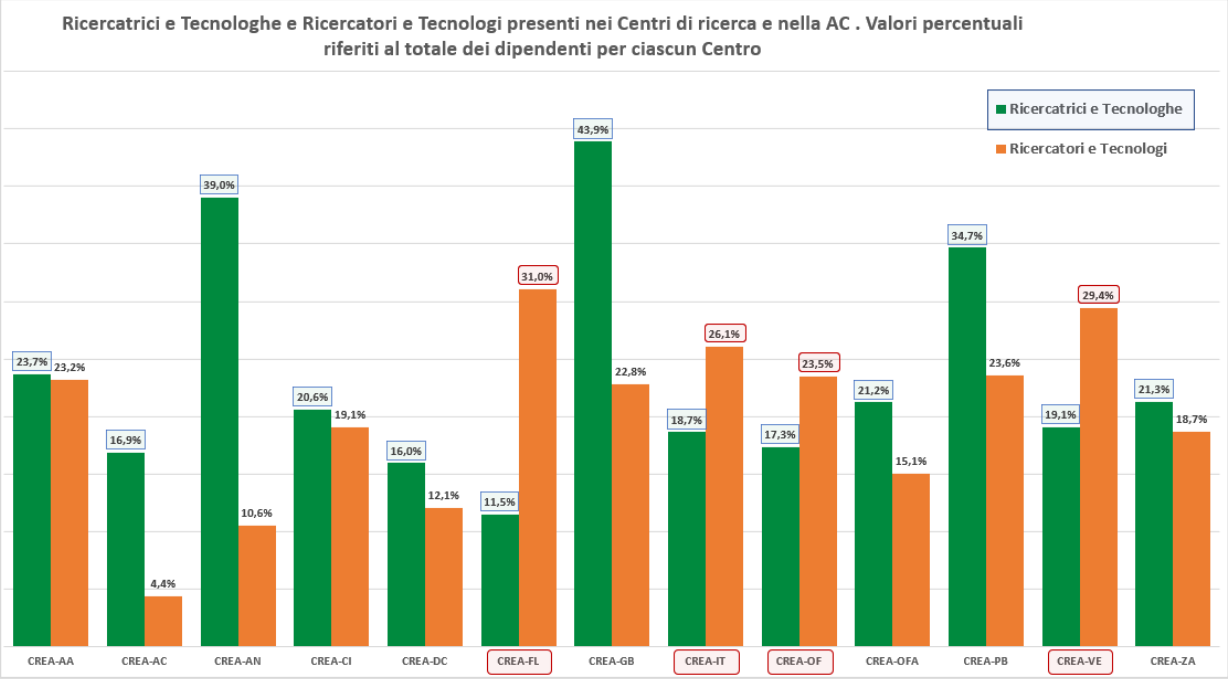


Fig. 17 – Presenza percentuale del personale di ricerca nell'Amministrazione centrale e nei Centri

Personale tecnico

Riguardo il personale tecnico, la figura 18 mostra come in quasi tutti i Centri di ricerca esso sia costituito maggiormente da uomini, ad eccezione di CREA-AN e CREA-GB dove prevale la componente femminile. In questi Centri è molto elevata anche la percentuale di Ricercatrici e Tecnologhe, elemento che fa prefigurare una specifica attrattività delle donne verso gli ambiti dell'alimentazione, della nutrizione e delle discipline legate alla genetica.

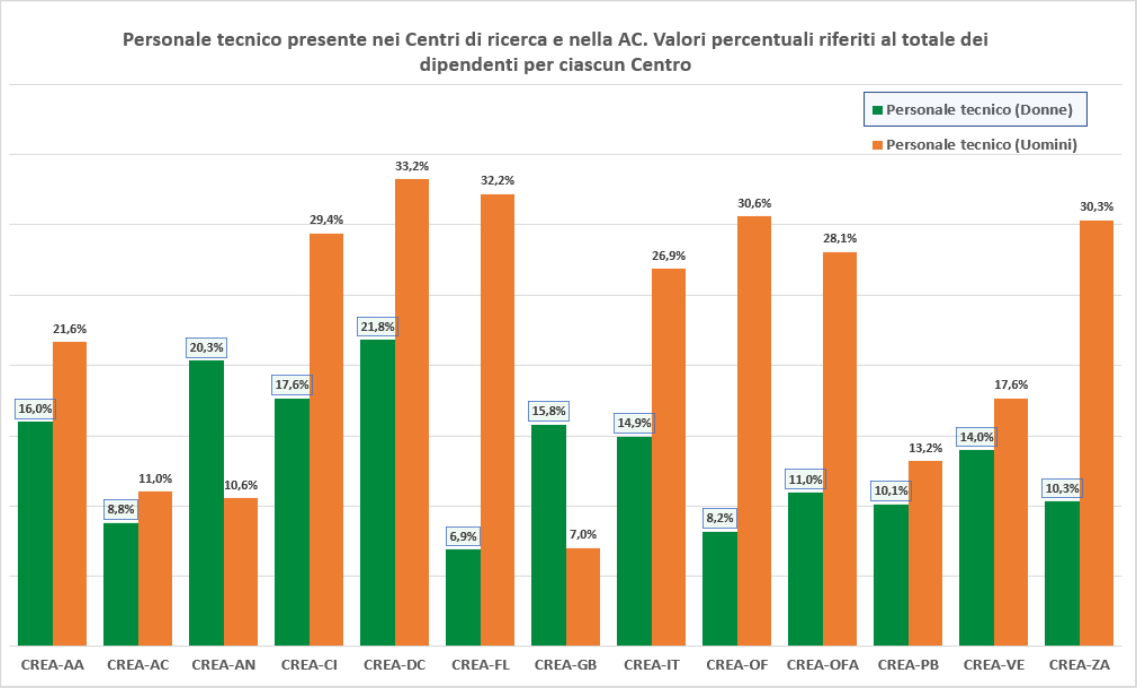


Fig. 18 - Presenza percentuale del personale tecnico nell'Amministrazione centrale e nei Centri

Personale amministrativo

In riferimento al personale amministrativo la figura 19 evidenzia come in tutti i Centri, e in maniera particolarmente rilevante presso l'Amministrazione centrale, esso sia costituito in maniera preminente dalle donne.

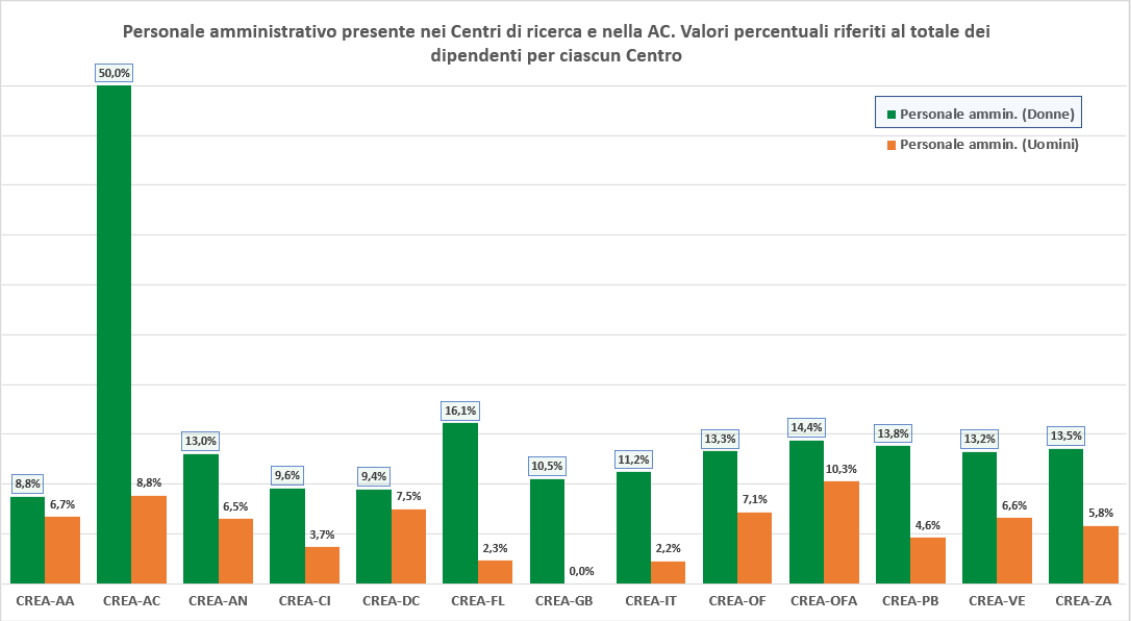


Fig. 19 - Presenza percentuale del personale amministrativo nell'Amministrazione centrale e nei Centri

2.3 Remunerazioni al personale a tempo indeterminato

Gli stipendi percepiti dai dipendenti del CREA, senza distinzione di genere, sono determinati dai Contratti collettivi nazionali. Vi è pertanto una parità di retribuzione assoluta.

Tuttavia, vi sono delle remunerazioni aggiuntive, concordate in sede di contrattazione integrativa con le rappresentanze sindacali, che vengono erogate in maniera dipendente da attività che possono essere state svolte, oppure no. Di seguito vengono analizzate quelle erogate dal CREA.

- **Indennità per oneri specifici connessi all'esercizio dell'attività di ricercatore e tecnologo (art. 8 CCNL 5/3/1998, Area VII, 1994-1998, b.e. 1996-1997)**

Nell'anno 2021 l'Indennità per oneri specifici (IOS) è stata erogata a tutti le Ricercatrici/tori e Tecnologhe/gi a tempo indeterminato presenti nel CREA, ad eccezione di 10 dipendenti in quanto distaccati o fuori ruolo.

L'indennità viene erogata in base ad un coefficiente pari a 1,2, 1,1, 1 e 0,6 che dipende dalla tipologia di attività svolta nell'anno, come di seguito riportato:

Prestazione svolta	Coefficiente
– coordinatore/responsabile di progetto; – autore o coautore di pubblicazione scientifica o divulgativa; – autore (inventore o costitutore) di brevetto o privativa vegetale; – responsabile di attività di controllo e certificazione obbligatorie; – responsabile amministrativo; – responsabile di procedimento; – dipendente con poteri di firma che impegni l'Ente verso l'esterno;	1,2
– responsabile di attività specifica; – responsabile di iscrizione di varietà vegetale in un registro varietale; – responsabile di unità operativa di progetto o di apparecchiature di laboratorio; – applicazione di metodologie analitiche; – responsabile/coordinatore di Ufficio; – incarichi in rappresentanza del CREA; – coordinatore / presidente di gruppi di lavoro, commissioni, comitati e tavoli tecnici;	1,1
– organizzazione di convegni, seminari, workshop; – docente in corsi organizzati dal CREA; – supporto ad organismi collegiali; – partecipante a gruppi di lavoro, commissioni, comitati e tavoli tecnici; – tutoraggio e referaggio.	1
– prestazione lavorativa effettuata in regime di missione in rappresentanza dell'Ente	0,6

La figura 20 mostra come nella maggior parte dei casi sia stato applicato il coefficiente "1,2" e mai il coefficiente 0,6. La superiorità numerica delle donne, in questi profili, si riflette anche nella maggiore applicazione dei coefficienti.

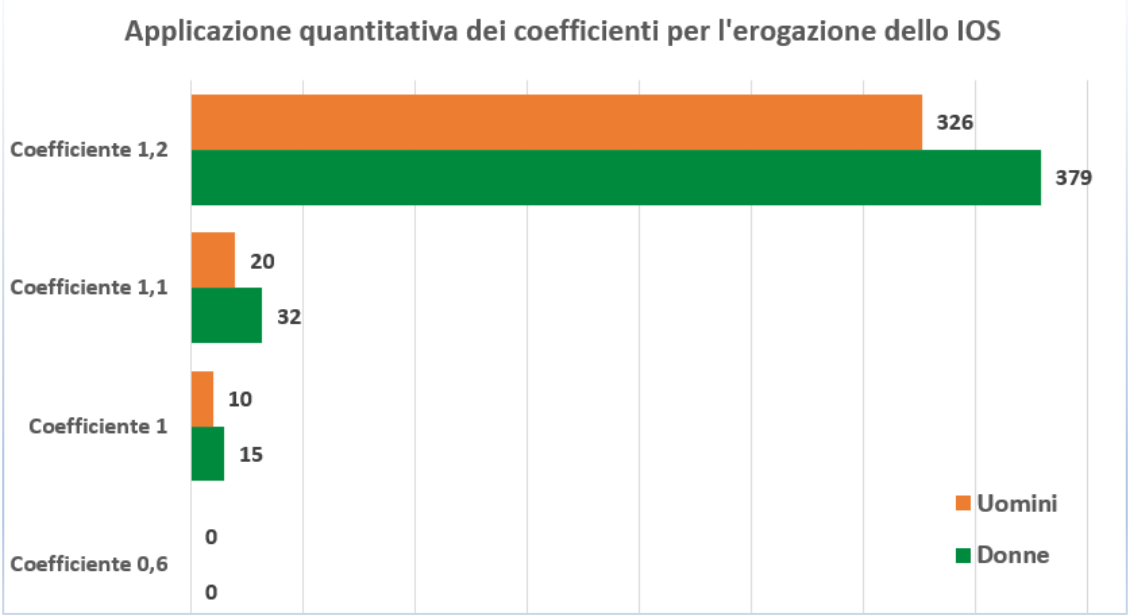


Fig. 20 – Applicazione dei coefficienti per l'erogazione dello IOS

- **Indennità di direzione di strutture di particolare rilievo (art. 9 CCNL 5/3/1998, Area VII, 1994-1998, b.e. 1996-1997).**

Nell'anno 2021 la remunerazione dell'indennità di direzione di strutture di particolare rilievo è stata attribuita ai responsabili Ricercatori/trici o Tecnologi/ghe delle aziende, situate presso i Centri di ricerca.

