



Portale CUG

Relazione CUG

Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

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

Acronimo: CREA

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00184

Indirizzo: Via della Navicella 2-4

Codice Amministrazione: CRSA

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Enti e Istituzioni di Ricerca Pubblici

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021

2021

2021 - 2023

2021 - 2023

[piano_azioni_positive_crsa-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_crsa-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)

[piano_azioni_positive_crsa-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_crsa-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_crsa-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_crsa-triennio_2021-2023-anno_2021_0.pdf)

(474.31 KB)

(1.11 MB)





Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	presidente	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigenti I Fascia	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti II Fascia	0	0	0	0	1	0	0	0	6	3
Personale non dirigente	Direttore di Istituto	0	0	0	5	6	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Dirigente di ricerca	0	0	1	13	19	0	0	0	3	10
Personale non dirigente	Primo ricercatore II liv	0	0	0	11	34	0	0	1	17	19
Personale non dirigente	ricercatore III liv	0	11	91	74	25	0	15	119	106	19
Personale non dirigente	Dirigente tecnologo I liv	0	0	0	1	2	0	0	0	1	7
Personale non dirigente	primo tecnologo II liv	0	0	0	3	9	0	0	0	4	11
Personale non dirigente	tecnologo III liv	0	2	40	24	21	0	11	49	33	9
Personale non dirigente	Collaboratore tecnico IV livello	0	0	1	41	34	0	0	0	22	10
Personale non dirigente	funzionario amministrativo IV livello	0	0	0	2	5	0	0	1	4	3

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Collaboratore tecnico V livello	0	0	4	29	11	0	0	6	19	2
Personale non dirigente	funzionario amministrativo V livello	0	0	1	4	1	0	1	10	4	0
Personale non dirigente	Collaboratore amministrativo V livello	0	0	2	4	10	0	0	4	17	13
Personale non dirigente	Collaboratore tecnico VI livello	0	21	55	28	14	0	17	54	26	9
Personale non dirigente	operatore tecnico VI liv	0	0	1	16	11	0	0	0	11	15
Personale non dirigente	collaboratore amministrativo VI liv	0	0	3	4	3	0	0	8	15	9
Personale non dirigente	Opertore tecnico VII livello	0	0	7	50	31	0	0	4	25	12
Personale non dirigente	operatore amministrativo VII livello	0	0	2	8	9	0	0	3	23	13
Personale non dirigente	Collaboratore amministrativo VII livello	0	0	14	9	3	0	9	23	37	11
Personale non dirigente	Operatore tecnico VIII livello	2	2	24	25	22	0	4	13	14	13
Personale non dirigente	operatore amministrativo VIII livello	1	5	5	15	4	0	9	12	24	14
Personale non dirigente	contrattisti	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Totale personale		3	41	251	369	275	0	66	307	413	203
Totale % sul personale complessivo		0,16	2,13	13,02	19,14	14,26	0,00	3,42	15,92	21,42	10,53

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Direttore di Centro	Master di II livello	11	91,67	1	8,33	12	0,62
Dirigente di ricerca I liv	Dottorato di ricerca	33	71,74	13	28,26	46	2,39
Primo ricercatore II liv	Dottorato di ricerca	45	54,88	37	45,12	82	4,26
ricercatore III liv	Dottorato di ricerca	201	43,70	259	56,30	460	23,91
dirigente tecnologo I liv	Laurea magistrale	0	0,00	3	100,00	3	0,16
dirigente tecnologo I liv	Dottorato di ricerca	3	37,50	5	62,50	8	0,42
primo tecnologo II liv	Dottorato di ricerca	12	44,44	15	55,56	27	1,40
tecnologo III liv	Laurea magistrale	9	47,37	10	52,63	19	0,99
tecnologo III liv	Dottorato di ricerca	78	45,88	92	54,12	170	8,84
collaboratore tecnico IV liv	Diploma di scuola superiore	52	67,53	25	32,47	77	4,00
collaboratore tecnico IV liv	Laurea	3	75,00	1	25,00	4	0,21
collaboratore tecnico IV liv	Laurea magistrale	21	77,78	6	22,22	27	1,40
Funzionario amministrativo IV liv	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,10
Funzionario amministrativo IV liv	Laurea magistrale	6	46,15	7	53,85	13	0,68
Collaboratore tecnico V livello	Diploma di scuola superiore	31	65,96	16	34,04	47	2,44
Collaboratore tecnico V livello	Laurea magistrale	10	52,63	9	47,37	19	0,99
Collaboratore tecnico V livello	Dottorato di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	0,16

