



Relazione Annuale CUG 2022

CdA 02 maggio 2022

Emanuele ENRICO



Direttiva 2/2019

#

Per supportare operativamente le amministrazioni nell'attuazione della direttiva, il Dipartimento della funzione pubblica e il Dipartimento per le pari opportunità provvederanno a predisporre:

- ✓ una sezione *web* dedicata alla direttiva e accessibile dalle *home page* del Dipartimento della funzione pubblica e del Dipartimento per le pari opportunità e sui siti istituzionali di ciascuna PA. L'area conterrà il materiale di riferimento (normativa, studi, ricerche e strumenti) sui temi affrontati dalla direttiva, i piani di azioni positive adottati ai sensi dell'articolo 48 del d.lgs. n. 198 del 2006; la composizione di genere degli organismi collegiali e del personale, distinta, con riferimento ai dirigenti, per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 165 del 2001; il bilancio di genere redatto dalle pubbliche amministrazioni;
- ✓ un format per la rappresentazione dei dati che l'amministrazione invia al CUG entro il 1° marzo di ciascun anno;
- ✓ un format per la presentazione della relazione CUG;
- ✓ l'organizzazione di incontri e riunioni con i direttori generali del personale delle amministrazioni pubbliche, con le Organizzazioni sindacali e i CUG per favorire l'attuazione della presente direttiva nel più ampio contesto delle politiche di gestione delle risorse umane;
- ✓ strumenti di monitoraggio sulle relazioni pervenute dai CUG e sui dati trasmessi dalle amministrazioni ai Comitati.

I format allegati alla presente direttiva possono essere aggiornati con circolare del Dipartimento della funzione pubblica e del Dipartimento per le pari opportunità.

Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche

Ministro per la Pubblica Amministrazione ed il
Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità



Direttiva 2/2019

#

L'amministrazione dovrà trasmettere al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità - le informazioni di seguito indicate entro il **1° marzo** di ciascun anno:

- ✓ l'analisi quantitativa del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- ✓ l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi;
- ✓ la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;
- ✓ l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;
- ✓ la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare;
- ✓ il bilancio di genere dell'amministrazione.

Le predette informazioni confluiranno integralmente in allegato alla relazione che il CUG predisporrà **entro il 30 marzo** e saranno oggetto di analisi e verifica da parte del Comitato.

Resta ferma la necessità che le amministrazioni pubbliche evidenzino nei propri bilanci annuali le attività e le risorse destinate all'attuazione della presente direttiva.

Si ricorda che le attività attuate in base alle indicazioni contenute nella presente direttiva devono essere inserite nei Piani triennali di azioni positive.

Entro il **30 marzo di ciascun anno** la relazione del CUG, indirizzata al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità, deve essere inviata al seguente indirizzo: monitoraggiocug@funzionepubblica.it.

La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità elaborano un rapporto periodico di sintesi che verrà pubblicato e distribuito a tutte le amministrazioni interessate.

Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche

Ministro per la Pubblica Amministrazione ed il
Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità

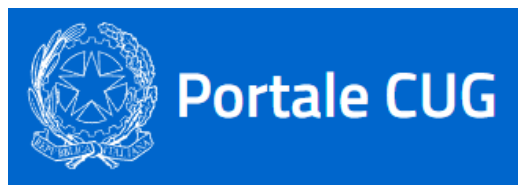


Direttiva 2/2019

#

Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche

Ministro per la Pubblica Amministrazione ed il Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità



<https://portalecug.gov.it/>

Dipartimento della Funzione Pubblica
Referente Amministrazione (!): *E. Enrico*
Referente CUG: *E. Enrico*



Rete Nazionale dei CUG

INRiM aderisce dal 04/05/2021



Relazione CUG 2022 - INRiM

#

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei **livelli di inquadramento**