L'indennità è stata determinata in base al diverso livello di complessità delle aziende, a sua volta individuato considerando l'estensione delle superfici aziendali, il personale in servizio a qualunque titolo presso l'azienda stessa, nonché l'ordinamento colturale prevalente dell'azienda.

La figura 21 indica che nell'anno 2021 è stata erogata a 17 dipendenti, di cui 13 uomini e 4 donne che rappresentano il 23% del totale.

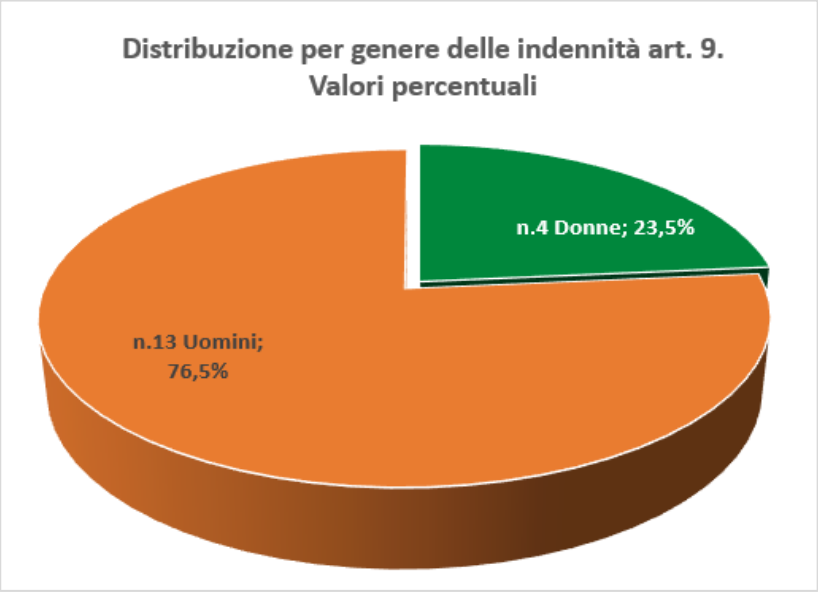


Fig. 21 – Attribuzione delle Indennità art. 9 (direzione di strutture di particolare rilievo)

L'attribuzione di questa indennità con una percentuale maggiore del 75% ai dipendenti uomo evidenzia una criticità suscettibili di ulteriori indagini.

- **Indennità per incarichi di direzione di strutture tecniche e scientifiche e di progetti di ricerca (DPR 12 febbraio 1991, n. 171, art. 22)**

L'indennità per incarichi di direzione di strutture tecniche e scientifiche e di progetti di ricerca può essere attribuita solo al personale dei livelli professionali I, II e III dei profili di ricercatore e di tecnologo. Nell'anno 2021 è stata erogata a 148 dipendenti.

La figura 22 distribuzione in termini di genere è mostrata nella figura 19, che evidenzia come anche questo tipo di responsabilità sia affidata in via prioritaria agli uomini (57%), evidenziandosi un'ulteriore criticità suscettibile di indagini più approfondite.

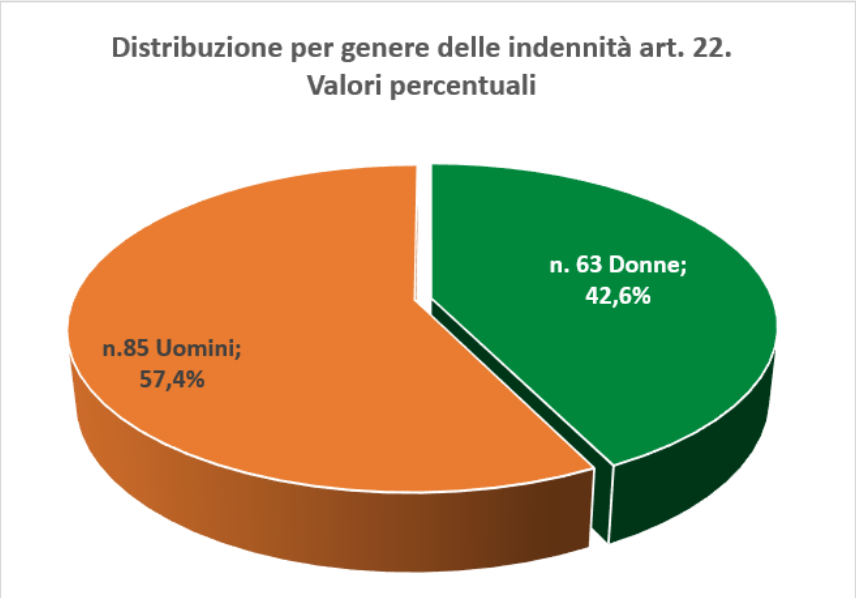


Fig. 22 – Attribuzione delle Indennità art. 22 (direzione di strutture tecniche e scientifiche e coordinamento di progetti)

- **Remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo, danno e responsabilità (lett. b) co 2, art. 43 CCNL 7/10/1996**

Questo tipo di remunerazione viene erogata ai dipendenti di livello IV-VIII che svolgono attività specifiche rientranti nella definizione. I profili e il numero di dipendenti per ciascuno sono indicati nella figura 23.

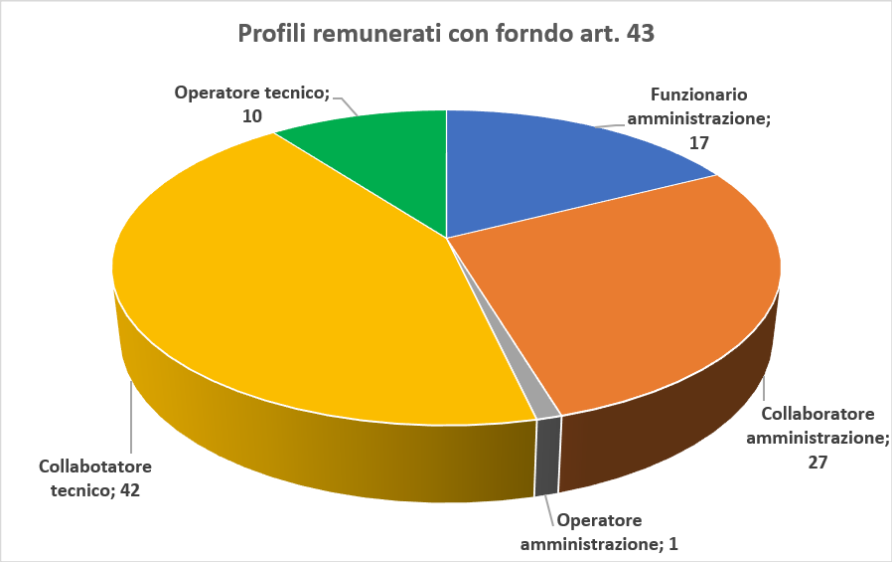


Fig. 23 – Profili remunerati per attività comportanti responsabilità (art.43)

Nel 2021 questa remunerazione è stata erogata a 97 dipendenti. La figura 24 mostra per ciascun profilo interessato la ripartizione percentuale per genere.

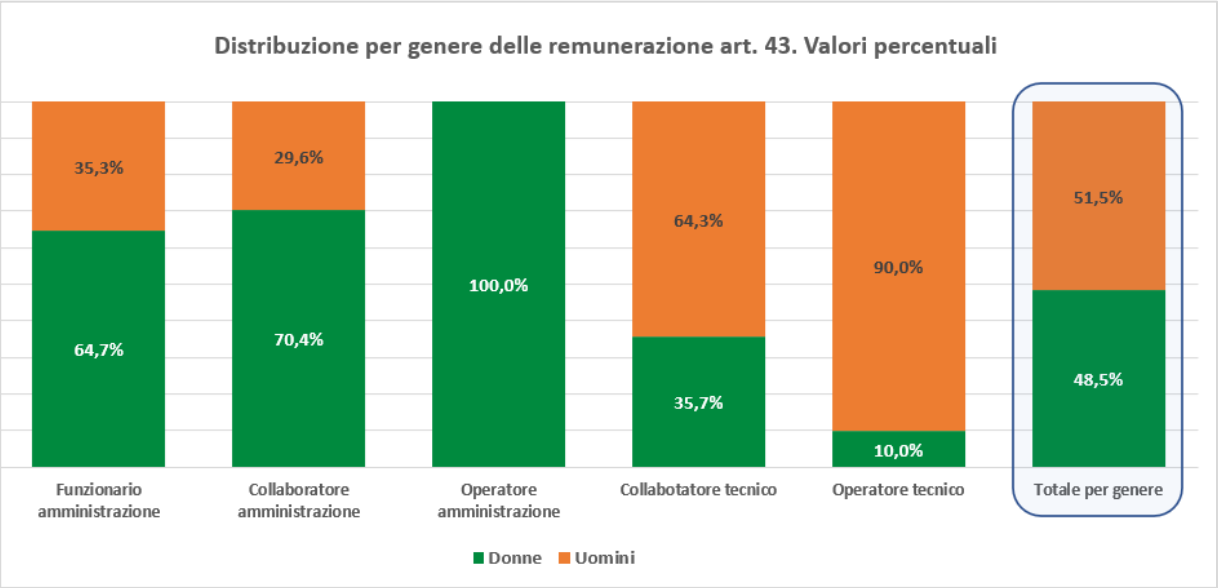


Fig. 24 - Attribuzione delle Indennità art. 43 (condizioni di disagio, pericolo, danno e responsabilità)

Si evidenzia come queste remunerazioni, complessivamente erogate in misura quasi paritaria (51,5% donne e 48,5% uomini) siano state maggiormente attribuite alle dipendenti donna, nel caso dei profili amministrativi e maggiormente ai dipendenti uomo uomini nel caso dei profili tecnici. Questa ripartizione è in linea con la presenza di genere in questi profili già precedentemente esaminata. Numericamente sia ha:

- per i profili amministrativi (Funzionario, Collaboratore e Operatore di amministrazione) su un totale di 383 dipendenti, 276 sono donne e 107 sono uomini.
- per i profili tecnici (Collaboratore e Operatore tecnico) su un totale di 664 dipendenti, 256 sono donne e 408 sono uomini.

- **Compensi per lavoro straordinario**

Questo tipo di remunerazione viene erogata solo ai dipendenti di livello IV-VIII. I profili e il numero di dipendenti per ciascuno sono indicati nella figura 25.

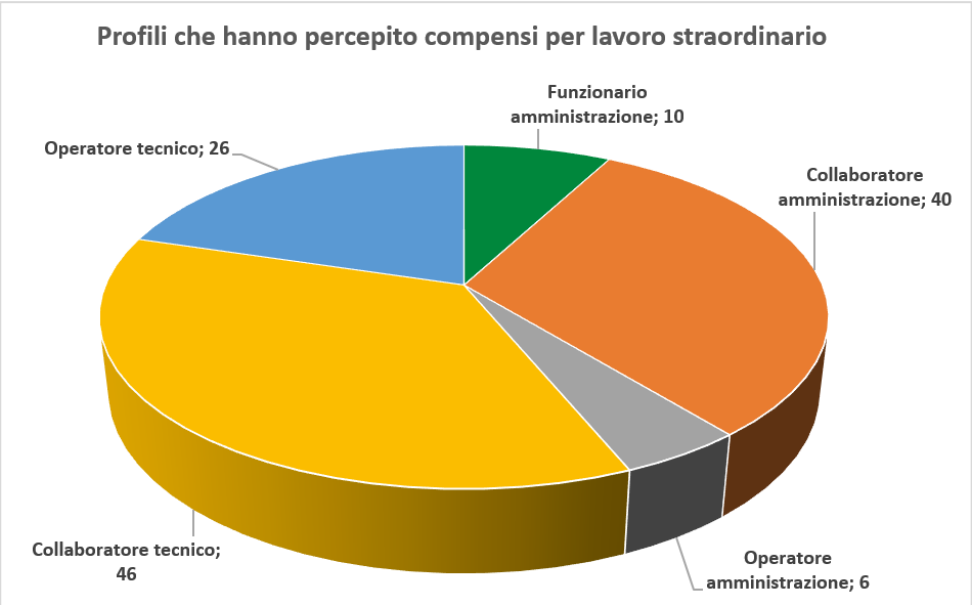


Fig. 25 - Profili che hanno percepito compensi per lavoro straordinario

Nel 2021 questa remunerazione è stata erogata a 128 dipendenti. La figura 26 mostra per ciascun profilo interessato la ripartizione percentuale per genere. Si evidenzia che, complessivamente, questa remunerazione sia stata erogata in misura totalmente paritaria