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Collaboratore tecnico V livello	Master di II livello	1	50,00	1	50,00	2	0,10
Funzionario amministrativo V liv	Laurea magistrale	6	28,57	15	71,43	21	1,09
collaboratore amministrativo V liv	Inferiore al Diploma superiore	1	33,33	2	66,67	3	0,16
collaboratore amministrativo V liv	Diploma di scuola superiore	15	26,32	42	73,68	57	2,96
collaboratore tecnico VI liv	Diploma di scuola superiore	103	55,38	83	44,62	186	9,67
collaboratore tecnico IV liv	Laurea magistrale	3	13,04	20	86,96	23	1,20
collaboratore tecnico IV liv	Dottorato di ricerca	10	90,91	1	9,09	11	0,57
collaboratore tecnico IV liv	Master di II livello	3	75,00	1	25,00	4	0,21
operatore tecnico VI liv	Inferiore al Diploma superiore	24	64,86	13	35,14	37	1,92
operatore tecnico IV liv	Diploma di scuola superiore	3	25,00	9	75,00	12	0,62
operatore tecnico VI liv	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,16
operatore tecnico VI liv	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	0,10
Collaboratore amministrativo VI	Diploma di scuola superiore	10	23,81	32	76,19	42	2,18
operatore tecnico VII liv	Inferiore al Diploma superiore	76	70,37	32	29,63	108	5,61
operatore tecnico VII liv	Diploma di scuola superiore	12	54,55	10	45,45	22	1,14
operatore amministrativo VII livello	Inferiore al Diploma superiore	15	30,61	34	69,39	49	2,55
operatore amministrativo VII livello	Diploma di scuola superiore	4	44,44	5	55,56	9	0,47
collaboratore amministrativo VII liv	Diploma di scuola superiore	26	25,00	78	75,00	104	5,41
collaboratore amministrativo VII liv	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,10
operatore tecnico VIII liv	Inferiore al Diploma superiore	50	65,79	26	34,21	76	3,95
operatore tecnico VIII liv	Diploma di scuola superiore	21	61,76	13	38,24	34	1,77
operatore tecnico VIII liv	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,05
operatore tecnico VIII liv	Laurea magistrale	3	37,50	5	62,50	8	0,42

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Operatore amministrativo VIII liv	Inferiore al Diploma superiore	20	40,00	30	60,00	50	2,60
operatore amministrativo VIII livello	Diploma di scuola superiore	9	24,32	28	75,68	37	1,92
operatore amministrativo VIII livello	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,10
Totale personale		936		988		1924	
Totale % sul personale complessivo		48,25		50,93		99,18	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il CREA conta al 31.12. 2020 n. 1940 unità di personale in servizio, di cui n.999 donne e n.941 uomini: tale composizione appare equilibrata denotando una bilanciata distribuzione di genere. Dalla distribuzione per età dei dipendenti , si osserva che la maggior parte di essi ha un'età compresa fra i 51 e i 60 anni(più alta la percentuale delle donne). Seguono poi i dipendenti di età compresa fra i 41 e i 50 anni (più alta la percentuale delle donne). La fascia d'età superiore ai 60 anni invece vede una prevalenza maschile mentre la fascia d'età compresa tra i 31 e i 40 vede una prevalenza femminile. La fascia d'età inferiore ai 30 anni non è rappresentata dalle lavoratrici mentre è rappresentata con una quota minima (n.3 lavoratori) dagli uomini. Si rimanda alle tabelle per una analisi ancora più dettagliata.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	2	40	246	363	274	925	49,28	98,30	0	63	290	399	200	952	50,72	95,30
Part Time >50%	0	1	1	1	1	4	8,89	0,43	0	3	16	20	2	41	91,11	4,10
Part Time ≤50%	1	1	4	6	0	12	66,67	1,28	0	0	2	2	2	6	33,33	0,60
Totale	3	42	251	370	275	941			0	66	308	421	204	999		
Totale %	0,15	2,16	12,94	19,07	14,18	48,51			0,00	3,40	15,88	21,70	10,52	51,49		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Il CREA ha attivato durante il periodo di riferimento una maggiore flessibilità oraria all'interno delle sedi lavorative tramite la riduzione della fascia di copresenza grazie anche alla posticipazione dell'orario di ingresso; il telelavoro ha lasciato il posto al lavoro agile, istituito dalla prestazione lavorativa diversa, introdotto per fare fronte alla emergenza sanitaria nazionale a seguito della epidemia da COVID-19 ed esteso alla maggior parte del personale del CREA. Nel caso del part-time se si analizza la distribuzione di genere del personale, si può constatare una prevalenza dell'adozione del part time superiore al 50% da parte delle donne, in particolar modo nella fascia di età compresa tra i 51 e i 60 anni. Diversamente nel caso di adozione del part time con percentuale inferiore al 50% la categoria maggiormente rappresentata è quella maschile nella fascia di età compresa tra i 51 e i 60 anni. Permane una motivazione diversa fra i dipendenti e le dipendenti che chiedono il part time, in quanto il genere femminile ha la tendenza a dedicare il tempo rimanente alla gestione della famiglia, alla cura dei figli e delle persone fragili qualora presenti. La possibilità per il personale di accedere agli strumenti di articolazione flessibile dell'orario di lavoro si è rivelata molto utile infatti ai fini del benessere organizzativo, in quelle situazioni in cui il dipendente ha dovuto fare fronte a particolari esigenze familiari (assistenza di figli- genitori anziani- congiunti in situazioni di difficoltà). La fruizione degli istituti in argomento ha contribuito al miglioramento del benessere organizzativo e alla conciliazione delle esigenze vita-lavoro.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1779	39,94	2675	60,06	4454	64,78
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	330	13,63	2092	86,37	2422	35,22
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	2109	30,67	4767	69,33	6876	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Si presume che i dati relativi alla fruizione dei congedi parentali e dei permessi L.104/92 siano stati fortemente condizionati dalla normativa in tema di emergenza sanitaria nazionale emanata a seguito della diffusione del COVID-19.