Comp.
scientifica

una donna ricercatrice di III livello ha circa $\frac{1}{5}$ delle chances di carriera di un collega uomo

immissione in ruolo molto tardiva sia per gli uomini sia per le donne, con assenza di personale femminile nel ruolo iniziale nella prima fascia di età

stagnazione nel ruolo iniziale (III livello) del personale con più di 50 anni

Non essendo presente il dettaglio del livello di inquadramento per il personale CTER (90% uomini)

Comp.
amministrativa

Manca il dettaglio della permanenza nei livelli

evidente una preponderanza del personale femminile nei ruoli apicali non dirigenziali (funzionario di amministrazione) con oltre il 90% del personale donna, stessa percentuale è presente nel ruolo di collaboratore di amministrazione



Sezione 1 - Dati del Personale

#

1.1 Personale per genere

Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio

1.7 Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		0		0		0	
Totale % sul personale complessivo		0,00		0,00		0,00	



Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

#

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

Dominati da situazione pandemica

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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⁾
Personale che fruiva di part-time a richiesta	0	0	0	3	0	3	75,00	2,59	0	0	1	0	0	1	25,00	1,32
Telelavoro	0	0	0	1	0	1	50,00	0,86	0	0	1	0	0	1	50,00	1,32
Smart working	2	23	36	47	4	112	60,22	96,55	1	15	28	24	6	74	39,78	97,37
Totale	2	23	36	51	4	116			1	15	30	24	6	76		
Totale %	1,04	11,98	18,75	26,56	2,08	60,42			0,52	7,81	15,63	12,50	3,13	39,58		



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	35	39,77	53	60,23	88	29,73
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	27	20,15	107	79,85	134	45,27
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	19	45,24	23	54,76	42	14,19
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	32	100,00	32	10,81
Totale permessi	81	27,36	215	72,64	296	

*Per poter essere correlati alla situazione del personale, i dati dovrebbero riportare anche il **numero di unità di personale che possono usufruire dei permessi legge 104 e parentali**. Solo in questo modo è possibile valutare se l'impegno lavorativo ostacola i diritti ai permessi.*

*Ad esempio per la legge 104, sono previsti 3 giorni di permesso giornaliero/mese, da cui risulta un sottoutilizzo annuo considerando di estendere la percentuale di disabili gravi italiana (5%) alla popolazione INRiM, risulterebbe che almeno il 5% del personale è in condizione di richiedere permessi legge 104, quindi **potenzialmente 12 dipendenti**, che potrebbero coinvolgere **più di 300 giorni di permessi cumulati ben distante dagli 88 giorni fruiti**.*



Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

#

Incentivazione all'uso dei mezzi pubblici
Sostegno alla maternità/paternità
Welfare aziendale e Cral CNR
Progetto di incentivazione e efficientamento delle attività di smart working e del telelavoro
Verifica procedimenti amministrativi in relazione a “tematiche di discriminazione»
Attivazione canali/strumenti per sensibilizzazione su linguaggio di genere/stereotipi di ruolo
Formazione in tema smart working
Formazione inclusiva
Formazione dei lavoratori per la conciliazione vita lavorativa/vita privata



Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

#

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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⁾
Obbligatoria (sicurezza)	94	140	146	172	0	552	57,38	22,65	32	176	150	52	0	410	42,62	17,34
Aggiornamento professionale	66	352	460	745	30	1653	49,17	67,83	5	310	538	354	502	1709	50,83	72,29
Soft skill per lo smart working	2	68	76	86	0	232	48,64	9,52	0	16	78	124	27	245	51,36	10,36
Totale ore	162	560	682	1003	30	2437			37	502	766	530	529	2364		
Totale ore %	3,37	11,66	14,21	20,89	0,62	50,76			0,77	10,46	15,96	11,04	11,02	49,24		



Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

#

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
2/TI/Funzionario	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
1/21/Cam	1	33,33	2	66,67	3	4,17	Uomo
5/20/cter/qn8	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
4/20/cter/ml01	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
3/20/cter/ae02	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
5/21/tecnologo	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
4/21/funzionario	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
3/21/ricercatore	0	0,00	3	100,00	3	4,17	Donna
2/21/Ricercatore	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
1/21/cter	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
4/20/cter	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
3/20/cter	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
2/20/tecnologo	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
1/20/cter	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Donna
1/21/Assegni	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
2/21/Assegno	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
3/21/Assegno	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
4/21/Assegno	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
5/21/Assegno	1	33,33	2	66,67	3	4,17	Donna
6/21/Assegno	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Donna
8/21/Assegno	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Donna
9/21/Assegno	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Donna
7/20/Assegno	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
8/20/Assegno	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
Totale personale	44		28		72		
Totale % sul personale complessivo	17,05		10,85		27,91		

*il 77% del personale femminile ha partecipato come **membro di commissione** a fronte del 47% del personale maschile*

i ruoli di presidenza di commissione sono limitati al solo 25% di tutti i casi rispetto alle presidenze di commissione affidate dall'ente a uomini che ammontano al 75%

*40% donne presidenti in assegni di ricerca, **solo 14 %** per posizioni di maggiore rilevanza*



Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

#

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 %
dirigente di ricerca	€84019,00	€0,00	€ -84019,00	--
Primo ricercatore	€57243,00	€62367,00	€ 5124,00	8,22
Ricercatore	€38893,00	€38084,00	€ -809,00	-2,12
Dirigente tecnologo	€0,00	€83404,00	€ 83404,00	100,00
primo tecnologo	€56155,00	€60093,00	€ 3938,00	6,55
tecnologo	€36535,00	€41971,00	€ 5436,00	12,95
funzionario Ammin liv 4	€0,00	€38564,00	€ 38564,00	100,00
funzionario ammin liv 5	€33698,00	€34064,00	€ 366,00	1,07
CTER LIV 4	€38122,00	€38453,00	€ 331,00	0,86
CTER LIV 5	€32683,00	€31093,00	€ -1590,00	-5,11
CTER LIV 6	€30825,00	€30185,00	€ -640,00	-2,12
collaboratore amministrazione V liv	€0,00	€35462,00	€ 35462,00	100,00
collaboratore amministrazione VI liv	€0,00	€31117,00	€ 31117,00	100,00
collaboratore amministrazione VII liv	€27538,00	€27526,00	€ -12,00	-0,04
operatore tecnico liv 6	€31255,00	€27643,00	€ -3612,00	-13,07
operatore tecnico liv 7	€27005,00	€27628,00	€ 623,00	2,25
operatore tecnico liv 8	€26346,00	€0,00	€ -26346,00	--
operatore amministrazione VII liv	€0,00	€30090,00	€ 30090,00	100,00
operatore amministrazione VIII liv	€0,00	€25347,00	€ 25347,00	100,00

per il profilo **Primo Ricercatore** vi sia una **netta disparità di genere a tutto vantaggio femminile**. Questo è ragionevolmente dovuto alla peculiarità della situazione nell'ente: a fronte di solo 5 primi ricercatrici donne, tre di queste ricoprono un **ruolo che prevede una indennità**. Una situazione analoga è presente per il ruolo di **primo tecnologo**, in cui l'unico primo tecnologo donna ricopre il ruolo da molti anni e ha una **anzianità elevata**



Sezione 4 - Benessere personale

#

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

*Il CUG ha inserito azioni di attivazione **Consigliera di Fiducia**, codice etico e aggiornamento del codice di comportamento nella proposta di PAP 2022-2024.*

*Già nel 2016 l'istituto si era impegnato nel Piano Integrato della Performance 2016-2018 a redigere un codice etico ed a implementare relativi corsi di formazione. Al momento però è disponibile **solamente un codice di comportamento ai fini della prevenzione della corruzione**.*