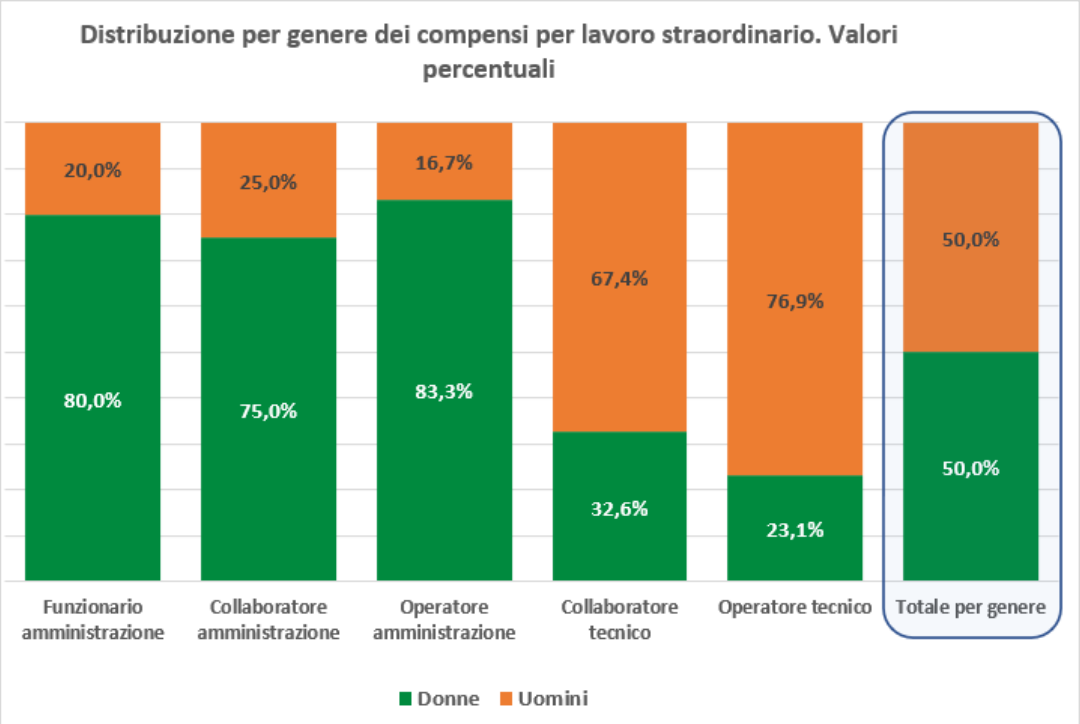


Fig. 26 - Attribuzione dei compensi per lavoro straordinario

Anche per i compensi per lavoro straordinario la loro distribuzione per genere ricalca la consistenza dei profili amministrativi e tecnici.

2.4 Congedi parentali e Assenze Legge 104

- **Congedi parentali**

Nell'anno 2021 hanno usufruito dei congedi parentali 118 dipendenti di cui 77 donne e 41 uomini.

La tabella 1 evidenzia come siano le donne a richiedere giorni in maggior numero (da 109 a 20, area blu), prefigurando specifiche situazioni critiche familiari. Al di sotto dei 20 giorni (da 18 a 1, area verde) la presenza degli uomini aumenta anche se le dipendenti che richiedono questo tipo di istituto continuano ad essere molte di più rispetto ai dipendenti.

N. di giorni utilizzati	N. Donne	N. Uomini
109	1	
104	1	
71	1	
60	1	
53	1	
49	1	
45	1	
33	1	
31		2
30		1
29	1	
28	1	
24		2
23	1	
22	1	
20	1	
	13	5
18	2	
17		1
16	1	1
15		1
14	3	1
12	2	2
11	2	2
10	5	1
9	2	2
8	6	3
7	2	1
6	5	1
5	7	2
4	7	5
3	3	7
2	7	2
1	10	4
	64	36
Totale complessivo	77	41
	118	

Tabella 1 – Giornate di assenza per utilizzo del congedo parentale richieste

Questa situazione è bene evidenziata nella figura 27 che mostra come, su un numero complessivo di assenze per congedo parentale pari a 1414 giorni, le dipendenti lo abbiamo complessivamente utilizzato per quasi il 74%.

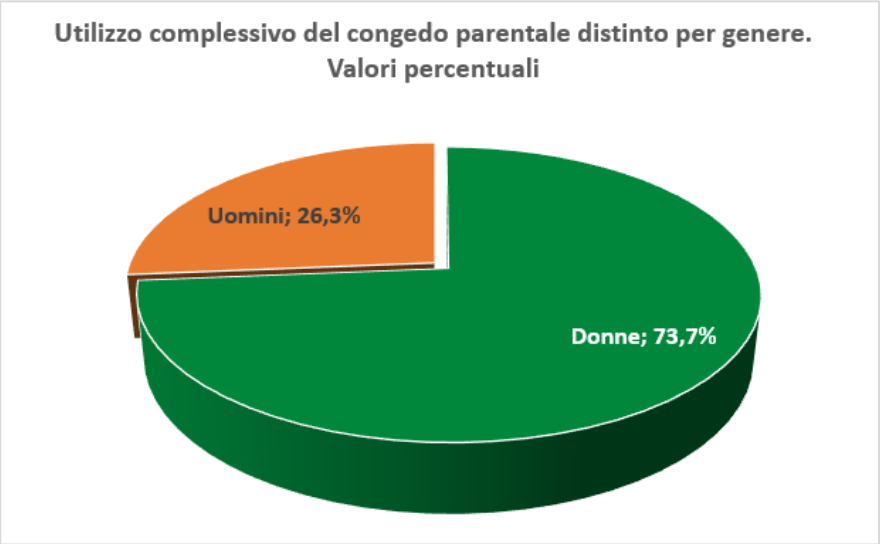


Fig. 27 – Utilizzo del congedo parentale distinto per genere

La figura 28 mostra come il congedo parentale sia un istituto utilizzato da tutti i profili; quelli maggiormente rappresentati sono da riferire al Personale tecnico.

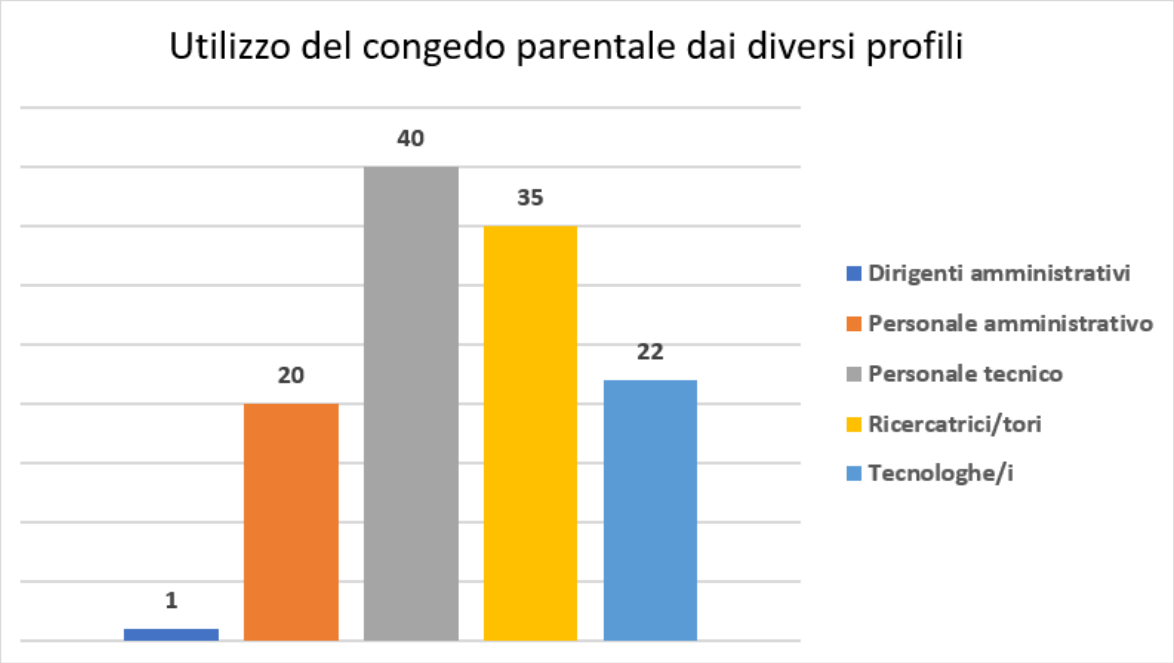


Fig. 28 – Utilizzo del congedo parentale

- **Assenze Legge 104/92**

La legge 5 febbraio 1992 n. 104 è il riferimento normativo per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate. Principali destinatari della Legge 104 sono i dipendenti disabili o i dipendenti che assistono familiari disabili.

Nella Tabella 2 sono indicati i giorni di utilizzo della Legge 104/92; ne hanno usufruito 193 dipendenti di cui 118 donne e 75 uomini.

N. di giorni utilizzati	N. Donne	N. Uomini
70	1	
56		1
37		1
36	7	5
35	5	2
34	3	2
33	1	
32	6	3
31	3	3
30	3	3
29	3	1
28	4	2
27	5	1
26	2	
25	2	
24	3	4
23		1
22	3	
21	2	
20	5	
19	4	2
18	2	1
17	1	3
16	3	2
15	2	2
14	2	3
13	5	
12	1	5
11	4	1
10	1	
9	5	5
8	3	1
7	3	2
6	4	5
5	4	2
4	2	4
3	5	3
2	3	3
1	6	2
Totale complessivo	118	75
	193	

Tabella 2 – Giornate di assenza per utilizzo Legge 104/92

In analogia con le assenze per congedo parentale, anche quelle riguardanti la Legge 104/92, che nel 2021 sono pari a 3601 giorni, sono state maggiormente utilizzate dalle dipendenti, come mostrato nella figura 29.

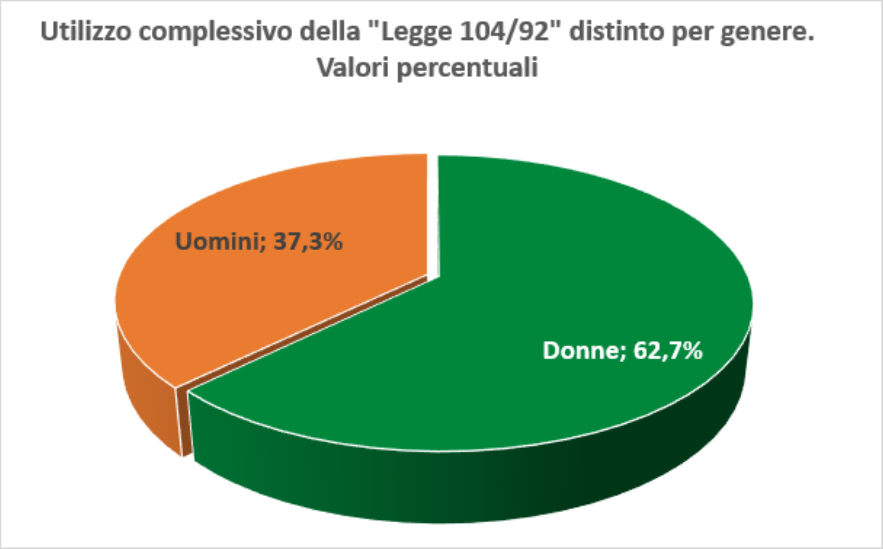


Fig. 29 - Utilizzo della Legge 104/92 distinto per genere

In analogia con le assenze per congedo parentale, anche per quelle riguardanti l'utilizzo della Legge 104/92 si sono avvalsi tutti i profili (figura 30); anche in questo caso quelli maggiormente rappresentati sono da riferire al Personale tecnico.

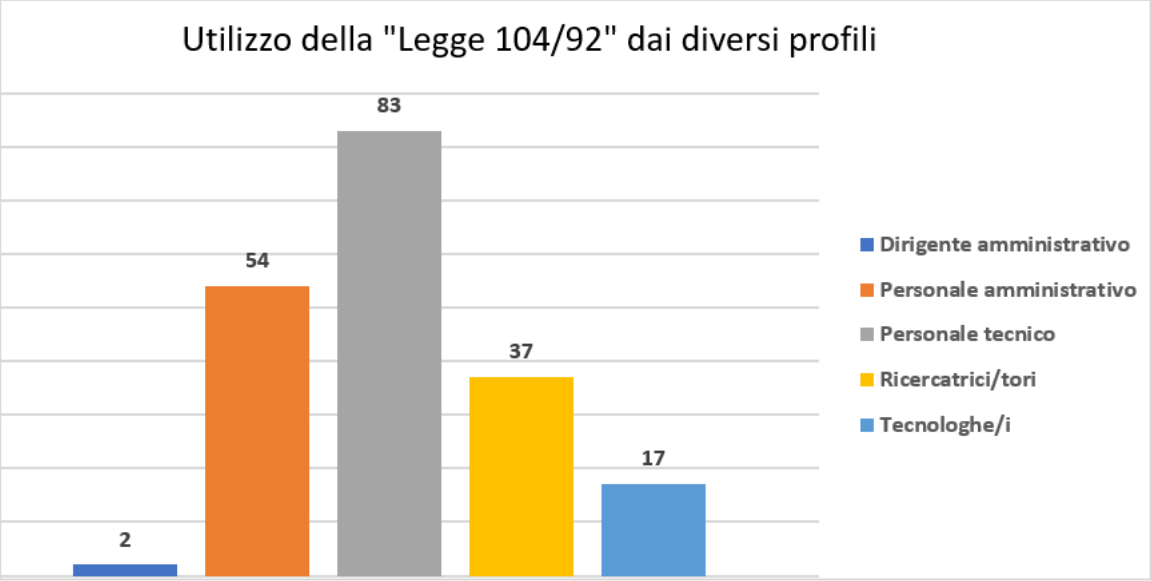


Fig. 30 - Utilizzo della Legge 104/92

2.5 Utilizzo dello Smartworking e del Telelavoro

L'utilizzo di questi due istituti, volti a conciliare la vita lavorativa con le necessità della vita personale, è ampiamente diffuso nel CREA.