In ogni caso si evidenzia una prevalente adozione per tutte le diverse tipologie di istituti da parte del genere femminile.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Permessi/congedi per disabilità propria
- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: No

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Azioni/ Iniziative:

Applicazione del lavoro agile in modalità straordinaria per tutto il 2020

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: Sì

Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Azioni/ Iniziative:

Riduzione della fascia d copresenza mediante posticipo dell'orario di ingresso

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Inserito nel Piano triennale Azioni No

Positive:

Valido ai fini della valutazione No

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione No

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

Migliorare la mobilità dei/delle dipendenti

Azioni/ Iniziative:

A seguito della riorganizzazione del'ente i dipendenti, hanno avuto ala possibilità di scegliere la sede di lavoro

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Inserito nel Piano triennale Azioni No

Positive:

Valido ai fini della valutazione No

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione No

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/ Iniziative:

Realizzazione dell'indagine sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro correlato

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

CUG e Ufficio patrimonio

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: Sì

Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:

Ricostituzione del CUG a seguito della scadenza mandato precedente

Il Piano Triennale Azioni Positive per il triennio 2021-2023 è stato approvato con delibera del CdA assunta nella seduta del 15.09.2021. Il PAP elaborato in continuità con le azioni avviate nell'anno 2020, è stato predisposto con il contributo del Cug ed è stato sottoposto al parere della Consigliera Nazionale di Parità. Sono state inoltre informate le OOSS del comparto istruzione e ricerca.

Sintesi delle principali Azioni proposte scaturite dal riscontro di alcune criticità rilevate da una attenta valutazione effettuata dal Cug:

- 1) Iniziative volte a sensibilizzare la cultura delle pari opportunità all'interno dell'ambiente lavorativo;
- 2) Realizzazione di indagini periodiche sul benessere organizzativo;
- 3) Sostegno ad attività formative sulle competenze del Cug dell'Ente;
- 4) Implementazione e aggiornamento sezione portale Cug del CREA;
- 5) Istituzione della figura del/della Consigliere/a di Fiducia e/o Sportello di Ascolto;
- 6) Favorire le progressioni di carriera;
- 7) Coinvolgimento del Cug nelle materie di competenza;
- 8) Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- 9) Incoraggiare il trasferimento delle competenze

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
contratti	0	3	5	9	0	17	40,48	1,30	0	1	8	13	3	25	59,52	1,78
personale e organizzazione	0	0	3	2	0	5	29,41	0,38	0	0	1	10	1	12	70,59	0,86

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Competenze relazionali /manageriali	0	0	1	0	0	1	33,33	0,08	0	0	2	0	0	2	66,67	0,14
Contabilità pubblica	1	4	13	40	7	65	40,37	4,98	2	5	28	61	0	96	59,63	6,85
Sicurezza informatica	0	0	0	1	0	1	50,00	0,08	0	0	1	0	0	1	50,00	0,07
Lavoro agile + POLA	0	0	2	0	0	2	22,22	0,15	0	0	1	6	0	7	77,78	0,50
Le regole in tema di protezione dei dati personali e il ruolo del DPO	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,14
informatica	2	31	83	48	3	167	54,40	12,81	0	10	49	78	3	140	45,60	9,99
GDPR e-learning	2	7	40	75	1	125	50,61	9,59	1	9	34	78	0	122	49,39	8,70
Trasparenza, Anticorruzione, Privacy	6	75	266	401	173	921	48,07	70,63	2	81	303	422	187	995	51,93	70,97
Totale ore	11	120	413	576	184	1304			5	106	428	669	194	1402		
Totale ore %	0,41	4,43	15,26	21,29	6,80	48,19			0,18	3,92	15,82	24,72	7,17	51,81		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

Pur non essendo stato ancora redatto un bilancio di genere, sono stati approntati dei sintetici e parziali bilanci di genere dai quali si può desumere che vi sono dei profili nei quali prevale il genere femminile e altri nei quali prevale quello maschile.

In particolare la presenza femminile si è mantenuta prevalente nel corso del tempo nel livello dirigenziale amministrativo e nel profilo amministrativo del personale livellato (livelli IV-VIII).

Il genere femminile prevale inoltre in misura discreta anche nel profilo di Ricercatore/Tecnologo (livelli I-II-III).