Sezione 4 - Benessere personale

#

*IL CUG ha ricevuto alcune **segnalazioni di discriminazione e mobbing**. Ha operato mantenendo **l'anonimato e la riservatezza** attuando ove possibile azioni di riconciliazione. Tali situazioni hanno rafforzato pesantemente la **necessità di attivare la posizione di una Consigliera di Fiducia** con competenze specifiche in ambito legale per gestire le situazioni non semplicemente riconciliabili.*



L'azione del Comitato Unico di Garanzia

#

Eventuale dotazione di budget annuale **No**
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:

€597,80

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€597,80

Interventi realizzati a costo zero:

Sì

Interventi realizzati a costo zero con
specificazione degli argomenti oggetto
di formazione:

Workshop "Persorsi di CUG" esteso a tutto il
personale INRiM. Interventi della Consigliera
di Parità Regionale, delle Presidenti dei CUG
(PoliTO, UniTO, INFN, CNR, INAF)



Azioni propositive

#

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
 - *Proposta attiva nella metodologia di analisi Stress da Lavoro Correlato (criteri per la formazione di Gruppi Omogenei)*
- 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
 - *Proposta attiva nella metodologia di analisi Stress da Lavoro Correlato (criteri per la formazione di Gruppi Omogenei)*
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
 - *Organizzazione Workshop "Percorsi di CUG«*
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
 - *Analisi forniti da amministrazione e confluiti in Relazione Annuale di Attività e PAP*
- Raccolta dei dati legate alla direttiva 2/2019 anche senza vincolo normativo, GEP
 - *Azione di raccolta dei dati dell'amministrazione legate alla direttiva 2/2019 anche senza vincolo normativo al fine di prendere dimestichezza con processo.*
 - *IL CUG ha proposto il Gender Equality Plan all'amministrazione che lo ha approvato con minime variazioni ed integrazioni con il CdA di Dicembre 2021.*



Azioni consultive

#

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale



Azioni di verifica

#

- 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
 - *Iniziata azione di analisi PAP precedente e stesura relazione preliminare poi interrotta ai sensi delle disposizioni normative*



Considerazioni conclusive

#

*I temi per i quali è **prevista la formulazione di pareri da parte del CUG***

- *Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza*
- *Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze*
- *Criteri di valutazione del personale*
- *Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione*
- *Piani di formazione del personale*

sono rilevanti.

*In **assenza di richiesta** specifica richiesta da parte dell'amministrazione anche in fase di attuazione di riorganizzazioni, contrattazioni, definizione dei criteri di valutazione, **il CUG non ha potuto esprimere alcun parere.***



Considerazioni conclusive

#

Il CUG ha svolto azioni propositive ai fini della redazione e dell'approvazione del GEP e del PAP INRiM.

*Si rileva una **grave mancanza di risorse** umane e finanziarie messe a disposizione da parte dell'amministrazione per attuare le proposte del CUG sia ai fini del GEP sia del PAP, inclusa la loro redazione, attuazione e implementazione.*



Considerazioni conclusive

#

*Il CUG rileva inoltre la mancanza di un **referente amministrativo** per la raccolta e l'inserimento dei dati dell'amministrazione relativi alla direttiva 2/2019 da caricare sul Portale dei CUG.*

*Al momento il Presidente del CUG è stato nominato come referente dell'amministrazione stessa per l'inserimento dei dati, realizzando una sorta di **cortocircuito nel processo di rendicontazione delle attività**.*

*La grave **mancanza di programmazione** dell'amministrazione nel reperimento, organizzazione, e analisi dei dati assieme alla **mancanza di un referente per l'amministrazione**, si traducono nel coinvolgimento del CUG a ridosso delle scadenze amministrative, anche in compiti non di competenza del Comitato stesso.*



Considerazioni conclusive

#

*La struttura frammentaria dell'amministrazione **parcellizza le competenze e aree di intervento a tematica CUG** rendendo di fatto inefficienti ed inefficaci le azioni del Comitato stesso che è costretto necessariamente ad interloquire con il solo il Direttore Generale.*



Grazie per l'attenzione