- **Smartworking**

Lo smartworking nell'anno 2021 è stato utilizzato da 1768 dipendenti (n. 133 a tempo determinato) di cui 960 donne e 808 uomini.

Le giornate in smartworking nel 2021 pari a 139700, sono state maggiormente utilizzate dalle dipendenti, come mostrato in figura 31.

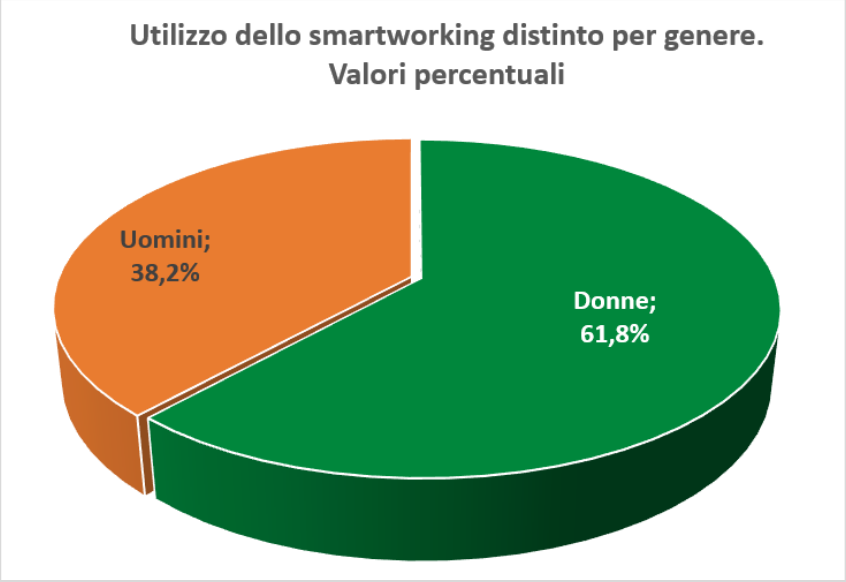


Fig. 31 – Utilizzo dello smartworking distinto per genere

La figura 32 evidenzia come tutti i profili abbiano utilizzato questa modalità lavorativa.

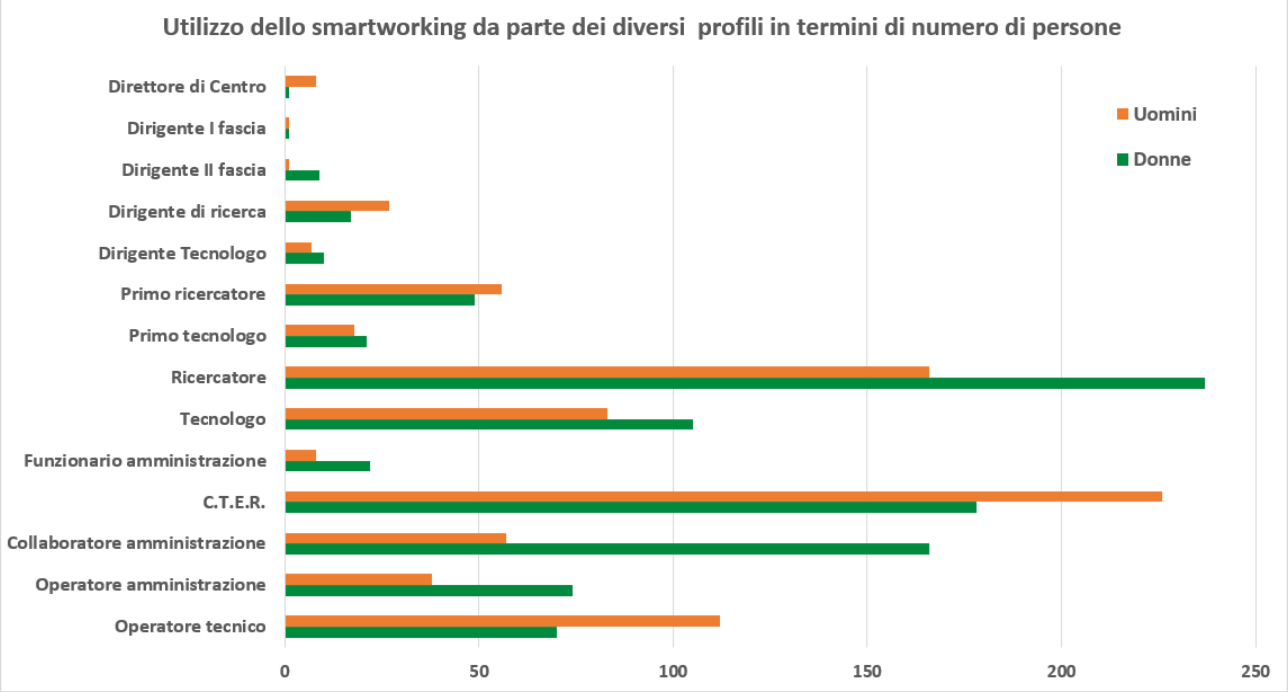


Fig. 32 – Utilizzo dello smartworking

- **Telelavoro**

Il telelavoro nell'anno 2021 è stato utilizzato da 50 dipendenti (n. 3 a tempo determinato) di cui 33 donne e 17 uomini.

Giorni di Telelavoro utilizzati	Donne	Uomini
224	1	
218	1	
212	1	
207	1	
189		1
173	1	
168		1
166	1	
152	1	
146	1	
142	2	
138	1	
133	1	
130	2	
123		1
122	1	
121		1
108	1	
98	1	
91	1	
89		1
86		1
85	1	
81	1	
79		1
77		1
74	1	2
73		1
66		1
59	1	
56	1	
55		1
47	1	1
44	1	
39	1	
38		1
30	1	
28	1	
20	1	
19	1	
15		1
13	1	
2	1	
1	1	1
Totale complessivo	33	17
	50	

Le giornate in Telelavoro, pari a 4705, sono state maggiormente utilizzate dalle dipendenti, come mostrato in figura 33.

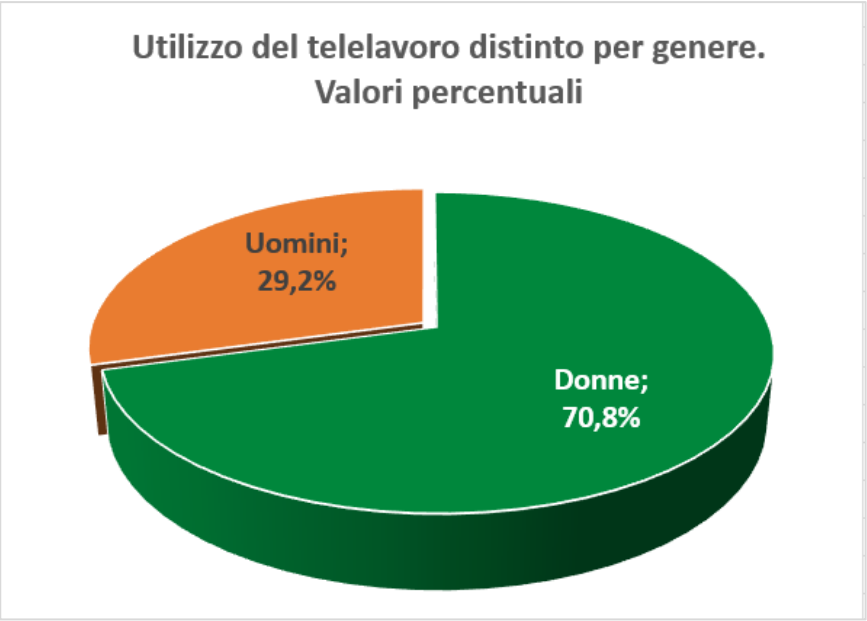


Fig. 33 – Utilizzo del telelavoro

La figura 34 evidenzia che i dipendenti che si sono avvalsi del telelavoro si ritrovano in tutti profili, rappresentati in maniera prioritaria dal Personale di ricerca e dal Personale amministrativo.

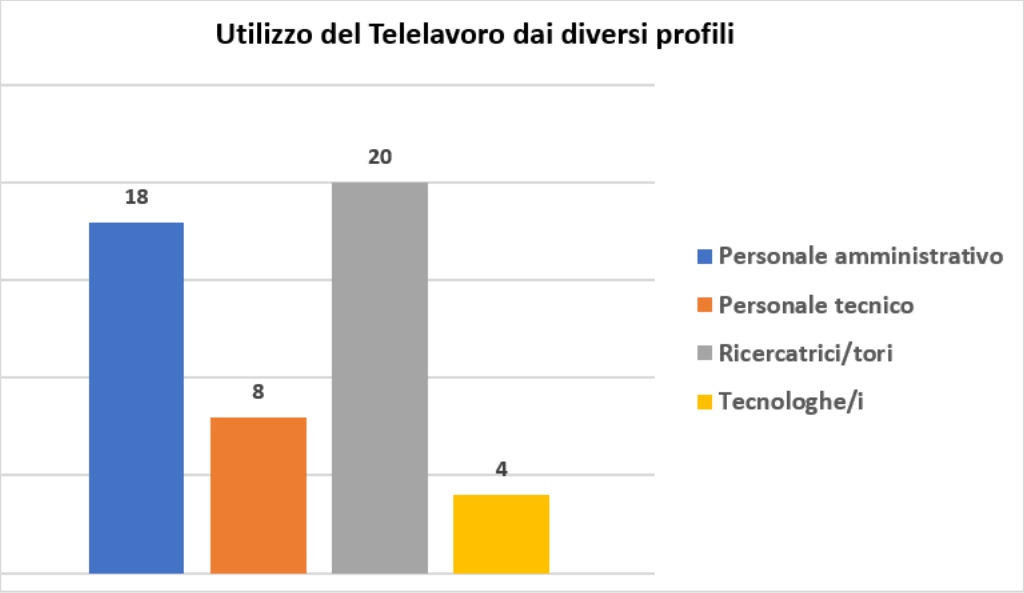


Fig. 34 - Utilizzo del telelavoro

3. La produzione scientifica del CREA in un'ottica di genere

È presentata in questo capitolo un'analisi delle pubblicazioni realizzate dal personale del CREA nell'anno 2021 per rilevare eventuali differenze in termini di genere. Si è tenuto conto, a tal fine, delle pubblicazioni inserite in un modulo dedicato nella piattaforma Monitor nella quale ciascun dipendente può inserire i propri lavori classificandoli per tipologia di riferimento (Articoli su rivista, capitoli di libro, atti di convegni, libri, poster, etc…). L'attribuzione di ciascuna pubblicazione ai singoli autori CREA è automatica e avviene sulla base della compilazione del campo Autore/i sincronizzato con l'anagrafica del personale presente in un altro modulo di Monitor. Le singole schede sono validate, previa verifica dei contenuti, dall'Amministrazione centrale e sono utilizzate per gli esercizi annuali di valutazione della performance dei Centri di ricerca.

I dati presentati in questa analisi sono stati estratti da Monitor il 17 novembre 2022.

Per semplificare l'analisi e l'interpretazione dei risultati, si è scelto di utilizzare unicamente le pubblicazioni riferite alle seguenti tipologie:

- articolo in rivista con IF o indicizzata in Scopus,
- articolo in rivista,
- contributo in atto di convegno,
- contributo in volume,
- curatela,
- monografia.

Le pubblicazioni considerate per l'anno 2021 sono 1317, scritte da 783 autrici/autori di cui 398 (51%) autrici e 385 (49%) autori, distribuite nelle diverse tipologie come rappresentato nella figura 35. La maggior parte è costituita dagli articoli pubblicati su riviste con IF o indicizzate in Scopus (57%), seguono gli articoli su riviste (22%), i contributi in atti di convegno (9%) e i contributi in volumi (7%); le tipologie meno rappresentate sono le monografie (3%) e le curatele (2%).