La presenza maschile invece è nettamente predominante nel profilo tecnico del personale livellato (livelli IV-VIII)

La formazione attuata è stata improntata ad una molteplicità di corsi all'interno dei quali è emersa una prevalenza della partecipazione del genere femminile tranne che per la materia informatica nell'ambito della quale prevale un maggior interesse e quindi una maggiore partecipazione del genere maschile.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
CODICE BANDO: FA-CREA 2020	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Uomo
CREA DC - tempo det. Tecnologo III per tre anni e due mesi Progetto INNOVAR-AVVISO 14-2019 G.U. N. 98 del 13-12-2019 scad. 12/01/2020	1	33,33	2	66,67	3	1,10	Uomo
AA - CODICE 01/2019RM Selezione pubblica per titoli e colloquio	1	33,33	2	66,67	3	1,10	Donna
CREA-FL SELEZIONE PUBBLICA PER TITOLI E COLLOQUIO FINALIZZATA ALL'ASSUNZIONE DI N. 1 UNITA' DI PERSONALE DA ASSUMERE CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO NEL PROFILO DI RICERCATORE III LIVELLO - Bando FL_07/2019	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Uomo
Centro di ricerca Difesa eCertificazione del CREA Azienda di Tor Mancina nell'ambito del progetto VALITEST – COD. 9/2019	3	100,00	0	0,00	3	1,10	Uomo
due unità di personale per 6 mesi a tempo det. nel profilo di Tecnologo III livello - Avviso 15-2019 G.U. n. 1 del 3/01/2020 scad. 2/02/2020	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Uomo
CREA DC - n. 2 unità di personale a tempo determinato Collaboratore Tecnico – liv. VI nell'ambito dei progetti PATHORES E QUALIMEC; COD. 10/2019	1	33,33	2	66,67	3	1,10	Uomo
CREA DC - n. undici unità di personale per 6 mesi a tempo det. nel profilo di OPT VIII livello - Avviso 18-2019 G.U. n. 1 del 3/01/2020 scad. 2/02/2020	1	33,33	2	66,67	3	1,10	Uomo
CREA DC - n. nove unità di personale per 6 mesi a tempo det. nel profilo di CTER VI livello - Avviso 16-2019 G.U. n. 1 del 3/01/2020 scad. 2/02/2020	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Uomo
CREA DC - n. quattro unità di personale per 6 mesi a tempo det. nel profilo di Collaboratore Amm.zione VII livello - Avviso 17-2019 G.U. n. 1 del 3/1/2020 scad. 2/2/2020	1	33,33	2	66,67	3	1,10	Uomo
CREA AA - n. 1 COLLABORATORE TECNICO VI LIV. PER I PROGETTI: PERLLBIO – BIOPAC – SILICAFUME 2 – FERDI 2 - CODICE: 02/2019 RM	1	33,33	2	66,67	3	1,10	Donna
DI UN RIC. III LIV.-1^ FASCIA	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Uomo
CREA DC - n. un posto di CTER VI a tempo determinato PROGETTO PROMOREG.	1	33,33	2	66,67	3	1,10	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
CREA AA - n. 2 UNITÀ DI PERSONALE X COLLABORATORE TECNICO VI LIV. PRESSO IL CENTRO DI RICRECA AGRICOLTURA E AMBIENTE DEL CREA PER IL PROGETTO AGRIDIGIT – AGROMODELLI TASK 4.1 E TASK 4.3	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Uomo
CREA AA - n.1 unita' a tempo determinato tramite presso il CREA Centro di Ricerca AGRICOLTURA e AMBIENTE (CREA-AA) PROGETTO AGRIDIGIT – sottoprogetto SUVISA – CODICE: 04/2019FI	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Uomo
CREA CI - n.1 Ricercatore III livello t.d. sede di Foggia (Cod. PTR-CI_BANDO-02-2019)	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Uomo
CREA GB – n. 1 unità di ricercatore III liv. presso il Centro di ricerca Genomica e Bioinformatica del crea per il progetto OLGENOME - Codice: GB-03/2019 (G.U. IV Serie Speciale Concorsi n. 93 del 26.11.2019)	1	33,33	2	66,67	3	1,10	Donna
CREA GB – n. 1 unità di ricercatore III liv. per il progetto BIOTECH sottoprogetto CISGET - Codice: GB-02/2019 (G.U. IV Serie Speciale Concorsi n. 93 del 26.11.2019)	1	33,33	2	66,67	3	1,10	Donna
CREA IT – n. 1 COLLABORATORE TECNICO – LIV. PROGETTO MOLTI – CODICE: CTER 2020 IT OFA	3	100,00	0	0,00	3	1,10	Uomo
CREA IT – n. 1 UNITA' DI DI COLLABORATORE TECNICO – LIV. VI PER IL PROGETTO INFOLIVA – CODICE: IT CTER 02.2020	3	100,00	0	0,00	3	1,10	Uomo
CREA AA - N. 2 DI UNITÀ DI PERSONALE	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Uomo
CREA AN –N. 1 UNITÀ DI PERSONALE DI RICERCATORE III LIVELLO	1	33,33	2	66,67	3	1,10	Uomo
CREA PB – n. 2 unità di personale nel profilo Tecnologo III livello. Codice bando: TECN_PB_01_2020	1	33,33	2	66,67	3	1,10	Donna
CREA PB - n. 1 unità di personale nel profilo CAM VII livello. Codice bando: CAM_PB_01_2020	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Uomo
CREA AA - CODICE 03/2020BA - N. 2 DI UNITÀ DI PERSONALE	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Uomo
CREA AN – N. 1 UNITÀ DI RICERCATORE III LIVELLO PROGETTO FAOWASTE-SECS-S/03 CODICE: FAOWASTE 2/2020	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
CREA PB – n. 2 unità di personale nel profilo Tecnologo III livello. Codice bando: TECN_PB_01_2020	1	33,33	2	66,67	3	1,10	Donna
CREA PB – n. 1 unità di personale nel profilo di Tecnologo III livello. Codice bando: TECN_PB_02_2020	1	33,33	2	66,67	3	1,10	Donna
AA - CODICE 04/2020RM	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Uomo
AA - CODICE 08/2020BO	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Uomo
AA - CODICE 07/2020BO	1	33,33	2	66,67	3	1,10	Donna