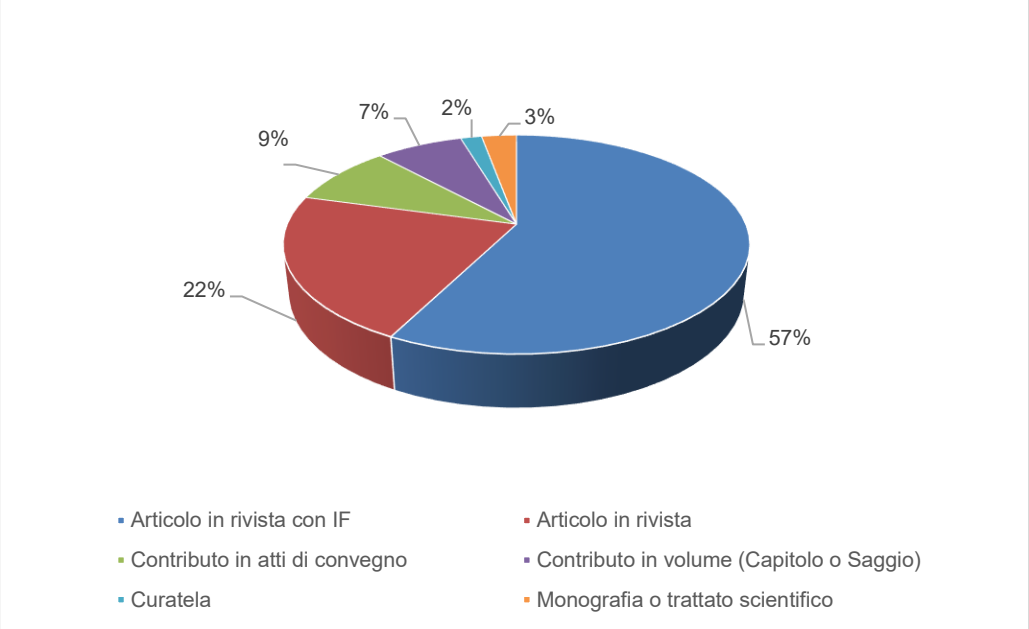


Fig. 35 - Pubblicazioni CREA, anno 2021 - distribuzione in tipologie

L'analisi delle pubblicazioni è stata realizzata adottando il metodo *full counting*: una singola pubblicazione è stata assegnata per intero a ciascuna autrice/autore quando prodotta in collaborazione con altre/i. Per questo motivo le 1317 pubblicazioni, scritte da 783 autrici/autori, figurano 3440 volte.

Nella figura 36 è riportata la distribuzione percentuale, per tipologia di pubblicazione, tra donna e uomo.

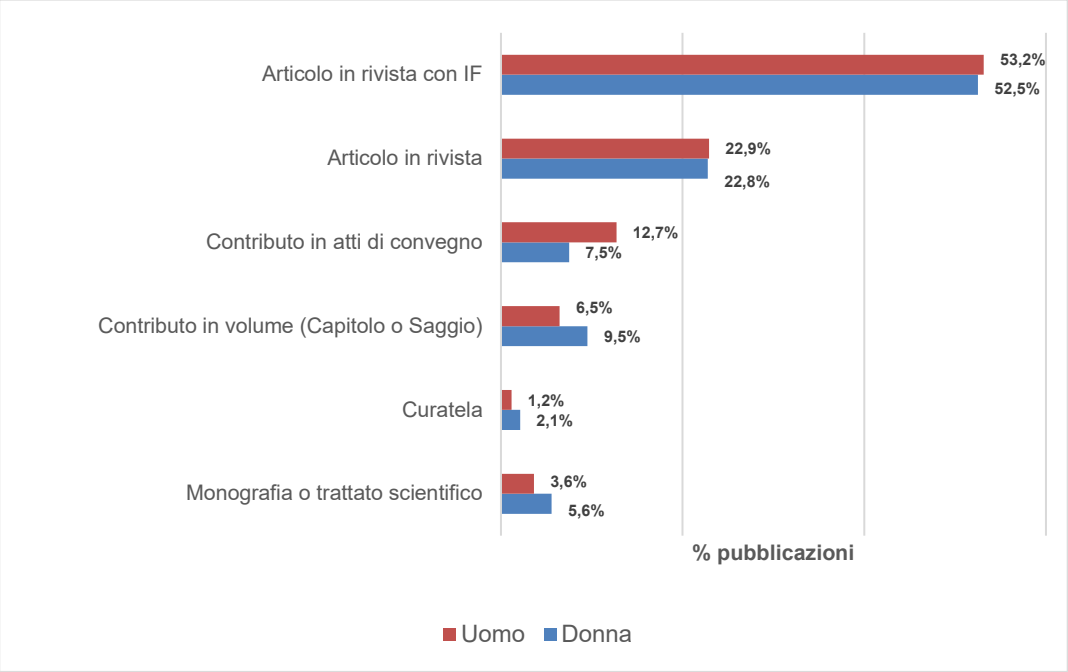


Fig. 36 - Distribuzione % delle tipologie di pubblicazione tra uomo e donna

La tipologia più selezionata è l'articolo su rivista con IF o indicizzata su Scopus che rappresenta il 52,5% delle pubblicazioni per le donne e il 53,2 per gli uomini; seguono gli articoli su rivista con % confrontabili tra i due generi (22,8% delle pubblicazioni per le donne e 22,9 per gli uomini). Il contributo in atti di convegno costituisce il 12,7 delle pubblicazioni per gli uomini e il 7,5% per le donne mentre il contributo in volume è presente nel 6,5% delle pubblicazioni degli uomini e nel 9,5% delle pubblicazioni delle donne. La monografia è scelta dal 5,6% delle autrici e dal 3,6% degli autori; per finire le curatele rappresentano il 2,1% delle pubblicazioni delle donne e l'1,2% delle pubblicazioni degli uomini. La distribuzione delle tipologie per genere è simile tra donna e uomo; si rilevano leggere differenze che riguardano i contributi in volume, preferiti dalle donne, e i contributi in atto di convegno che sono più rappresentati nelle pubblicazioni degli uomini.

Un'analisi più dettagliata sulla distribuzione delle tipologie per profilo e per genere è riportata nelle figure 37 e 38.

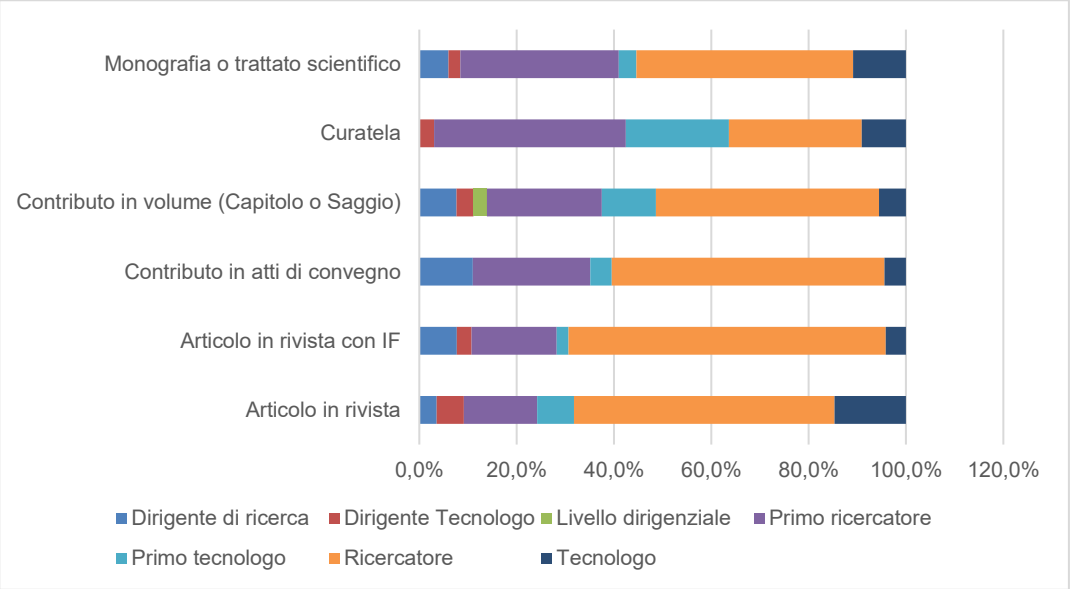


Fig. 37 - Distribuzione % delle tipologie per profilo e livello (livelli I-III e livello dirigenziale), Donne

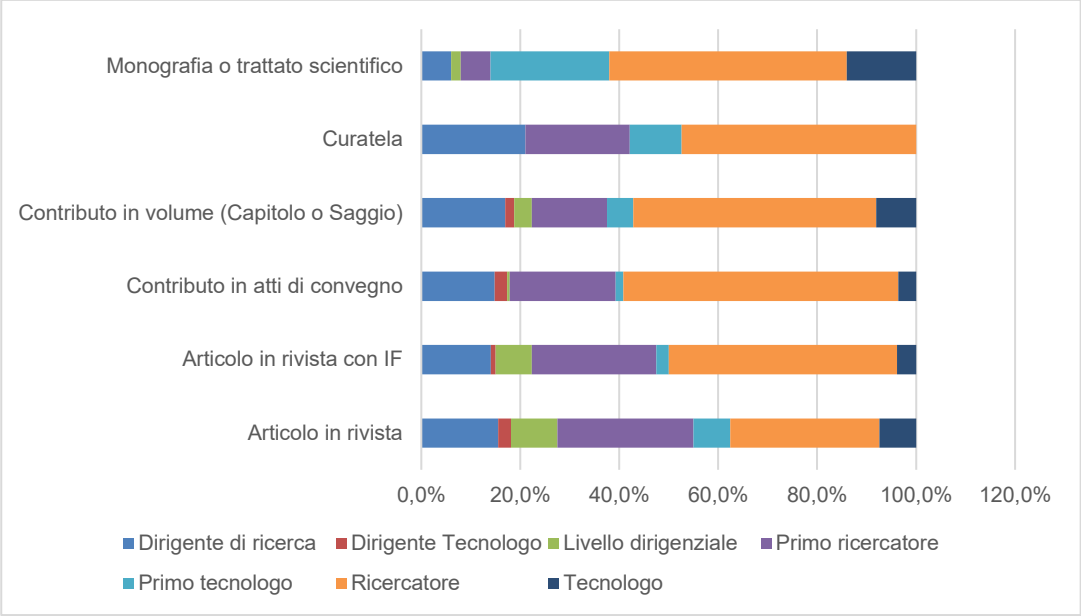


Fig. 38 - Distribuzione % delle tipologie per profilo e livello (livelli I-III e livello dirigenziale), Uomini

Per quasi tutte le tipologie il profilo più produttivo è quello di ricercatore, sia per le donne che per gli uomini. Le uniche eccezioni sono, per le donne, le curatele da ricondurre prevalentemente al profilo di primo ricercatore (39%); per gli uomini, l'articolo su rivista che è realizzato per il 30% da ricercatori e per il 27% da primi tecnologi.

La figura 39 mostra la distribuzione % delle pubblicazioni per genere e per classe d'età. Le fasce d'età più produttive sono quelle che vanno dai 40 ai 64 anni, sia per gli uomini che per le donne.

Le donne pubblicano di più nella fascia 55-59 anni (24,4%) mentre gli uomini nella fascia 60-64 (29,9%).

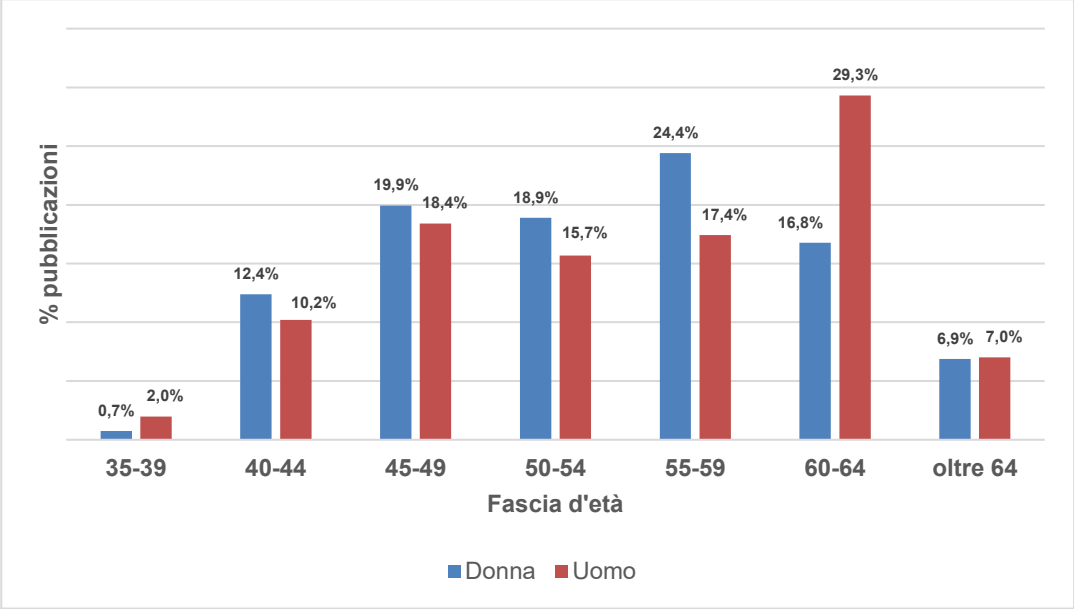


Fig. 39 - Distribuzione % delle pubblicazioni per genere e per fasce d'età

Tenendo conto delle pubblicazioni realizzate per fascia d'età e del numero di dipendenti ricompresi all'interno di ciascuna fascia è stato calcolato il numero medio di pubblicazioni da riferire a ciascuna fascia d'età, rappresentato nella figura 40.