CREA IT CODICE: DIR TEC 01.2020	3	100,00	0	0,00	3	1,10	Uomo
CREA AA - CODICE 09/2019FI	1	33,33	2	66,67	3	1,10	Donna
AA – CODICE 10/2020RM	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Uomo
REA-OF RIC III LIV. BIOTECH-GEO	0	0,00	3	100,00	3	1,10	Donna
CREA VE - (1) unità di personale idoneo all'esercizio di funzioni ascrivibili al profilo professionale di tecnolog	3	100,00	0	0,00	3	1,10	Donna
CREA AA - CODICE 02/2020BO	1	33,33	2	66,67	3	1,10	Donna
CREA AA - CODICE 01/2020BA	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Donna
CREA AA - CODICE 06/2020BO	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Uomo
CREA CI - Cod. PTR-CI_BANDO-01-2020	3	100,00	0	0,00	3	1,10	Uomo
CREA AA - CODICE 05/2020BO	3	100,00	0	0,00	3	1,10	Uomo
CREA AA - AA - CODICE 03/2020BA	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Uomo
CREA IT - CODICE: IT CTER 02.2020	3	100,00	0	0,00	3	1,10	Uomo
CREA AA - 2 (due) operai a tempo determinato (OTD)	2	66,67	1	33,33	3	1,10	
CREA AA - CODICE 08/2019BO	3	100,00	0	0,00	3	1,10	Uomo
CREA AA - 2 (due) operai a tempo determinato (OTD)	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Uomo
CREA VE - CREA-VE-IRRIVISION-2020	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Donna
CREA PB - Codice bando: TECN_PB_03_2020	1	33,33	2	66,67	3	1,10	Donna
CREA CI - Cod. PTR-CI_BANDO-02-2020	1	33,33	2	66,67	3	1,10	Uomo
CREA FL - codice FL_02_2020	3	100,00	0	0,00	3	1,10	Uomo
CREA FL - codice 03_2020	3	100,00	0	0,00	3	1,10	Uomo
CREA CI - Cod. PTR-CI_BANDO-03-2020	1	33,33	2	66,67	3	1,10	Uomo
CREA AA - BANDO 14/2020BO	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
CREA-PB - BANDO CTER/PB/02/2020	1	33,33	2	66,67	3	1,10	Uomo
CREA-PB: BANDO TECN/PB/04/2020	0	0,00	3	100,00	3	1,10	Donna
CREA-PB: BANDO TECN/PB/05/2020	1	33,33	2	66,67	3	1,10	Donna
CREA PB - Codice Bando: CTER_PB_03/2020	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Uomo
CREA PB - CTER_PB_04/2020	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Uomo
CREA AA - BANDO 15/2020BO	1	33,33	2	66,67	3	1,10	Donna
CREA DC - progetto CA.VA.SI.F.D. - CODICE: 1/2020	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Donna
CREA DC - Codice concorso 2/2020	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Uomo
CREA DC - Validazione protocolli diagnostici (VALITEST) - Codice concorso 3/2020	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Uomo
CREA-FL Bando FL_05-2020	3	100,00	0	0,00	3	1,10	Uomo
CREA-PB: BANDO TECN/PB/04/2020	0	0,00	3	100,00	3	1,10	Donna
CREA GB - CODICE: GB-02/2020	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Uomo
CREA CI - Cod. PTR-CI_BANDO-04-2020	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Uomo
CREA GB - CODICE: GB-03/2020	1	33,33	2	66,67	3	1,10	Uomo
CREA GB - CODICE: GB-01/2020	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Uomo
CREA-PB: BANDO TECN/PB/04/2020	0	0,00	3	100,00	3	1,10	Donna
CREA GB - CODICE: GB-02/2020	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Uomo
CREA CI - Cod. PTR-CI_BANDO-04-2020	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Donna
CREA GB - CODICE: GB-03/2020	1	33,33	2	66,67	3	1,10	Uomo
CREA GB - CODICE: GB-03/2020	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Donna
CREA AA - AA - BANDO 16/2020FI	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Uomo
CREA ZA - CODICE: 10T/LO/2020	3	100,00	0	0,00	3	1,10	Uomo
CREA CI - CI_BANDO-05-2020	3	100,00	0	0,00	3	1,10	Uomo
CREA ZA - CODICE: 2RIC/BELLA/2020	0	0,00	3	100,00	3	1,10	Donna
CREA CI - Cod. PTR-CI_BANDO-06-2020	1	33,33	2	66,67	3	1,10	Uomo
CREA DC - due posizioni da CTER	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Uomo
CREA - DC - due posizioni da tecnologo	3	100,00	0	0,00	3	1,10	Uomo
CREA ZA - CODICE: 3RIC/BELLA/2020	1	33,33	2	66,67	3	1,10	Uomo
CREA CI - Cod. PTR-CI_BANDO-07-2020	3	100,00	0	0,00	3	1,10	Uomo
CREA AA - BANDO 17/2020RM	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
CREA ZA - N. 2 OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Donna
CREA DC - CODICE:07/2020/OT/FI	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Uomo
CREA-FL Bando FL_10-2020	3	100,00	0	0,00	3	1,10	Uomo
CREA PB - Codice Bando: RIC_PB_01/2020	0	0,00	3	100,00	3	1,10	Donna
CREA VE - reclutamento C.T.E.R. VI° LIV	1	33,33	2	66,67	3	1,10	Donna
CREA AA - BANDO 19/2020FI	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Uomo
CREA AA - CODICE 21/2020BO	3	100,00	0	0,00	3	1,10	Uomo
CREA DC - reclutamento CTER	2	66,67	1	33,33	3	1,10	Uomo
Totale personale	161		112		273		
Totale % sul personale complessivo	8,30		5,77		14,07		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il Crea ha rispettato la normativa vigente in materia, riservando al genere femminile, nell'ambito del ruolo di Componente nelle commissioni di concorso, la quota di posti prevista, con il raggiungimento di una percentuale in alcuni casi superiore al 50%. Nonostante la prevalenza del genere femminile nelle commissioni, lo svolgimento dell'incarico di Presidente vede il raggiungimento di una percentuale maggiore da parte del genere maschile.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
	€0,00	€0,00	--	--

Non sono riscontrabili differenziali retributivi collegati al genere, in quanto eventuali elementi di differenza sono rapportati prevalentemente dall'anzianità, livello, profilo e in alcuni casi dalla maggiore o minore permanenza all'interno del livello. Elementi questi ultimi riscontrabili allo stesso modo in entrambi i generi. Tuttavia una differenza retributiva potrebbe essere dedotta dall'analisi della corresponsione del trattamento accessorio, ma il dato non è agevolmente evidenziabile.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **No**

4.2 Nella sua organizzazione esistono Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

Il Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria è il principale Ente nazionale di ricerca e di sperimentazione nel settore agroalimentare, che valorizza e promuove la ricerca scientifica di base applicata e l'innovazione, anche attraverso progetti e impianti pilota, al fine di promuovere uno sviluppo agricolo e rurale sostenibile.

Il Crea è articolato sulla base della organizzazione di seguito rappresentata:

Organi:Presidente- CdA-Consiglio Scientifico- Organi di Controllo- OIV- Direttore Generale

Uffici: Ufficio Programmazione e Controllo, Ufficio Trasparenza e Anticorruzione, Ufficio Progetti, Ufficio Affari Istituzionali e Relazioni Internazionali, Ufficio Trasferimento Tecnologico, Ufficio Supporto alle Attività di certificazione, Ufficio Affari Generali e legali, Ufficio Sistemi Informativi, Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali, Ufficio Risorse finanziarie, Ufficio Gestione del personale, Ufficio Patrimonio e valorizzazione immobiliare, Ufficio Negoziante.

Il Crea è organizzato in 12 Centri di Ricerca che operano, con missioni specifiche, nell'ambito di linee definite. Di seguito i Centri: Genomica e Informatica, Difesa e Certificazione, Alimenti e Nutrizione, Zootecnia e Acquacoltura, Cerealicoltura e Colture Industriali, Orticoltura e Florovivaismo, Agricoltura e Ambiente, Ingegneria e Trasformazioni Agroalimentari, Politiche e Bioeconomia, Foreste e Legno, Viticoltura ed Enologia, Olivicoltura, Frutticoltura e Agrumicoltura.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

L'Amministrazione centrale del Crea, in relazione all'emergenza sanitaria e all'applicazione del lavoro agile ha sottoposto e reso fruibile l'indagine dal 19.04 al 07.05.2021

I questionari, somministrati a un totale di 2265 unità di personale, compresi Direttori e Dirigenti, sono stati compilati da

circa il 64% del personale invitato. Nello specifico sono stati predisposti 2 questionari con una parte comune. Una parte destinata ai Direttori/Dirigenti e una ai restanti dipendenti. Il questionario ha avuto il fine di esplorare la dimensione comportamentale e motivazionale dei lavoratori, la relazione tra la nuova organizzazione del lavoro, le dinamiche relazionali e i modelli di leadership, nonché l'impatto della riduzione degli spostamenti casa-lavoro sulla sostenibilità urbana. In ordine al questionario sottoposto ai Direttori/Dirigenti è stata curata l'indagine relativa alla gestione del personale dipendente nel periodo emergenziale inclusa la fase dell' approvazione delle richieste di lavoro agile. L'esperienza repentina e generalizzata di questa nuova modalità lavorativa, nel periodo emergenziale, ha contribuito a metterne in risalto tanto i lati positivi quanto quelli negativi. Fra i lati positivi il miglior bilanciamento tra lavoro e impegni familiari così come la migliore concentrazione sui task lavorativi rispetto a quanto avviene sul posto di lavoro. In ordine agli aspetti negativi la necessità di porre in essere azioni migliorative nell'ambito della collaborazione, dell'organizzazione, degli obiettivi, della dematerializzazione, della condivisione e dell'archiviazione. Da definire ancora quegli aspetti connessi alla dilatazione del tempo dedicato al lavoro, alla riduzione del tempo di riposo e all'assottigliarsi del confine tra spazio personale e spazio professionale.