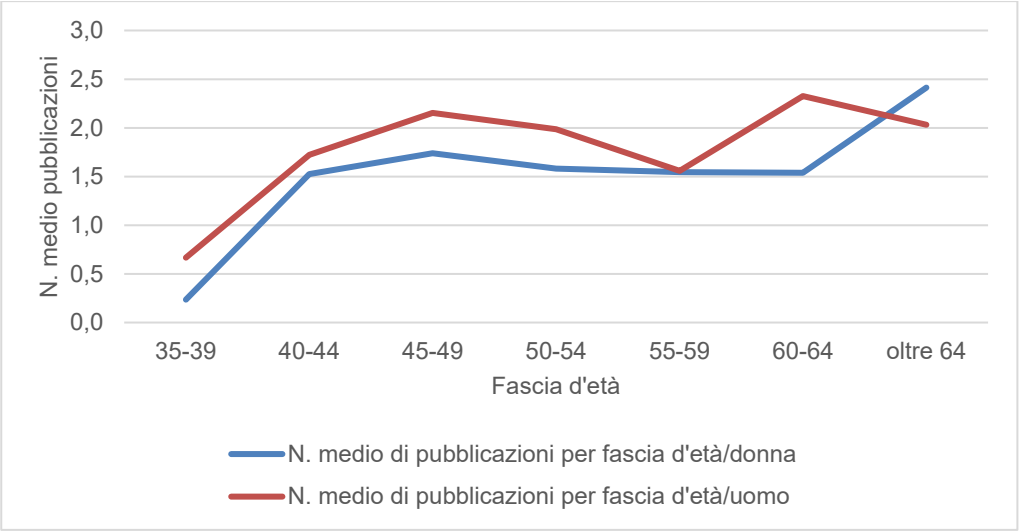


Fig. 40 - N. medio di pubblicazioni per genere e per fascia d'età

Come si evince dalla figura sopra riportata, tenendo conto della fascia d'età delle/degli autrici/autori, ciascun dipendente realizza mediamente un numero di pubblicazioni confrontabile tra i due generi. Ciononostante, si rileva che, per quasi tutte le fasce d'età, il numero medio di pubblicazioni realizzate da un autore è superiore rispetto a quello registrato per le autrici; le uniche eccezioni sono da riferire alle donne con più di 64 anni, mediamente più produttive, e alla fascia d'età 55-59 anni in cui il numero medio di pubblicazioni è invece uguale tra i due generi.

L'analisi delle pubblicazioni fatta tenendo conto del profilo e del livello delle/degli autrici/autori, illustrata nella figura 41, evidenzia che la maggior parte delle pubblicazioni, sia per il profilo di ricercatore che per quello di tecnologo, hanno quali autori dipendenti appartenenti al terzo livello che corrisponde alla fase iniziale della carriera. Il numero di dipendenti appartenenti a questo livello è inoltre superiore rispetto a quello degli altri due livelli, come rilevato nella sezione relativa all'anagrafica dell'ente.

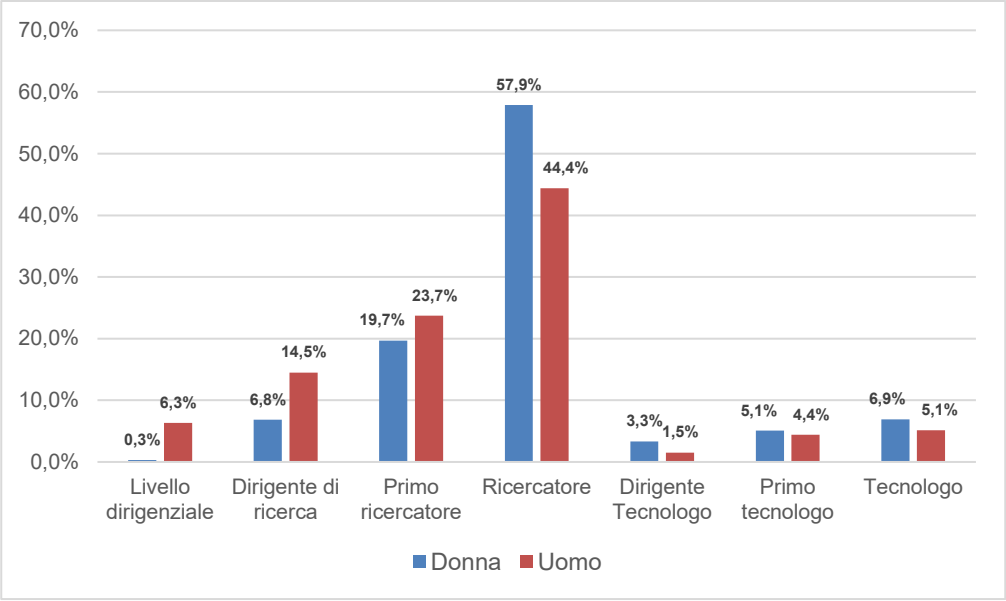


Fig. 41 - Distribuzione % delle pubblicazioni per profilo e livello (livelli I-III e livello dirigenziale)

Esaminando la distribuzione delle pubblicazioni all'interno di ciascun profilo e livello (figura 42) si rileva come la percentuale più bassa per le donne sia da riferire al livello dirigenziale con un valore pari al 4% dato che risente anche del fatto che in tale livello nel 2021 era presente un'unica unità. La distribuzione delle pubblicazioni tra uomo e donna è confrontabile tra il profilo di ricercatore,

tecnologo e primo tecnologo, qualche differenza si osserva per il profilo di primo ricercatore (41,6% donne a fronte del 58,4 per gli uomini); differenze più marcate si hanno con i profili appartenenti al primo livello: per i dirigenti di ricerca abbiamo una percentuale di pubblicazioni pari al 28,8 per le donne e 71,2 per gli uomini; situazione capovolta si ha con i dirigenti tecnologi in cui le pubblicazioni delle donne sono pari al 65,2% e quelle degli uomini al 34,8%.

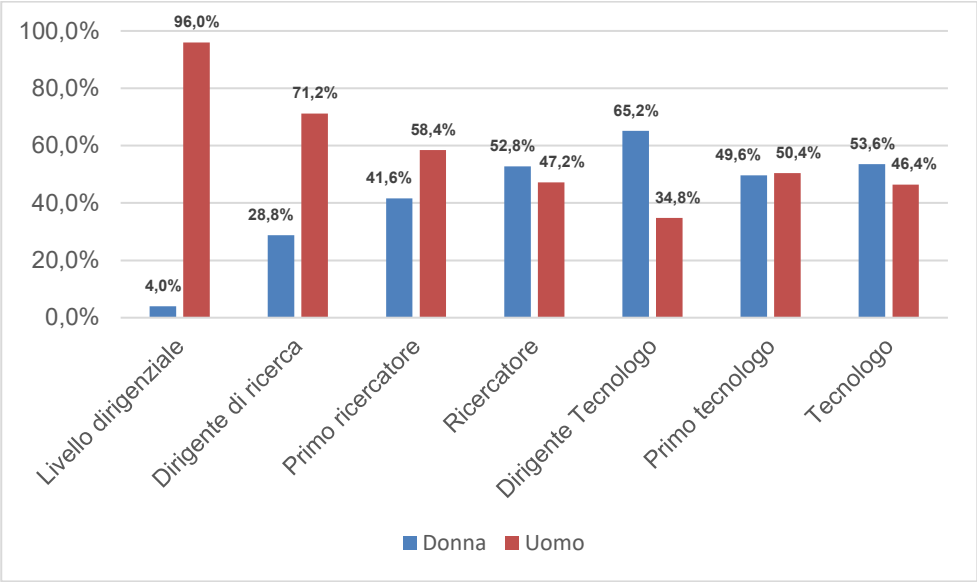


Fig. 42 - Distribuzione % delle pubblicazioni all'interno di ciascun profilo e livello (livelli I-III e livello dirigenziale)

Esaminando la % di autrici ed autori presenti in ciascun profilo (figura 43) si rilevano valori simili nei due generi: la % è superiore per le donne per il profilo di ricercatore (57,7% autrici e 47,2 autori) mentre si hanno % superiori di autori per i profili di primo ricercatore, dirigente di ricerca e per il livello dirigenziale.

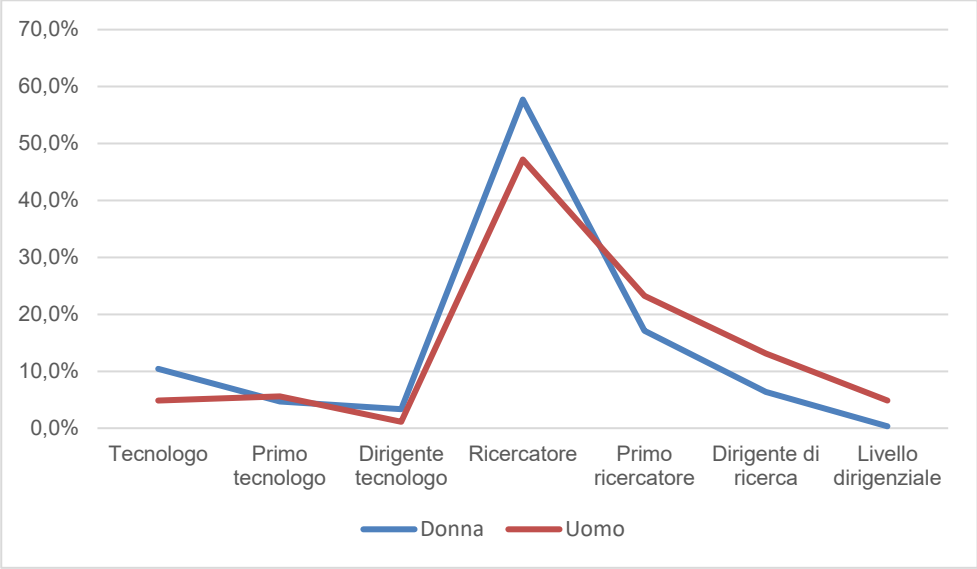


Fig. 43 - % di autrici e autori per ciascun profilo e livello (livello I-III e livello dirigenziale)

Nella figura 44 sono riportati i dati riferiti alla distribuzione delle pubblicazioni tra il personale appartenente ai livelli IV-VIII. Non si segnalano differenze rilevanti tra uomini e donne nei livelli VI, VII e VIII. Per il livello IV si ha una prevalenza degli uomini (37,5% a fronte di un 22,3% per le

donne), per il V invece le pubblicazioni da riferire alle autrici sono pari al 20,7%, per gli autori il valore è pari al 10,1%.

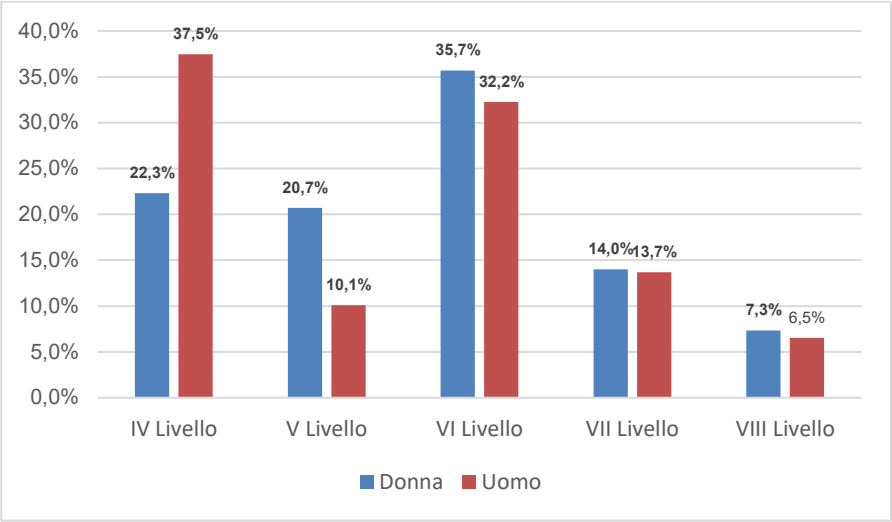


Fig. 44 - Distribuzione % delle pubblicazioni per profilo e livello (livelli IV-VIII)

Per ultimo, nella figura 45, viene esaminata la distribuzione percentuale delle pubblicazioni tra i due generi nei dodici Centri di ricerca. L'analisi di tale grafico non può prescindere dai contenuti del paragrafo **3.2 Analisi per Centro di ricerca** ed in particolare dalla figura 17 – Presenza percentuale del personale di ricerca nell'Amministrazione centrale e nei Centri (pag. 18).

L'equilibrio di genere nella distribuzione delle pubblicazioni, con percentuali prossime al 50%, rilevato in molti Centri di ricerca (Agricoltura e ambiente, Cerealicoltura e colture industriali, Difesa e certificazione, Zootecnia e acquacoltura), è coerente con l'equilibrio emerso in termini di distribuzione del personale ricercatore e tecnologo. Le pubblicazioni realizzate da donne sono invece più numerose nei Centri Alimenti e nutrizione e Politiche e bioeconomia in cui sono presenti più dipendenti donne nei profili di ricercatore e tecnologo; viceversa, il maggior numero di pubblicazioni realizzate dagli uomini nei Centri Foreste e legno, Ingegneria e trasformazioni agroalimentari e Orticoltura e florovivaismo è da porre in relazione con le % più elevate di ricercatori e tecnologi presenti in questi Centri.