Sfortunatamente il lavoratore, in questa nuova modalità, perde alcune consuetudini come il confronto rapido con il proprio gruppo di lavoro, il contatto con un collega e persino quella informazione colta durante una pausa caffè. Consuetudini queste ultime necessarie a fare sentire il lavoratore più produttivo e più compenetrato nell'Ente di appartenenza.

Gli obiettivi del lavoro agile devono essere chiari, condivisi e soprattutto misurabili.

L'indagine condotta ha evidenziato la necessità di adottare applicazioni e tools digitali finalizzate alla migliore condivisione del lavoro e alla dematerializzazione e condivisione delle informazioni.

In definitiva quello che emerge dall'analisi è che nella percezione dei partecipanti il lavoro agile è da inquadrare come strumento utile, a prescindere dalle esigenze connesse al contenimento della pandemia.

Tuttavia risulta necessario effettuare ulteriori indagini per affinare le nuove forme di organizzazione del lavoro, evidenziando tanto il mutamento nel tempo delle percezioni individuali quanto gli impatti del lavoro agile in un contesto ordinario.

Importante è altresì l'individualizzazione di criteri specifici per la verifica dell'impatto del lavoro agile sulla performance organizzativa e individuale.

I risultati dell'indagine hanno mostrato una valutazione globalmente positiva da parte dei dipendenti e dirigenti, che ha consentito all'Ente di proseguire la propria attività amministrativa e di ricerca nel periodo più critico dell'emergenza sanitaria, limitando i rischi per i soggetti coinvolti.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Non sono state rilevate evidenti situazioni di discriminazione/mobbing. In assenza della figura del/della Consigliere/a di Fiducia prevista nel prossimo anno, sono pervenute all'attenzione del Comitato Unico di Garanzia alcune richieste di parere per le quali il CUG ha adottato l'iter previsto dal Regolamento. In sintesi nel corso dell'anno è stato fornito un supporto, principalmente basato sulla ricostruzione delle situazioni verificatesi, finalizzato alla espressione di consigli e pareri volti soprattutto a supportare i dipendenti che hanno manifestato e segnalato situazioni personali di disagio lavorativo. I contatti sono avvenuti prevalentemente per posta elettronica attraverso messaggi ,talora accompagnati da brevi relazioni esplicative. Il CUG ha sempre rappresentato agli organi competenti, laddove richiesto e nel pieno rispetto del diritto alla riservatezza degli interessati, le problematiche emerse.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e

familiare.

Il Crea, all'inizio dell'anno 2020, ancora prima che si manifestasse l'emergenza sanitaria nazionale dovuta al Covid-19, al fine di corrispondere alla richiesta di miglioramento della qualità dei tempi di vita-lavoro, aveva definito il Regolamento per l'applicazione delle disposizioni sul lavoro agile. A seguito dell'evento pandemico verificatosi alla fine di marzo 2020 il Crea si è immediatamente attivato consentendo la suddetta modalità lavorativa alla quasi totalità dei dipendenti. Di conseguenza nel corso del tempo ha usufruito del lavoro agile, almeno per alcuni giorni a settimana, una percentuale pari a circa l'85% dei dipendenti. In tal modo si è reso possibile migliorare la produttività nel lungo periodo e contribuire alla riduzione dei costi di gestione. Dopo una prima fase durante la quale i dipendenti hanno messo a disposizione le loro attrezzature informatiche per lo svolgimento dell'attività lavorativa, successivamente l'Ente ha acquistato una consistente dotazione di apparecchiature informatiche, fra cui anche numerosi kit per la firma digitale, assegnandole al personale. Nell'arco di qualche mese sono stati ottenuti dei riscontri molto positivi nell'ambito del processo di digitalizzazione e dematerializzazione, grazie ai citati investimenti infatti sono stati ridotti i tempi di svolgimento delle attività a vantaggio delle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare. Purtroppo non è stato possibile favorire la medesima politica di conciliazione, tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare, nell'ambito di quelle attività che non possono essere svolte in modalità agile, come ad esempio nel caso dei compiti di guardiania, delle attività in campo e in serra, attività di laboratorio, manutenzione di macchine e impianti, accudimento di animali e controlli presso le ditte sementiere. La prestazione del lavoro in modalità agile presuppone poi il necessario monitoraggio dei risultati delle attività assegnate al dipendente, tenuto conto degli obiettivi programmati. La stessa attività lavorativa programmata per obiettivi, per progetti o per processi comporta un diverso sistema di valutazione adeguato alle nuove modalità lavorative alle quali Dirigenti/Direttori si devono conformare per la misurazione e valutazione della Performance del personale loro assegnato.

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

I recenti cambiamenti, correlati allo stato di emergenza sanitaria nazionale, hanno collocato la tematica del benessere organizzativo e individuale in una posizione di centralità, in quanto le relazioni fra colleghi se improntate a reciproca correttezza e vissute con spirito partecipativo e comunicativo, unitamente alla costruzione di ambienti di lavoro armonici, contribuiscono al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle loro performance. Il Crea ha realizzato un'indagine sul benessere organizzativo tramite la diffusione di un questionario somministrato a tutti i dipendenti della Amministrazione centrale, per rilevare lo stato di benessere del personale, quale indice dello stato di salute dell'organizzazione anche al fine di ipotizzare possibili interventi migliorativi. E' emersa la richiesta di una adeguata formazione e di una migliore circolazione delle informazioni interne. In relazione alla conciliazione dei tempi vita-lavoro è emersa l'esigenza dell'adozione di azioni mirate ad incrementare la possibilità di effettuare il lavoro agile. I risultati della suddetta indagine, avvenuta al termine dell'anno 2020, hanno mostrato un miglioramento rispetto a quanto rilevato negli anni precedenti e grazie a questa consapevolezza l'ente ha potuto acquisire ulteriori elementi funzionali a continuare il processo di miglioramento del benessere organizzativo. Il personale, grazie alla consapevolezza raggiunta attraverso la divulgazione di informazioni dettagliate sul funzionamento della Performance anche attraverso appositi eventi formativi organizzati dalla Amministrazione centrale, ha intrapreso un percorso motivazionale più profondo volto al conseguimento di risultati più concreti e positivi sia nel lavoro individuale che nel lavoro di gruppo. Interpretare l'attività non più come riferita al singolo dipendente o al singolo ufficio ma all'intera comunità dell'ente in un'ottica di interconnessione non può che migliorare la performance dell'ente stesso.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Avviso di interpello



Tipologia di atto: decreto

Data: 20/04/2020

Organo sottoscrittore: decreto

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: Non so

Interventi realizzati a costo zero: Non so

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Il Cug dispone di una sezione nel sito internet dell'Amministrazione consultabile da parte di tutti i dipendenti e di una piattaforma in teams consultabile da parte di tutti i Componenti

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
5

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Figure professionali esperte
OIV
Consigliera di parità-Medico Competente-RLS-RSPP

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche -

mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Piani di formazione del personale
- consulenza in tema di Gender Equality Plan

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Somministrazione ai dipendenti del questionario relativo all'indagine sul benessere organizzativo, i cui risultati sono poi stati resi fruibili, in quanto validi strumenti per il miglioramento della performance, dell'organizzazione e per una gestione più adeguata del personale dipendente. Il questionario è stato somministrato a n.141 unità di personale e restituito da n.107 unità. E' stato utilizzato quello predisposto dall'ANAC ai sensi dell'art.14, comma 5 del Dlgs 150/2009

Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Contributi nella elaborazione del PAP anni 2021-2023;

Proposte nell'ambito di interventi in campo formativo;

Coinvolgimento nella riduzione di situazioni di conflitto, malessere.

Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

Promozione di azioni positive finalizzate a rimuovere fattori che ostacolano le politiche di conciliazione, proposte finalizzate alla rimozione di differenze che ledono la pari dignità delle persone e contributi nella elaborazione del GEP

Considerazioni conclusive

Nel corso dell'anno 2021, nonostante il protrarsi della situazione emergenziale abbia determinato l'impossibilità di organizzare riunioni in presenza, il Cug ha contribuito alla elaborazione e conclusione di alcuni obiettivi importanti. Il Cug intende sempre di più infatti grazie anche al recente, seppure graduale, superamento della fase emergenziale continuare a proporsi quale interlocutore nei confronti della Direzione Generale dell'Ente e dell'intera Amministrazione al fine di individuare percorsi idonei volti al raggiungimento di traguardi correttivi e migliorativi in ordine alla organizzazione del lavoro. Il Cug anche in linea con quanto proposto nel Piano Azioni positive ritiene decisiva l'adozione di iniziative di promozione e di sensibilizzazione della cultura della pari opportunità così come di maggior benessere organizzativo. La raggiunta approvazione del Piano Triennale di Azioni Positive avvenuta nel corso dell'anno 2021 costituirà la base per il futuro raccordo con il Piano della Performance nel quale sono state inserite molte delle azioni previste nel medesimo PAP, a dimostrazione anche di quel percorso di collaborazione fra l'Amministrazione dell'Ente e il CUG iniziato diversi anni fa e con il tempo divenuto sempre più stretto. In questo ambito si è rivelata di fondamentale importanza e utilità anche l'attività di supporto e di collaborazione fornita al CUG del Crea da parte della Rete Nazionale dei CUG. Si coglie l'occasione quindi per auspicare un rafforzamento nel corso del 2022 della collaborazione fra Cug e Amministrazione e fra Cug e Rete Nazionale dei CUG.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-consiglio-la-ricerca-agricoltura-e-lanalisi-delleconomia-agraria-2022>