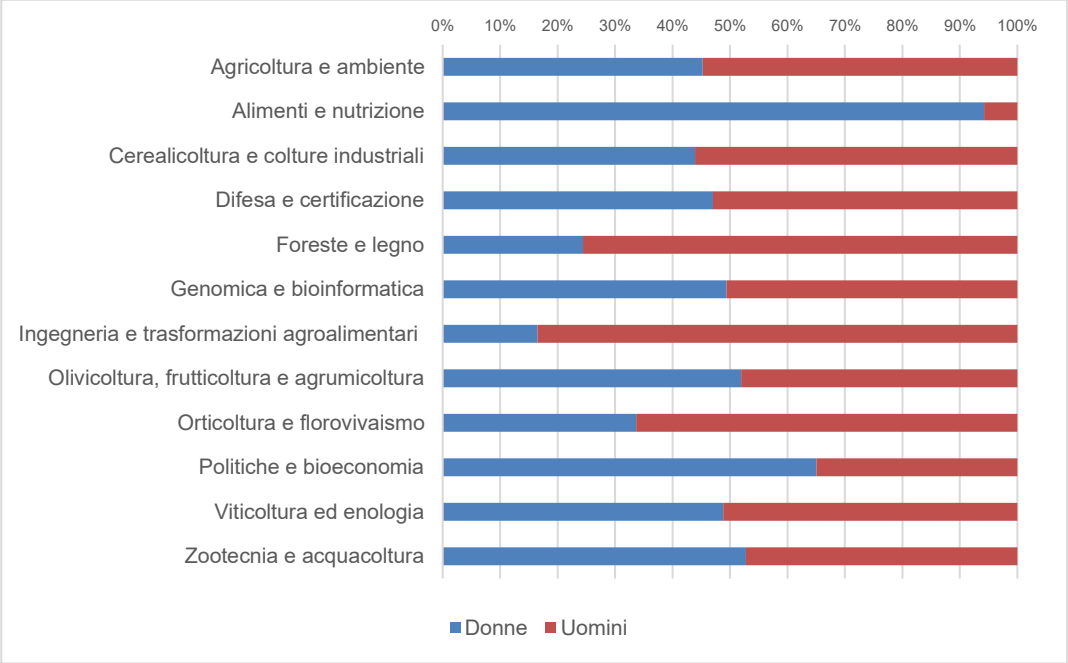


Figura 45 - Distribuzione % delle/degli autrici/autori per Centro di ricerca

4. Analisi dei documenti di programmazione e di pianificazione

4.1 Piano delle Azioni Positive, Gender Equality Plan, Piano Integrato di Attività e Organizzazione, Piano della Formazione

I principali documenti di programmazione che esplicitano le iniziative dirette a rimuovere gli ostacoli per il raggiungimento della parità di genere sono il Piano delle Azioni Positive (PAP) e il Gender Equality Plan (GEP).

Il CREA annualmente, in collaborazione con il CUG, predispone il PAP. Il documento più recente è il **Piano delle Azioni Positive (PAP) 2021-2023** (https://www.crea.gov.it/delibere-del-consiglio-di-amministrazione-del-crea) approvato dal CdA con delibera n. 90 del 15 settembre 2021, su proposta del Comitato Unico di garanzia (CUG).

In riferimento al triennio 2022-2024, anche tenuto conto della data di approvazione del PAP, il CUG ha ritenuto di non procedere con ulteriori proposte di azioni positive, considerando valide quelle già programmate nel PAP 2021-2023.

Nell'anno 2021, inoltre, è stato redatto il **Gender Equality Plan (GEP) 2022-2024**, approvato dal CdA con delibera n.145 del 15 dicembre 2021 (https://www.crea.gov.it/delibere-del-consiglio-di-amministrazione-del-crea). Questo documento ha un'importanza strategica in quanto costituisce presupposto per la presentazione dei progetti di ricerca nell'ambito del programma Horizon europe da parte del personale tecnico-scientifico. Considerato che anche il GEP, in riferimento alle attività di ricerca, ha la finalità di promuovere la parità fra uomini e donne e la non discriminazione, alcune misure in esso inserite corrispondono ad azioni già indicate nel PAP.

Il PAP e il GEP sono in linea con i contenuti del **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024,** approvato dal CdA con delibera n.17 del 16 marzo 2022; nella sottosezione 2.1.3 - Visione, politiche e obiettivi di valore pubblico, viene affermato che il CREA si impegna a promuove la cultura ed i valori della parità e dell'inclusione contrastando ogni forma di discriminazione.

Nel PIAO vengono espresse le linee di indirizzo del CREA, che ne caratterizzano la visione, da attuare nel medio e lungo periodo. Tra di esse vi è la linea *Favorire l'innovazione organizzativa e la digitalizzazione per (…) promuovere della cultura e dei valori della parità, dell'inclusione e della responsabilità sociale contrastando ogni forma di discriminazione*. Questa linea di indirizzo è stata collegata con gli Obiettivi dell'Agenda 2030 "5_Parità di genere" e "10_Ridurre le disuguaglianze" nei quali sono stati individuati i target che rappresentano, anche per il CREA, indirizzi di riferimento:

5.1 Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze.

5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica.

5.c Adottare e intensificare una politica sana ed una legislazione applicabile per la promozione della parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e bambine, a tutti i livelli.

10.2 Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro.

10.3 Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito.

10.4 Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza.

Nell'ambito di questa linea di indirizzo è stato individuato l'obiettivo strategico "Sensibilizzare la cultura delle pari opportunità e dell'equità di genere all'interno dell'ambiente lavorativo" che prevede la realizzazione delle azioni previste nel PAP e nel GEP.

Nel PIAO, adottato successivamente all'approvazione del PAP e del GEP, sono state riportate tutte le iniziative assegnate agli Uffici, ai Centri e al CUG per realizzare il Piano delle Azioni Positive (PAP) e il Gender Equality Plan (GEP) ed inoltre, per garantirne l'attuazione, sono stati individuati obiettivi operativi di performance corrispondenti ad Azioni o Misure.

L'attuazione di quanto programmato permetterà nel lungo periodo la realizzazione dell'Obiettivo di valore pubblico individuato nel PIAO "Diminuire le forme di discriminazione legate al genere".

Anche nella Sottosezione 3.3 del PIAO, contenente l'aggiornamento al 2022 del **Piano Triennale della Formazione 2021 – 2023**, la pianificazione dei corsi è stata effettuata in linea con quanto previsto dalla programmazione del PAP e del GEP.

In particolare, sono state previste:

- iniziative volte a sensibilizzare la cultura delle pari opportunità mediante l'erogazione di un corso di formazione. Nell'anno 2022, tutti i dipendenti del CREA sono stati invitati a seguire, su piattaforma Moodle, il corso "La discriminazione di genere e pari opportunità", articolato in 7 lezioni. A ciascuno dei partecipanti è stato fornito il materiale didattico ed è stata richiesta la compilazione di un questionario finale per la verifica dell'apprendimento e per il conseguimento dell'attestato di partecipazione. A novembre 2022 avevano completato il corso 1350 dipendenti, pari al 65,85% del totale;
- attività formative sulle competenze del CUG del CREA, con particolare riferimento alla materia della parità di genere, al fine di migliorare le competenze dei componenti del CUG.

Nei mesi di settembre e ottobre 2022, contestualmente al monitoraggio sugli obiettivi di performance contenuti nel PIAO, è stata effettuata anche una verifica delle Azioni/Misure previste nel GEP e nel PAP per l'anno 2022, con lo scopo di accertare l'effettiva possibilità di raggiungimento dei target da parte dei responsabili individuati nei due piani, nei tempi previsti. Queste attività sono state realizzate in collaborazione con i responsabili, già indicati nel GEP e nel PAP o di nuova individuazione.

Dall'analisi dei documenti è emersa la necessità di meglio identificare i responsabili delle Misure/Azioni, di modificare alcuni contenuti e di individuare i target che nei testi approvati non erano esplicitati.

Il risultato del monitoraggio riguardante le azioni previste dal GEP per l'anno 2022 (tabella 3), è stato approvato dal CdA con delibera 143 del 14 dicembre 2022.

Tabella 3 – Modifiche apportate alle Azioni/Misure del GEP previste per l'anno 2022

Responsabile (Soggetto attuatore)	2022	2023	Azione/Misura	Obiettivo	Indicatori	Target anno 2022	Attività realizzate/previste nel 2022
Direzione generale CUG	X	X	Promozione dell'equità di genere nella composizione delle commissioni, dei tavoli tecnici e dei gruppi di lavoro e sulla assegnazione di altri incarichi	A.T.1.01 Promuovere iniziative volte ad aumentare l'equità di genere nei processi decisionali	% delle commissioni, dei tavoli tecnici, dei gruppi di lavoro e degli altri incarichi monitorati	60% delle commissioni, dei tavoli tecnici e dei gruppi di lavoro monitorati nella loro composizione e degli altri incarichi	Verifica piattaforme CREA Relazione Annuale del Presidente del CUG
CUG					Aggiornamento del Piano di Azioni Positive (PAP)	Fatto (PAP aggiornato)	
Tavolo di lavoro nominato dal DG	-	X	Istituzione di un tavolo di lavoro per lo studio e l'attuazione delle politiche di Ente finalizzate a: - assicurare i parametri minimi per il conseguimento della certificazione - acquisire e monitorare i dati da inviare agli organismi previsti dalla legge - garantire il coinvolgimento sindacale	A.T.1.02 Adempiere all'obbligo di cui alla Legge 5 novembre 2021 n.162 (Certificazione della parità di genere)	Report sulle interazioni con gli organismi esterni finalizzate al rilascio della Certificazione della parità di genere		
Tavolo di lavoro nominato dal DG					Attuazione di forme di pubblicità della menzionata Certificazione		
Direttori dei Centri	X	X	Maggiore equità nella valutazione curriculare in sede di assegnazione delle attività di ricerca	A.T.2.01 Sostegno alle iniziative finalizzate ad un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato ai progetti di ricerca	Iniziative a sostegno della parità di genere nella conduzione delle attività di ricerca	1	Prevista l'organizzazione di una iniziativa (evento, attività, riunione, ecc.) per sensibilizzare Ricercatori e Tecnologi sulle tematiche a sostegno della parità di genere per i responsabili dei progetti di ricerca, dei Gruppi di Ricerca (GdR) e dei gruppi di lavoro (GdL)

Responsabile (Soggetto attuatore)	2022	2023	Azione/Misura	Obiettivo	Indicatori	Target anno 2022	Attività realizzate/previste nel 2022
UDG7	X		Promuovere il trasferimento di competenze tra il personale tecnico-scientifico e amministrativo al fine di garantire la continuità della ricerca e delle attività a supporto	AT.2.02 Trasferimento delle competenze in caso di avvicendamenti nel lavoro (pensionamenti, trasferimenti etc.)	Predisposizione di un vademecum che avrà lo scopo di incoraggiare il trasferimento delle competenze dei dipendenti prossimi al pensionamento. Conterrà le modalità per la realizzazione degli affiancamenti e per il monitoraggio degli affiancamenti stessi.	Vademecum realizzato	
Direttori dei Centri	X	X	Incentivare l'integrazione delle variabili di genere nei contenuti della ricerca	A.T.2.03 Integrazione della cultura di genere nelle attività di ricerca e divulgative	Numero di corsi/eventi interni al Centro finalizzati alla divulgazione dei principi delle variabili di genere nei contenuti della ricerca	1	Prevista l'organizzazione di una iniziativa (corso, evento, ecc.) interno al Centro finalizzati alla divulgazione dei principi delle variabili di genere nei contenuti della ricerca
	X	X	Divulgazione delle attività di ricerca nel rispetto delle indicazioni di genere		Numero di iniziative divulgative riguardanti le attività di ricerca del Centro con individuazione degli organizzatori e relatori nel rispetto della parità di genere	1	Prevista l'organizzazione di una iniziativa divulgativa riguardante le attività di ricerca del Centro con individuazione degli organizzatori e relatori nel rispetto della parità di genere
USC1	X		Migliorare le competenze dei componenti del CUG nelle materie di competenza del Comitato, ai fini del trasferimento attraverso la partecipazione dei medesimi componenti a corsi o eventi formativi e di aggiornamento nelle materie di competenza del CUG e della parità di genere	A.T.2.04 Sostegno ad attività formative sulle competenze del CUG del CREA con particolare riferimento alla materia della parità di genere	Numero di corsi/eventi frequentati dai componenti del CUG	2	L'Ufficio ha organizzato il corso di formazione per i componenti CUG con la Soc. Formel, a cui saranno invitati tutti i componenti del CUG. L'erogazione è prevista per la fine di ottobre / inizi di novembre 2022.
USC1					Numero di componenti del CUG che hanno seguito corsi/eventi	16	

Responsabile (Soggetto attuatore)	2022	2023	Azione/Misura	Obiettivo	Indicatori	Target anno 2022	Attività realizzate/previste nel 2022
USC1	**X**	**X**	**Assicurare l'equa composizione delle commissioni valutatrici per il reclutamento e per le progressioni di carriera**	**A.T.3.01 Garantire pari opportunità nel processo decisionale delle posizioni lavorative messe a concorso**	**Diffusione di indicazioni sull'uso del corretto linguaggio in linea con l'equità di genere nella redazione dei bandi**	**Predisposizione di un vademecum per la redazione dei bandi, contenente indicazioni sull'uso corretto del linguaggio, nel rispetto dell'equità di genere**	
USC3	**X**	**X**	**Lavoro svolto in modalità agile nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia**	**A.T.4.01 Valorizzazione della conciliazione delle esigenze vita/lavoro. Diffusione di nuove soluzioni organizzative anche con lavoro agile**	**- Percentuale di lavoro svolto in modalità agile/presenza**	**85% (lavoratori agili effettivi / lavoratori agili potenziali)**	**70%** **Percentuale di personale in servizio (TI+TD) che ha effettuato almeno una giornata di lavoro agile nel periodo gennaio-agosto 2022**
USC4	**-**	**X**	**Analisi delle segnalazioni di eventuali comportamenti irregolari e divulgazione al CUG e ai dipendenti dei risultati emersi dalle suddette indagini**	**A.T.4.02 Incrementare la percezione del benessere organizzativo**	**N. di questionari, nel triennio su:** **- Livello di gradimento delle modalità di lavoro** **- Informazioni sul benessere nel luogo di lavoro**		

Il monitoraggio del PAP, invece, è stato condiviso con il CUG.

Il PIAO 2023-2025 conterrà una sezione specifica contenente le azioni previste dal PAP e dal GEP per l'anno 2023. Verranno riportate le azioni già previste nei due Piani per l'anno 2022, così come riformulate in seguito al monitoraggio ed inoltre verranno inserite nuove iniziative quale quella già proposta dal CUG riguardante la rotazione dei presidenti e dei componenti delle commissioni di concorso**.**

4.2 Indagini sul benessere organizzativo e obiettivi del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)

Il CREA negli ultimi anni ha realizzato tre indagini sul benessere organizzativo coinvolgendo il personale dell'Amministrazione centrale (anni 2017 e 2020) e dei Centri di ricerca (anno 2019).

Tramite le indagini si sono voluti indagare gli ambiti sui quali potenzialmente è possibile intervenire con misure volte a promuovere e a tutelare il benessere fisico, sociale e psicologico dei lavoratori, in ogni tipo di occupazione.

Da queste indagini si è potuto rilevare che l'identità di genere viene percepita dai dipendenti come un ostacolo per la propria valorizzazione nel lavoro da una percentuale variabile tra il 30 e il 35% nel 2017 e tra il 40 e il 45% nel 2020 per l'Amministrazione e tra il 40 e il 45% nel 2019 per i Centri di ricerca.

Inoltre, nel Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) ricompreso nel Piano della Performance 2021-2023, alcuni indicatori sono stati rilevati in ottica di genere, mediante l'indagine sul Lavoro agile.

Per l'obiettivo "Verifica della qualità percepita del lavoro agile" ad esempio, è stata rilevata separatamente la % di donne e di uomini soddisfatti. I valori rilevati sono risultati pari al 75% per le donne e al 76% per gli uomini.

Appendice 1 - Sintesi normativa sulla parità di genere e il bilancio di genere

Il principio dell'uguaglianza di genere è presente nella Costituzione italiana in diversi articoli anche se il solo art. 3 comprende la grandezza del principio "*Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese*".

Articoli più specifici sull'uguaglianza di genere in ambito lavorativo riportano:

- *Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge (art. 51). "A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini" (**Legge costituzionale** 1/2003 – art.1).*
- *La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le tesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione (art. 37);*

Successivamente, il principio della parità di genere è stato nel tempo esplicitato nello Statuto dei lavoratori (Legge 300/1970, art. 15), nella Legge 9 dicembre 1977 "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro" e nella Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".

Con il D.Lgs. n. 151/2001 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53) la normativa fino a quel momento prodotta su questa tematica venne accorpata e razionalizzata. Di fondamentale importanza sono i principi affermati nell'art. 3:

1. *È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, secondo quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.*
2. *È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, secondo quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.*
3. *È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda la retribuzione, la classificazione professionale, l'attribuzione di qualifiche e mansioni e la progressione nella carriera, secondo quanto previsto dagli articoli 2 e 3 della legge 9 dicembre 1977, n. 903*

Ancora nel D.Lgs n. 165/2001 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) all'art. 7, comma 1 viene affermato che le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni 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. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

L'Unione Europea, dal 2000, ha emanato numerosi documenti per promuovere e sensibilizzare sui principi della non discriminazione. Si ricordano:

- ✓ La Direttiva 2000/43/CE del Consiglio europeo, del 29 giugno 2000 che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica;
- ✓ La Direttiva 2000/78/CE DEL Consiglio europeo del 27 novembre 2000 che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro;
- ✓ La Relazione del Parlamento europeo sulla situazione dei diritti fondamentali nell'Unione europea del 2003 e, in particolare il Parere della Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità.

Queste Direttive sono state recepite dal nostro ordinamento con:

- il D.Lgs. n. 215/2003 (di recepimento della Direttiva 2000/43 della Commissione europea) il quale all'art. 1 dispone «le misure necessarie affinché le differenze di razza o di origine etnica non siano causa di discriminazione, anche in un'ottica che tenga conto del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini, nonché dell'esistenza di forme di razzismo a carattere culturale e religioso»,
- il D.Lgs. n. 216/2003 (di recepimento della Direttiva 2000/78 della Commissione europea) art. 1 attua la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali e dalla disabilità dispone le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione, in un'ottica che tenga conto anche del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini.

È con il D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) che viene avviata una nuova sistematizzazione di questa materia con l'enunciazione di principi e divieti aventi l'obiettivo di realizzare l'uguaglianza fra uomini e donne e la rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione della parità di genere.

A livello comunitario va segnalato che nel 2007 il Parlamento europeo e il Consiglio, a seguito dell'emanazione del Regolamento (CE) n. 1922/2006 hanno stabilito l'istituzione dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) avente come obiettivi generali sostenere e rafforzare la promozione dell'uguaglianza di genere, compresa l'integrazione di genere in tutte le politiche comunitarie e le politiche nazionali che ne derivano, nonché la lotta contro le discriminazioni fondate sul sesso, e sensibilizzare i cittadini dell'UE in materia di uguaglianza di genere, fornendo assistenza tecnica alle istituzioni della Comunità, in particolare la Commissione, e alle autorità degli Stati membri.

Riguardo l'introduzione del Bilancio di genere in Italia, la Direttiva 23 maggio 2007 (Direttiva Pollastrini-Nicolais: Misure per attuare parità e pari opportunità' tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche) del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e il Ministro per i diritti e le pari opportunità, viene indicato che tutte le pubbliche amministrazioni, tra l'altro, devono *promuovere analisi di bilancio che 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. Questo anche al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini. (…). Si auspica pertanto che i bilanci di genere diventino pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni.*

Nel 2009 il D.Lgs n. 150/2009 riconosce la rilevanza del principio delle pari opportunità quale modalità di misurazione e valutazione della performance organizzative delle Amministrazioni Pubbliche. All'art. 8, comma 2, lettera a) viene indicato che le amministrazioni pubbliche annualmente devono redigere *un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.*

Per dare impulso all'adozione del bilancio di genere nelle Pubbliche amministrazioni con l'aggiornamento della Legge 196/2009, all'art. 38-septies (Bilancio di genere), viene stabilito che *il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, avvia un'apposita sperimentazione dell'adozione di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso*

impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito anche al fine di perseguire la parità di genere tramite le politiche pubbliche, ridefinendo e ricollocando conseguentemente le risorse, tenendo conto anche dell'andamento degli indicatori di benessere equo e sostenibile di cui all'articolo 10, comma 10-bis.

Con il DPCM 16 giugno 2017 (Metodologia generale del bilancio di genere ai fini della rendicontazione, tenuto conto anche delle esperienze già maturate nei bilanci degli Enti territoriali), infine, vengono fornite indicazioni operative alle amministrazioni centrali dello Stato riguardanti la predisposizione del bilancio di genere (Art. 1 - Sperimentazione del bilancio di genere; Art. 2 – Riclassificazione contabile della spesa secondo una prospettiva di genere; Art. 3 – Indicatori per il monitoraggio del diverso impatto delle politiche sul genere; Art. 4 – Costruzione di indicatori per il monitoraggio dell'impatto delle politiche sul genere; Art. 5 – Analisi delle politiche di entrata secondo una prospettiva di genere).

Infine, con la Direttiva n. 2/2019 , emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, viene ribadito che le amministrazioni promuovano analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio siano indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. La direttiva auspica, inoltre, che la predisposizione dei bilanci di genere di cui all’art. 38-septies della legge n. 196 del 2009 e alla circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 9 del 29 marzo 2019 diventi una pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni.

Appendice 2 – Principali riferimenti nazionali: normativa e linee guida

Normativa

- Costituzione della Repubblica italiana aggiornata alla legge costituzionale 7 novembre 2022, n. 2 (G.U. n. 267 del 15 novembre 2022) in particolare gli artt. 3, 37 e 51
- LEGGE 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento) pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 131 del 27 maggio 1970, in particolare l'art.15.
- Legge 9 dicembre 1977 n. 903 (Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 343 del 17 dicembre 1977.
- LEGGE 10 aprile 1991, n. 125 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro) pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 88 del 15 aprile 1991.
- DECRETO LEGISLATIVO 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53) pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 96 del 26 aprile 2001 – Suppl. Ordinario n. 93.
- DECRETO LEGISLATIVO 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche)" pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 106 del 9 maggio 2001- Supplemento Ordinario n. 112 (Rettifica G.U. n. 241 del 16 ottobre 2001)
- DECRETO LEGISLATIVO 9 luglio 2003, n. 215 (Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parita' di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica) pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 186 del 12 agosto 2003.
- DECRETO LEGISLATIVO 9 luglio 2003, n. 216 (Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parita' di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro) pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 187 del 13 agosto 2003.
- DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 125 del 31 maggio 2006 – Suppl. Ordinario n. 133.
- DIRETTIVA del Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 (Misure per attuare la parità e le pari opportunità tra donne e uomini nelle amministrazioni pubbliche) pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2007.
- DECRETO LEGISLATIVO 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 31 ottobre 2009, n. 254 - Supplemento Ordinario n. 197.
- LEGGE 31 dicembre 2009, n. 196 (Legge di contabilità e finanza pubblica, art. 38-septies Bilancio di genere) pubblicata in Gazzetta Ufficiale del 31 dicembre 2009, n. 303 - Supplemento Ordinario n. 245.
- DIRETTIVA del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e Ministro per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 (Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" - art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183) registrata presso la Corte dei conti il 12 aprile 2011, reg. 8, foglio 150.
- LEGGE 27 giugno 2013, n. 77 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza

domestica, fatta a Istanbul l'11 maggio 2011. pubblicata in Gazzetta Ufficiale del 1 luglio 2013, n. 152.

- DECRETO-LEGGE 14 agosto 2013, n. 93 (Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonchè in tema di protezione civile e di commissariamento delle province) pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 16 agosto 2013, n. 191 e convertito con modificazioni dalla Legge 15 ottobre 2013, n. 119 (in G.U. 15/10/2013, n. 242)
- DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 80 (Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183) pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 25 giugno 2015, n. 144 - Supplemento Ordinario n. 34.
- DECRETO LEGISLATIVO 25 novembre 2016, n. 218 (Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124) pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 25 novembre 2016, n. 276.
- DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 16 giugno 2017 (Metodologia generale del bilancio di genere ai fini della rendicontazione, tenuto conto anche delle esperienze già maturate nei bilanci degli Enti territoriali) pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 26 luglio 2017, n. 173.
- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n. 2 del 16 luglio 2019 (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche). Comunicato pubblicato in Gazzetta ufficiale Serie Generale n.184 del 07 agosto 2019.
- DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80 (Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia) convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 (in GU n.188 del 07-08-2021 - Suppl. Ordinario n. 28).
- LEGGE 5 novembre 2021, n. 162 (Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunita' tra uomo e donna in ambito lavorativo) pubblicata in Gazzetta Ufficiale del 18 novembre 2021, n. 275.
- DECRETO 29 aprile 2022 (Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità. Pubblicato in Gazzetta ufficiale del 1 luglio 2022, n. 152.

Linee guida

- Circolare del 6 aprile 2018, n. 15 del MEF Ragioneria generale dello Stato (Bilancio di genere. Linee guida e avvio della sperimentazione relativa al Rendiconto generale dello Stato 2017).
- Circolare del 29 marzo 2019, n. 9 del MEF Ragioneria generale dello Stato (Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2018).
- Circolare del 16 aprile 2020, n. 7 del MEF Ragioneria generale dello Stato (Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2019).
- Linee guida per il Bilancio di genere negli Atenei, settembre 2019. A cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere.
- Horizon Europe guidance on gender equality plans, September 2021 ISBN 978-92-76-39184-5
- Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani, 2021. A cura del Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere.
- Strategia nazionale per la parità di genere, Luglio 2021. Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità.

- Linea guida per il bilancio di genere negli EPR - Enti Pubblici di ricerca, maggio 2022. A cura di INAPP- Istituto Nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche.
- DECRETO 29 aprile 2022 (Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità. Pubblicato sulla Gazzetta ufficiale del 1 luglio 2022, n. 152.
- DECRETO 29 aprile 2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le Pari Opportunità (Parametri per il conseguimento della certificazione della parita' di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità) pubblicato in Gazzetta ufficiale del 1 luglio 2022, n. 152.
- Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 pubblicata il 16 marzo 2022, contenente (Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - indicatori chiave di prestazione) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni)
- Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni", ottobre 2022. Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità.