Portale CUG

Relazione CUG

Istituto Nazionale di Statistica - ISTAT - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Istituto Nazionale di Statistica - ISTAT

Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00184
Indirizzo:	Via Cesare Balbo 16
Codice Amministrazione:	ISTAT
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Enti e Istituzioni di Ricerca Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021	2022
2021 – 2023	2022-2024
piano_azioni_positive_pcm-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/pcm/2021-2023/piano_azioni_positive_pcm-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (451.56 KB)	piano_azioni_positive_pcm-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/pcm/2022-2024/piano_azioni_positive_pcm-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (625.5 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 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**
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Direttore di dipartimento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello generale	Direttore Centrale	0	0	0	4	3	0	0	0	3	3
Dirigente di livello generale	Dirigente amministrativo di Prima fascia	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	I livello professionale	0	0	1	2	0	0	0	2	2	1
Personale non dirigente	I livello professionale	0	0	0	10	15	0	0	0	11	10
Personale non dirigente	II livello professionale	0	0	18	72	12	0	0	31	116	16
Personale non dirigente	III livello professionale	0	6	84	69	3	0	16	222	100	7
Personale non dirigente	IV livello professionale	0	4	40	88	67	0	1	38	123	88
Personale non dirigente	V livello professionale	1	13	33	31	16		15	90	51	13
Personale non dirigente	VI livello professionale	2	50	74	26	4	0	70	81	30	9
Personale non dirigente	VII livello professionale		3	8	18	4	1	2	5	20	4
Personale non dirigente	VIII livello professionale	4	3	1	1	1	3	1	1	3	0

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 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	0	1	0	0	0	0	0
Totale personale		7	79	261	322	126	4	105	470	459	153
Totale % sul personale complessivo		0,35	3,98	13,14	16,21	6,34	0,20	5,29	23,67	23,11	7,70

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	**< 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	2	12	15	6	0	35	46,67	4,48	1	15	18	6		40	53,33	3,40
Tra 3 e 5 anni	5	46	99	39	1	190	39,75	24,33	3	73	152	56	4	288	60,25	24,45
Superiore a 10 anni	0	5	111	252	121	489	38,96	62,61		2	251	374	139	766	61,04	65,03
Tra 5 e 10 anni	0	16	33	18	0	67	44,37	8,58	0	15	47	18	4	84	55,63	7,13
Totale	7	79	258	315	122	781			4	105	468	454	147	1178		
Totale %	0,36	4,03	13,17	16,08	6,23	39,87			0,20	5,36	23,89	23,18	7,50	60,13		

[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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [2]**
Dirigente tecn	Laurea magistrale	10	58,82	7	41,18	17	0,87
dirigente di ricerca	Laurea magistrale	15	51,72	14	48,28	29	1,48
Primo ricercatore II liv	Laurea magistrale	55	40,15	82	59,85	137	6,99
primo tecnologo II liv	Laurea magistrale	47	36,72	81	63,28	128	6,53
III liv Ricercatore T.I.	Laurea magistrale	83	28,82	205	71,18	288	14,70
III livello Tecnologo	Laurea magistrale	79	36,07	140	63,93	219	11,18
funzionario di Amministrazione	Laurea magistrale	8	36,36	14	63,64	22	1,12

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
CTER	Inferiore al Diploma superiore	3	42,86	4	57,14	7	0,36
CTER	Diploma di scuola superiore	230	48,52	244	51,48	474	24,20
CTER	Laurea	30	63,83	17	36,17	47	2,40
CTER	Laurea magistrale	154	35,08	285	64,92	439	22,41
Collaboratore di amministrazione	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,05
Collaboratore di amministrazione	Diploma di scuola superiore	10	37,04	17	62,96	27	1,38
Collaboratore di amministrazione	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,05
Collaboratore di amministrazione	Laurea magistrale	8	40,00	12	60,00	20	1,02
Operatore tecnico	Inferiore al Diploma superiore	9	40,91	13	59,09	22	1,12
Operatore tecnico	Diploma di scuola superiore	8	40,00	12	60,00	20	1,02
Operatore tecnico	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,05
Operatore tecnico	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	0,10
Operatore di Amministrazione	Inferiore al Diploma superiore	12	54,55	10	45,45	22	1,12
Operatore di Amministrazione	Diploma di scuola superiore	15	50,00	15	50,00	30	1,53
Operatore di Amministrazione	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,05
Operatore di Amministrazione	Laurea magistrale	3	75,00	1	25,00	4	0,20
Assistente tecnico statistico	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,05
Totale personale		781		1178		1959	
Totale % sul personale complessivo		39,35		59,35		98,69	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Al 31 dicembre 2020 il personale in forza presso l'Istituto risulta pari a 1.985 unità (Tavola "Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento"), circa 100 unità in meno rispetto all'anno precedente (2.067 unità). Grazie al processo di stabilizzazione, conclusosi nel dicembre 2018, tutti i lavoratori e le lavoratrici hanno un contratto a tempo

indeterminato.

Per quanto riguarda la composizione per genere, la percentuale delle dipendenti di genere femminile (1.191 unità) risulta essere pari al 60% del totale e non ci sono stati cambiamenti significativi rispetto al 31 dicembre 2019 (59,7% del totale).

Andando ad analizzare l'inquadramento professionale, si segnala che il personale con incarico dirigenziale è pari a 26 unità, ovvero l'1,3% del totale, il personale dirigenziale è equamente ripartito tra i due generi. Considerando il livello di inquadramento del personale non dirigenziale non si rilevano sostanziali differenze per quanto riguarda il genere rispetto agli anni precedenti. Il personale di I livello (Tavola 1.1) risulta essere pari al 2,3% del personale totale, quello di II livello pari all'13,3% e quello di III livello pari al 25,5%. Il personale dal IV all'VIII livello costituisce il 57,5% della forza lavoro ed è distribuito per il 22,6% nel IV livello, per il 13,2% nel V livello, il 17,4% nel VI livello, il 3,3% nel VII livello e lo 0,9% nell'VIII livello. Tra il personale di primo livello professionale non dirigenziale, le lavoratrici nei livelli apicali sono solo 21 su 1.178 (pari all'1,8% del totale) rispetto ai 25 colleghi maschi su 781 (superiore al 3% del totale).

Nella Tavola " Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere", viene riportata la ripartizione del personale Istat per anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per classi di anzianità di permanenza nel livello, per età e genere. Dall'analisi dei dati si evince che un congruo numero di dipendenti di entrambi i sessi permangono nel livello per un periodo superiore a 10 anni, non vedendo riconosciuta alcuna progressione economica e professionale.

Dalla distribuzione per età dei dipendenti, si osserva che la maggioranza delle lavoratrici (circa 23%) e dei lavoratori (circa 17%) ha un'età superiore a 50 anni, seguono poi i dipendenti di età compresa tra i 41 e i 50 anni (più alta la percentuale delle lavoratrici circa il 24% rispetto al 13% dei lavoratori), risulta minoritaria la residuale quota delle lavoratici e dei lavoratori con età compresa tra i 31 e i 40 anni, davvero esigua infine la quota dei dipendenti con età inferiore ai 30 anni.

Dalla distribuzione del personale non dirigenziale per sesso, e titolo di studio (Tavola "Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio" emerge che le donne in percentuale maggiore posseggono una laurea specialistica rispetto agli uomini (42,9% contro 23,4%) e che il titolo di studio di laurea specialistica è quello più posseduto fra il personale non dirigenziale.

In particolare, dalla distribuzione dei dipendenti inquadrati nei livelli professionali IV-VIII, emerge che, sebbene una preponderanza di lavoratrici sia in possesso di una laurea del vecchio ordinamento, specialistica o magistrale, risulta non facile l'accesso al III livello professionale, in assenza di progressione economica e professionale.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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)
Part Time >50%	0	3	8	10	7	28	13,93	3,29	0	13	71	67	22	173	86,07	12,35

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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]
Part Time ≤50%	0	4	13	18	9	44	37,61	5,18	0	0	26	30	17	73	62,39	5,21
Tempo Pieno	7	76	258	314	123	778	40,25	91,53	4	103	456	443	149	1155	59,75	82,44
Totale	7	83	279	342	139	850			4	116	553	540	188	1401		
Totale %	0,31	3,69	12,39	15,19	6,18	37,76			0,18	5,15	24,57	23,99	8,35	62,24		

[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

	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 fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	1	6	7	3	17	12,23	13,71	0	10	58	47	7	122	87,77	34,66
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	3	10	13	9	35	38,89	28,23	0	3	18	22	12	55	61,11	15,63
Personale che fruisce di part time a richiesta verticale su base annua	0	3	5	7	3	18	24,32	14,52	0	0	19	22	15	56	75,68	15,91
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	0	1	0	1	7,14	0,81	0	0	2	6	5	13	92,86	3,69
Personale che fruisce di telelavoro	0	1	16	27	9	53	33,33	42,74	0	3	37	53	13	106	66,67	30,11
Totale	0	8	37	55	24	124			0	16	134	150	52	352		
Totale %	0,00	1,68	7,77	11,55	5,04	26,05			0,00	3,36	28,15	31,51	10,92	73,95		

[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

L'accesso e la fruizione da parte del personale degli strumenti di articolazione flessibile dell'orario di lavoro, risulta determinante in caso di particolari esigenze familiari (assistenza di figli, congiunti e/o genitori anziani), ai fini del benessere organizzativo e della positiva composizione di eventuali conflitti derivanti dalla conciliazione vita - lavoro. Nella tavola "Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza", viene riportata la ripartizione del personale per genere, età e

tipo di presenza in part time. Nel 2020 sono stati registrati 318 stipule di contratto di lavoro a tempo parziale, circa il doppio di quanti attivati nel 2019 (164). In linea con quanto registrato a livello nazionale, è significativamente maggiore il numero delle dipendenti donne che si avvale di un regime part-time rappresentando il 77,3% (246/318) del totale dipendenti con contratto a tempo parziale.

Nella grande maggioranza dei casi sia uomini che donne sono impegnati a tempo pieno, ma il 20,7% delle lavoratrici e il 9,1% dei lavoratori hanno richiesto nel corso del 2020 di poter lavorare con un rapporto part-time. Generalmente il genere femminile richiede un rapporto a tempo parziale superiore al 50% del tempo lavoro (173/246 = 70,3%), mentre il genere maschile richiede principalmente un rapporto a tempo parziale inferiore o uguale al 50% del tempo lavoro (44/72 = 61,1%). Queste informazioni suggeriscono che la fruizione del lavoro part-time abbia motivazioni differenti tra i due sessi e lascia intravvedere che la gestione del tempo residuo venga utilizzato per la cura dei figli, delle persone fragili e della famiglia.

A conferma di quanto scritto, sempre nella stessa tavola si evince che ricorrono al rapporto di lavoro part time prevalentemente le dipendenti di età superiore ai 60 anni (25,5%) e quelle con età compresa tra i 51 e i 60 anni (21,1%).

Dall'analisi della distribuzione della fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età ovvero di coloro che fruiscono di una tipologia di lavoro part time e/o del telelavoro (Tavola "Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età"), emerge che nel corso del 2020 sono stati stipulati:

- 139 contratti part time di tipo orizzontale, si tratta di quell'impiego dove l'attività è prestata in tutti i giorni lavorativi ma le ore di lavoro sono ridotte rispetto alle 40 settimanali del tempo pieno, tipologia prevalentemente richiesta dal genere femminile con età compresa tra i 41 e 60 anni.
- 164 contratti part time di tipo verticale, si tratta di quell'impiego dove l'attività lavorativa viene svolta nello stesso orario degli altri dipendenti con contratto a tempo pieno, ma soltanto in determinati periodi stabiliti nell'accordo. Ad esempio, ci sono contratti di lavoro part-time verticale che prevedono che il dipendente vada al lavoro solo alcuni giorni la settimana o solo in determinati mesi dell'anno. In Istat nel 2020 sono stati richiesti 90 su base mensile (tipologia prevalentemente richiesta dal genere maschile con età compresa tra i 51 e 60 anni) e 74 su base annuale (tipologia prevalentemente richiesta dal genere femminile con età compresa tra i 41 e 60 anni)
- 15 contratti part time di tipo misto, si tratta di quell'impiego dove l'attività è disciplinata dall'unione dei due tipi di contratti part-time precedenti, ovvero le 20 ore lavorative possono essere spalmate in diversi modi: con giornate di lavoro a tempo pieno e altre con orario ridotto, tipologia prevalentemente richiesta dal genere femminile con età compresa tra i 41 e 60 anni.
- 159 contratti di telelavoro, numerosità inferiore alle posizioni attive nel 2019 che ammontavano a 168 (su un massimo di 220 decise dal Consiglio dell'Istituto nel 2018). A ricorrere allo strumento del telelavoro sono soprattutto i dipendenti, sia uomini che donne con età compresa tra i 51 e i 60 anni.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	2315	30,82	5197	69,18	7512	52,45
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1846	40,56	2705	59,44	4551	31,77

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [2]**
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	291	14,52	1713	85,48	2004	13,99
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	41	16,02	215	83,98	256	1,79
Totale permessi	4493	31,37	9830	68,63	14323	

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nella tavola “Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere”, viene riportata la fruizione dei congedi parentali e permessi legge 104/92 distintamente per genere e per tipologia di fruizione (giornaliere e a ore). L’incidenza della fruizione dei congedi parentali e dei permessi della legge 104/92 in Istat non presenta differenze di genere significative sul totale delle dipendenti donne e sul totale dei dipendenti uomini. Presenta, invece, differenze in termini assoluti, ovvero nel 2020 sono stati richiesti:

- 7.512 permessi giornalieri per la Legge 104/92, di cui 5.192 dal genere femminile (69,18 per cento);
- 4.551 ore di permesso per la Legge 104/92, di cui 2.705 dal genere femminile (59,44 per cento);
- 2.004 permessi giornalieri per congedi familiari, di cui 1.713 dal genere femminile (85,48 per cento);
- 256 ore di permesso per congedi familiari, di cui 215 dal genere femminile (83,98 per cento).

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

- Permessi/congedi per disabilità propria
- Smart working
- Congedi parentali

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

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

Al Piano triennale di attività e Performance 2021-202 (https://www.istat.it/it/files/2017/03/Piano-2020-22.pdf)3, adottato dal Consiglio Istat nella seduta del 28 gennaio 2021, è allegato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023 proposto dal CUG. Le varie proposte di azione, a cui sono collegati gli obiettivi principali da realizzare, sono scaturite da una serie di considerazioni derivanti anche dall’individuazione di talune criticità emerse a seguito di una analisi puntuale effettuata dal

CUG sui dati relativi alla situazione del personale per l'anno 2019. Le stesse sono state articolate in 4 aree di intervento: 1) Benessere organizzativo; 2) Integrazione e inclusione lavorativa e contrasto ai fenomeni di discriminazione e mobbing; 3) Comunicazione, formazione e sviluppo professionale; 4) Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Per ciascuna delle azioni è stata fornita una breve descrizione dell'attività da realizzare, l'indicazione dei destinatari, i tempi di realizzazione, e gli attori coinvolti. Con riferimento all'obiettivo primario delle pari opportunità, sono stati previsti interventi atti a riequilibrare le situazioni di disparità nei confronti del personale che opera all'interno dell'Istituto. Si è recentemente conclusa la somministrazione del questionario sul benessere organizzativo con l'intento di raccogliere un insieme di informazioni che consentano di delineare un quadro generale sul benessere organizzativo e di individuare possibili aree di disagio. Anche l'elaborazione statistica, in un'ottica di genere, dei dati relativi al personale da inserire nella Relazione Annuale CUG, rappresenta un altro strumento con cui individuare ed analizzare le eventuali situazioni di disagio. Sono stati proposti percorsi di reinserimento al rientro da lunghi periodi di assenza (per maternità, per malattia, per assistenza ai familiari,...) per i dipendenti interessati, ed è in programma la realizzazione di iniziative formative, quali seminari e corsi di formazione, rivolte a tutto il personale direttivo e volte a fornire gli strumenti culturali necessari all'attuazione del principio di pari opportunità e della valorizzazione delle differenze di genere, età, origini, cultura, orientamento sessuale e capacità fisiche. Il CUG ha inoltre previsto una serie di interventi mirati per l'aggiornamento e la presentazione del "Codice di condotta, per la prevenzione e la tutela contro il mobbing, le discriminazioni, le molestie e per la promozione del benessere organizzativo", nell'ambito del quale si potranno illustrare le caratteristiche costitutive dei comportamenti lesivi della dignità della persona ed i relativi strumenti di tutela. Alla luce dei bisogni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il CUG ha pensato ad apposite azioni volte favorire l'adozione di forme flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa. La conciliazione dei tempi di vita familiare con i tempi di vita lavorativa è uno dei fattori che più incide sullo sviluppo di carriera, in particolar modo delle lavoratrici, che sono costrette a ricorrere a strumenti di riduzione della quantità o qualità lavorativa con conseguente riduzione ad esempio del trattamento economico (ad es., il part-time) per far fronte ai carichi familiari. A questo si aggiunge la mancanza di servizi complementari (cd. welfare) in grado di aiutare, incentivare e garantire la continuità del proprio percorso professionale, difficoltà molto evidenti per le/i lavoratrici/tori genitori di figli in età prescolare o scolare. Il CUG è pertanto interessato ad implementare l'adozione del lavoro agile ordinario ed a studiare l'introduzione di nuove forme di lavoro flessibile. Infine, in considerazione della generale insufficienza del welfare alle famiglie, è stato proposto, in collaborazione con l'amministrazione, il Mobility Manager e con le OO.SS., di creare convenzioni a favore dei lavoratori e dei propri familiari, in materia di trasporti, assistenza sanitaria, asilo nido, centri estivi e invernali che possano accogliere i figli minori durante i periodi di chiusura delle scuole e di assistenza a persone non autosufficienti. Alla luce della grave situazione legata all'emergenza da Covid-19, il CUG ha sin da principio contribuito a far fronte alla situazione, promuovendo azioni che potessero conciliare al meglio le esigenze lavorative con la salvaguardia della salute. Ha pertanto riservato un'apposita sezione del PTAP a quelle azioni urgenti, che dovevano essere applicate tempestivamente. In questa sezione ritroviamo la promozione: del lavoro agile emergenziale, che ha permesso ai dipendenti di continuare a lavorare dalla propria abitazione; degli investimenti nei supporti tecnologici a servizio di tutti i lavoratori; della flessibilità oraria, che prevede la differenziazione degli orari di ingresso in sede per evitare assembramenti per i dipendenti che devono necessariamente svolgere la propria attività in presenza; della mobilità sostenibile per gli spostamenti casa- lavoro, sempre in un'ottica di sicurezza.

3. b) Fruizione per genere della formazione

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)	4	182	581	390	91	1248	41,27	10,68	9	290	653	703	121	1776	58,73	12,99
Aggiornamento professionale	12	1368	4282	3937	613	10212	46,64	87,39	11	1661	5125	4296	590	11683	53,36	85,48
Competenze manageriali/Relazionali	0	31	49	70	75	225	51,96	1,93	0	29	37	79	63	208	48,04	1,52
Totale ore	16	1581	4912	4397	779	11685			20	1980	5815	5078	774	13667		
Totale ore %	0,06	6,24	19,38	17,34	3,07	46,09			0,08	7,81	22,94	20,03	3,05	53,91		

[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

Nella tavola "Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età", vengono riportate le ore che i dipendenti hanno dedicato ai corsi di formazione organizzati dall'Istituto, suddivise per classi di età e genere da un lato e per tipo di formazione dall'altro. La formazione proposta dall'Istituto prevede una serie di corsi eterogenei che variano dalla formazione obbligatoria (sicurezza) all'aggiornamento professionale, alle competenze manageriali/relazionali.

Dall'analisi dei dati risulta che, in proporzione, gli uomini hanno dedicato alla formazione maggior tempo rispetto alle loro colleghe: una media per lavoratore di circa 15 ore per i primi e poco più di 11 ore per le seconde. L'unica eccezione è rappresentata dalle donne con meno di 30 anni che, pur essendo quasi la metà dei loro colleghi uomini (4 donne e 7 uomini), dedicano alla formazione circa 2,7 ore in più degli uomini.

L'aggiornamento professionale rimane la tipologia di formazione più richiesta in assoluto ed è particolarmente ricercata dai dipendenti di entrambi i generi nelle fasce di età 41-50 e 51-60, seguite subito dopo dalla fascia 31-40. Più precisamente, gli uomini appartenenti alla classe 41-50 hanno dedicato il 19,4% del totale ore, mentre le donne il 22,9%; per la classe 51-60 la percentuale scende di poco con il 17,34% del totale ore per gli uomini ed il 20% per le donne. Cala sensibilmente la percentuale di coloro che partecipano ai corsi nella classe 31-40, registrando un 6,2 % del totale ore per gli uomini ed un 7,8% per le donne. Le classi di età < 30 e > 60 riportano delle percentuali di partecipazione molto basse per entrambi i generi, pressoché nulle per gli under 30 e circa il 3% per gli over 60. Ma se si analizzano i dati considerando la partecipazione in termini di "ore medie/per persona", la situazione cambia: la fascia di età 31-40 è quella che ha aderito di più, con 17 ore per gli uomini e poco meno di 16 ore per le donne, seguita dalle classi 41-50 e 51-60.

Per quanto riguarda invece la formazione obbligatoria (cioè prevista dalla legge per tutti i dipendenti), sulla base dei valori forniti dalla Direzione del Personale ed indicati nella tavola in esame, ha riguardato complessivamente 3.024 ore, coinvolgendo maggiormente le donne (7% delle ore totali).

Una piccola percentuale dell'offerta è stata riservata a corsi specifici per determinate categorie professionali, in cui gli uomini sono di poco più presenti rispetto alle donne. I corsi di formazione dedicati alle tematiche CUG ed alla violenza di genere sono invece in fase di programmazione e verranno presentati prossimamente.

Da notare che, nonostante l'ammontare delle ore di lavoro investite nella formazione risulti sempre maggiore per le donne (ad eccezione dei corsi specifici), la partecipazione è stata più alta per gli uomini (con la sola eccezione delle under 30). Le ore sono quantitativamente superiori per le donne in quanto rappresentano il 60% del corpo dipendente, ma le ore medie per persona sono state maggiori per gli uomini, numericamente inferiori in Istituto.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [2]**	**Presidente**
Concorso pubblico Dirigenti di ricerca	2	50,00	2	50,00	4	13,79	Uomo
Concorso pubblico Dirigente tecnologo	2	50,00	2	50,00	4	13,79	Uomo
Concorso pubblico Primo ricercatore	1	25,00	3	75,00	4	13,79	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**	**Presidente**
Concorso pubblico Primo tecnologo	3	60,00	2	40,00	5	17,24	Uomo
Concorso pubblico Primo tecnologo (aree A-B-C-D)	3	75,00	1	25,00	4	13,79	Uomo
Concorso pubblico Tecnologo (area E-F)	2	50,00	2	50,00	4	13,79	Uomo
Concorso pubblico Ricercatore	1	25,00	3	75,00	4	13,79	Uomo
Totale personale	14		15		29		
Totale % sul personale complessivo	0,71		0,76		1,46		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nella tavola “Composizione di genere delle commissioni di concorso”, non risultano significative disomogeneità a livello di presenze: gli uomini rappresentano il 48,3% mentre le donne il 51,7%; anche la distribuzione dei generi nelle diverse commissioni risulta pressoché uguale. In tre commissioni su sette, le percentuali sono perfettamente equivalenti, in una prevale di poco la presenza maschile mentre in altre due si verifica la condizione opposta.

Solo in un caso la presenza maschile è nettamente maggiore. Più precisamente, nelle commissioni per “dirigente di ricerca”, “dirigente tecnologo” e “tecnologo (E-F)” i due generi sono presenti entrambi al 50%; nella commissione per “primo tecnologo” le donne rappresentano il 40%; la commissione per “primo tecnologo (area A-B-C-D)” è presieduta solamente da 1 donna su 4 componenti, mentre nelle commissioni per “primo ricercatore” e “ricercatore” la situazione si ribalta e le donne sono più del doppio rispetto ai colleghi uomini (4 donne e 1 uomo).

Si riscontra invece una netta differenza tra i generi nei ruoli che questi ricoprono all’interno delle commissioni stesse. Su sette commissioni, solo in una il ruolo di Presidente è svolto da una donna (commissione per primo ricercatore).

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 %
Direttore Generale	€119935,00	€0,00	€ -119935,00	--
Dirigenza generale	€78729,70	€72252,60	€ -6477,10	-8,96
Dirigenza non generale	€50311,20	€49859,00	€ -452,20	-0,91
I livello professionale	€53292,20	€54044,30	€ 752,10	1,39
II livello professionale	€37943,20	€37819,00	€ -124,20	-0,33
III livello professionale	€27910,60	€29004,80	€ 1094,20	3,77
IV livello professionale	€28159,20	€27626,30	€ -532,90	-1,93

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
V livello professionale	€25066,30	€24962,60	€ -103,70	-0,42
VI livello professionale	€23458,40	€23255,40	€ -203,00	-0,87
VII livello professionale	€21771,40	€21415,10	€ -356,30	-1,66
VIII livello professionale	€19862,80	€19504,10	€ -358,70	-1,84

Nella tavola “Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento”, vengono analizzati i differenziali retributivi tra uomo e donna, ovvero il valore medio della retribuzione annua netta, al netto dei contributi previdenziali ed assistenziali al 31 dicembre 2020.

Si rileva che i differenziali retribuitivi di genere riguardano principalmente la dirigenza generale e in misura sensibilmente inferiore i lavoratori inquadrati nel III livello professionale.

Per i restanti livelli i differenziali non risultano di entità rilevabile tale da indicare una tendenza di difformità di trattamento.

Rispetto allo scorso anno, è aumentato il differenziale retributivo riferito ai lavoratori inquadrati nel II livello professionale, con una percentuale del - 2,25 % nel 2019 ed un + 0,33 % nel 2020, ciò significa che nell’anno precedente la retribuzione era maggiore per le donne rispetto agli uomini (+ 834 euro) mentre per l’anno in esame è inferiore per un importo pari a 124,19 euro. Nonostante la cifra non sia significativa, è importante comunque sottolineare la variazione in negativo per le lavoratrici. Non si riscontrano rilevanti differenze rispetto all’anno precedente per gli altri livelli.

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?: Sì

Nel corso dell’anno 2020 è stata definita, a cura del CUG, la progettazione dell’indagine sul benessere organizzativo e sul fenomeno del mobbing. E' stata inoltre eseguita la rilevazione dello stress lavoro correlato con il supporto del gruppo di valutazione, costituito dal Servizio di Prevenzione e Protezione e il medico competente e il coinvolgimento degli RLS.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d’ascolto organizzativo: No

Sportelli d’ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici:	Sì
Codici di condotta:	Sì
Codici di comportamento:	Sì

Nel percorso costante e progressivo di miglioramento delle condizioni di lavoro, delle modalità di lavoro, con attenzione particolare alla “salute” del lavoratore intesa come “stato di completo benessere fisico, mentale e sociale”, è stato introdotto il concetto di “sistema di promozione della salute e sicurezza” come “complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori”. Il 2020 è stato caratterizzato dall’emergenza pandemica che ha visto l’Amministrazione impegnata nell’adozione di continui provvedimenti per la tutela della salute dei lavoratori. Nella fase più critica tutto il personale ha potuto operare in modalità smartworking con dotazioni informatiche specifiche e per tutto l’anno questa modalità di lavoro è stata considerata tra le misure di prevenzione e protezione. Per i dipendenti che hanno lavorato in presenza sono state adottate misure specifiche quali: distanziamento sociale doppio rispetto ai valori raccomandati, collocazione di un solo lavoratore per stanza, sanificazioni periodiche, igienizzazioni giornaliere, fornitura dpi, percorsi specifici, misura della temperatura all’ingresso, continue informative a dipendenti e appaltatori sulle misure di prevenzione e protezione adottate, istituzione dei Comitati Nazionali e Territoriali per il controllo dell’applicazione dei protocolli anticovid. Sono stati continuamente aggiornati i documenti della sicurezza che definiscono le misure di prevenzione e protezione e le procedure da adottare, comprese la gestione delle emergenze. Particolarmente rilevante è stata l’adozione di un sistema di identificazione del personale fragile con lo scopo di definire per esso misure specifiche e individuali.

Il medico competente delle sedi romane ha elaborato un questionario (replicato dai medici competenti delle sedi territoriali) volto a rilevare attraverso più parametri (stati clinici specifici, suscettibilità particolari all’infezione covid-19 del lavoratore e dei conviventi, valutando anche i percorsi casa-lavoro) i lavoratori considerati fragili definendo per essi un parere sul continuare a svolgere l’attività in sede o da remoto. Anche per le visite mediche svolte dal medico competente dell’Istat nell’anno 2020, si è tenuto conto delle misure di massima tutela messe in atto dai provvedimenti normativi emanati in tema di contenimento della diffusione del coronavirus SARS-CoV-2, avvalendosi dello strumento del differimento per le sole visite periodiche fino alla cessazione dello stato di emergenza nazionale. Pertanto le visite sono state effettuate soltanto nei mesi di gennaio e febbraio 2020. Tra fine 2019 e fine 2020, sono state effettuate 206 visite: 190 dipendenti esposti a rischi convenzionali da videoterminale, 12 per la verifica dei requisiti per la permanenza o l’esclusione dalle squadre di emergenza aziendale, 4 per una visita straordinaria a richiesta degli stessi; i giudizi di piena idoneità sono stati 137, 67 per dipendenti di sesso maschile e 70 per quelli di sesso femminile, 29 per dipendenti con età compresa fra i 18 ed i 49 anni e 108 per età compresa fra i 50 ed i 68 anni; sono stati emessi 57 giudizi di idoneità con prescrizioni/limitazioni, 11 per dipendenti di sesso maschile e 46 di sesso femminile, 18 per dipendenti con età compresa fra i 18 ed i 49 anni e 39 per età compresa fra i 50 ed i 68 anni. Considerato il limitato periodo di osservazione nell’anno 2020 (gennaio- febbraio) dell’andamento del servizio in modalità ordinaria, non è stato possibile operare un confronto con i risultati dell’anno precedente.

Per quanto concerne la rilevazione dello stress lavoro correlato eseguita con il supporto del gruppo di valutazione, costituito dal Servizio di Prevenzione e Protezione e il medico competente e il coinvolgimento degli RLS, nonostante i livelli riscontrati siano risultati bassi, sono comunque state identificate (oltre le misure obbligatorie per le partizioni interessate di cui è stato coinvolto il dirigente responsabile) alcune possibili misure di miglioramento trasversale del benessere organizzativo applicabili a tutti i contesti, alcune delle quali sono state già adottate: miglioramento delle condizioni microclimatiche, attraverso l’esecuzione di lavori di efficientamento e manutenzione straordinaria degli impianti; condivisione delle informazioni tramite comunicazioni sulla intranet; riorganizzazione di alcune strutture interessate; adozione di sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza (tutti i lavoratori assegnati hanno effettuato la visita medica, effettuato la formazione obbligatoria, ricevuto se necessario i dpi ecc., e corrette attrezzature di lavoro) attraverso l’ottenimento della certificazione SGSL.

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

Nel corso dell’anno 2020 è stata definita la progettazione dell’indagine sul benessere organizzativo e sul fenomeno del mobbing con lo scopo di raccogliere l’opinione dei dipendenti sull’organizzazione del lavoro e sull’ambiente lavorativo,

ovvero elaborare un'analisi della percezione di tutte quelle dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro. L'indagine potrà fornire all'Amministrazione uno strumento utile per individuare possibili azioni di miglioramento per la valorizzazione delle risorse umane, per la definizione delle condizioni abilitanti del lavoro agile - sotto il profilo della salute organizzativa - e per individuare e contrastare eventuali situazioni di disagio e discriminazione. Il questionario è articolato in 8 sezioni, ciascuna delle quali dedicata ad uno specifico argomento. La prima sezione "Informazioni generali", è volta a rilevare le caratteristiche generali del corpo dipendenti; la sez. "Spostamenti casa-lavoro" è stata curata dal Mobility Manager dell'Istituto ed ha lo scopo di rilevare le informazioni necessarie per elaborare il piano Spostamenti-Casa-Lavoro dei dipendenti; la sez. "Conciliazione lavoro/vita privata" indaga da un lato quali strumenti sono ritenuti più utili dai dipendenti per agevolare la conciliazione tra vita privata e lavoro e dall'altro se ci sono state delle difficoltà nel fruire di permessi/congedi legati alla maternità e/o alla legge 104. La sez. "Lavoro agile" vuole conoscere l'opinione dei lavoratori in merito a questa forma flessibile di lavoro. I riferimenti temporali considerati sono stati 3: la situazione prima dell'emergenza sanitaria da Covid-19, durante l'emergenza sanitaria e quando la pandemia si concluderà; la sez. "Organizzazione dell'istituto" vuol sapere in che modo i cambiamenti organizzativi dell'Istituto hanno influito sulla vita professionale dei dipendenti ed il grado di soddisfazione del proprio lavoro e del proprio ambiente di lavoro; la sez. "Organizzazione del lavoro" è volta ad individuare eventuali comportamenti e/o situazioni in grado di minare la serenità e l'efficienza del lavoratore nello svolgimento delle sue attività e più in generale dell'ambiente lavorativo in cui presta servizio; la sez. "Benessere organizzativo" intende scoprire eventuali condotte e/o situazioni riconducibili a comportamenti discriminatori, vessatori e persecutori nei confronti dei dipendenti da parte di altri colleghi e/o di un superiore gerarchico. In caso positivo, rileva se e in che modo il problema è stato affrontato e risolto e quali sono stati gli atteggiamenti delle persone vicine al soggetto discriminato. Infine, la sez. "Suggerimenti" interroga il lavoratore su quali sono, secondo lui/lei, gli ambiti di intervento più urgenti da migliorare per aumentare il benessere lavorativo interno. Nella predisposizione del questionario, particolare attenzione è stata dedicata alla normativa sulla privacy; il CUG si è spesso interfacciato con la Responsabile della protezione dei dati (RPD) dell'Istituto che ne ha validato i contenuti sotto il profilo del rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali. La progettazione della rilevazione è stata effettuata in conformità ai principi della privacy by design e della privacy by default enunciati all'art. 25 dal Regolamento (UE) 2016/679 (RGPD), tenendo conto dei potenziali rischi per i diritti e le libertà degli interessati. Pertanto, sono state messe in atto tutte le misure organizzative e tecniche adeguate alla protezione dei dati personali. I destinatari della Survey, ovvero tutti i dipendenti, sono stati invitati a compilare il questionario accedendo direttamente dalla postazione PC in sede oppure tramite il servizio VPN/VDI, per una maggior tutela di riservatezza dei dati trattati. Il CUG ha adottato e adotterà in tutte le fasi del processo, dalla raccolta dei dati a quella di elaborazione e analisi, tutti gli accorgimenti necessari al fine di ridurre l'identificazione dei rispondenti. I dati saranno elaborati e diffusi a livello aggregato nel rispetto della privacy e della riservatezza dei rispondenti. Il CUG non rilascerà i microdati ad alcun soggetto. Conclusa la fase di analisi, tutti i microdati saranno eliminati. A tal proposito è stata allegata alla mail di invito a rispondere l'Informativa sul trattamento dei dati personali, in cui sono state descritte le finalità dell'indagine e riportate dettagliatamente tutte le informazioni utili per l'esercizio dei diritti dei rispondenti. Durante la rilevazione il CUG ha gestito le richieste di supporto da una casella di posta dedicata (ibl-cug@istat.it). La Rilevazione ha coinvolto anche i colleghi della struttura informatica, i quali si sono adoperati non solo per creare la Survey telematica ma anche per garantire l'anonimato di tutti i rispondenti.

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

Per contrastare eventuali situazioni di discriminazione e di mobbing, l'Istat si avvale anche della collaborazione di una Consigliera di Fiducia, con incarico conferito sulla base di procedura comparativa tra soggetti in possesso di idonee competenze e capacità professionali.

La Consigliera esercita la sua funzione nella più ampia autonomia e nell'assoluto rispetto della dignità di tutti i soggetti coinvolti, garantendo, in particolare, la totale riservatezza delle notizie e dei fatti di cui viene a conoscenza. A tal fine gestisce uno sportello di ascolto. Con decorrenza 1 luglio 2020, e per la durata di 2 anni, l'incarico è stato conferito a seguito di espletamento di apposita procedura comparativa.

Di seguito si riportano i dati forniti dalla Consigliera relativi ai dipendenti Istat che si sono avvalsi della sua consulenza, attraverso incontri che si sono svolti in modalità webmeeting, in considerazione dell'emergenza sanitaria in corso. Nel periodo di riferimento (luglio 2020-dicembre 2020) si sono rivolti alla Consigliera di fiducia un totale di dieci persone per una consulenza. Sotto il profilo della composizione di genere vi è uno sbilanciamento verso la componente femminile che rappresenta il 75% dei/le segnalanti. La distribuzione dei segnalanti tra le diverse categorie professionali (12,5% Direttori Dipartimento, Dirigente Amm.vo / Dirigente di Ricerca / Dirigente Tecnologo, 37,50% tecnologi/ricercatori e 50% da

personale tecnico amministrativo), rispetta la distribuzione delle due categorie tra l'intera popolazione ISTAT. Nel 37.5% dei casi il supporto fornito è stato principalmente attraverso l'ascolto e una ricostruzione della situazione al fine di fornire suggerimenti per affrontare al meglio il momento di difficoltà. Nel 62.5% delle segnalazioni si è, invece, proceduto con un confronto con gli interlocutori più indicati per individuare le azioni correttive opportune. In merito all'efficacia del supporto fornito dalla Consigliera nel 87.5% è stato considerato parzialmente risolto, mentre nel 12.5% dei casi il ricorso alla Consigliera non ha prodotto risultati.

Le segnalazioni hanno riguardato l'area dei comportamenti vessatori/molestie morali messe in atto dal responsabile o da un collega e l'area di disagio che ha origine da fattori organizzativi, nella quale sono state comprese quelle situazioni di conflitto e situazioni di sovraccarico lavorativo non riconducibili ad un disegno persecutorio messo in atto da uno specifico soggetto, bensì ad una difficoltà nella gestione del gruppo di lavoro da parte del responsabile o nella gestione dei conflitti. Per quanto attiene ai fattori organizzativi la cause di disagio che si sono presentate in maniera più frequente sono state le situazioni di conflitto con il responsabile e di conflitto con i/le colleghi/e (4 segnalazioni) e i Fenomeni di disaggregazione nell'ambiente di lavoro (3 segnalazioni) – di frequente i due fenomeni sono stati compresenti. Le altre cause di disagio sono situazioni di sovraccarico lavorativo, work&life balance, demansionamento derivante da una riorganizzazione dell'attività ufficio/struttura e per un disallineamento tra le aspettative e possibilità di carriera.

Sempre con lo stesso obiettivo, a decorrere dal mese di febbraio 2020, è stata nominata la Responsabile dei Processi di Inserimento delle persone con disabilità (ai sensi dell'art. 39-ter del d.lgs. 165/2001). Le attività svolte nell'ambito di tale incarico sono state descritte nella relazione annuale pubblicata sul sito internet dell'Istituto. Di particolare rilevanza, l'attivazione di una convenzione con il Servizio Inserimento al Lavoro dei Disabili – SILD della Regione Lazio, che prevede modalità variegate di assunzione dell'attuale scopertura di 34 lavoratori nella sede di Roma e 1 nella sede di Ancona. Sono stati inoltre promossi interventi volti ad incidere sulla cultura organizzativa: un opuscolo divulgativo sui temi dell'inclusione; un webinar interno in occasione della giornata internazionale delle persone con disabilità; la programmazione di un ciclo di incontri tematici per il 2021.

Tra gli accomodamenti di tipo tecnologico, si è lavorato di concerto col gruppo per l'Accessibilità digitale rispetto alla intranet e alle pagine collegate. Con riferimento alla componente logistica e strutturale dell'accessibilità, si è lavorato alla mappatura di alcune criticità: funzionalità del centralino, traduzione in simultanea in Lingua dei Segni Italiana (LIS). Sono state anche avviate importanti forme di collaborazione trasversale con altre figure istituzionali interne con lo scopo di promuovere soluzioni strutturali che riguardano la sicurezza, l'accesso fisico alle sedi e la gestione di problematiche a carattere organizzativo. Una ulteriore iniziativa in questo senso è l'apertura di uno Sportello per l'inclusione, in fase di progettazione.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità
Obiettivo:
Favorire le pari opportunità

Il Piano triennale di attività e performance 2021-2023 è stato approvato dal Consiglio dell'Istat (Deliberazione 1/2021 del 28 gennaio 2021) in un momento particolarmente critico a causa del perdurare della situazione pandemica. Anche per il triennio 2021-2023 il procedimento attraverso cui è stato redatto ha previsto quattro fasi: 1) Definizione del quadro strategico, in cui si è valutato lo stato di attuazione dei programmi strategici che sono stati aggiornati in base al nuovo contesto segnato dall'emergenza sanitaria e dalle priorità definite dal Governo nazionale; 2) Individuazione degli obiettivi e degli indicatori di performance. I Dipartimenti e le Direzioni hanno individuato gli obiettivi di innovazione e di miglioramento/mantenimento con i relativi indicatori; 3) Definizione e razionalizzazione dei portfolio di iniziative; 4) Elaborazione e approvazione del Piano.

Le linee di indirizzo (obiettivi triennali), riconfermate per il triennio 2021-2023, sono articolate in obiettivi annuali di innovazione (programmi strategici) e obiettivi di miglioramento/mantenimento. Tutti gli obiettivi sono declinati in iniziative, che attuano in concreto i risultati programmati e a cui sono associate le risorse umane impegnate e gli indicatori di monitoraggio. La performance individuale è costituita dagli obiettivi dei singoli dirigenti generali che contribuiscono direttamente al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione, che sono oggetto della programmazione annuale,

concorrendo anch'essi a definire la performance dell'Istituto. Il collegamento fra gli obiettivi di performance organizzativa e quelli caratterizzanti la performance individuale dei dirigenti si realizza essenzialmente a partire dalle attività e dai progetti definiti in sede di programmazione annuale.

Considerati gli obblighi normativi previsti dalla Legge 190/2012 e dai D.lgs. 33/2013 e D.lgs. 97/2016, nonché quanto raccomandato dall'A.N.A.C., in tema di integrazione della prevenzione della corruzione e della gestione della trasparenza nel ciclo della performance, sono stati inseriti specifici obiettivi, e i relativi indicatori, dedicati allo sviluppo dei temi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

Anche nella pianificazione 2021-2023 è prevista l'assegnazione di obiettivi che, se conseguiti, possono portare a risultati apprezzabili nell'ambito delle pari opportunità. In particolare, è importante richiamare quanto descritto nel PG8.2021 - Sviluppo delle competenze, nuove forme organizzative e responsabilità sociale, programma volto a creare una cultura condivisa e partecipativa, quale strumento per sviluppare trasversalmente l'apprendimento organizzativo, il miglioramento continuo e la partecipazione cognitiva del personale. Con il programma indicato, viene messo in evidenza l'investimento che l'Istituto deve compiere per lo sviluppo e la valorizzazione del capitale umano. In particolare, sono stati individuati i seguenti obiettivi: promuovere misure per il miglioramento delle politiche di benessere del personale; realizzare il sistema di responsabilità sociale di Istituto e Integrare il sistema nel ciclo di pianificazione di Istituto; promuovere e sviluppare la formazione e l'apprendimento organizzativo e incrementare la pervasività dell'attività formativa; rilevazione delle competenze tecnico-specialistiche del personale (possedute, carenti attese) attraverso la Banca dati competenze; promuovere nuove strategie a supporto dello smart working; accrescere le competenze digitali (erogazione delle iniziative formative).

Con riferimento alle indagini condotte dall'Istituto, nell'ambito del PG3.2021 - Rilevanti ampliamenti conoscitivi, sta proseguendo la realizzazione di indagini sulla sicurezza e la violenza di genere, sulla popolazione LGBT (lesbiche, gay, bisex e transessuali) specialmente nel mondo del lavoro e SRC (Sinti Rom e Caminanti) e sulle discriminazioni in base al genere, all'orientamento sessuale, alla appartenenza etnica. In particolare, con riferimento al progetto rilevazioni e sistemi attinenti la violenza contro le donne, è proseguita l'attività finalizzata alla raccolta, alla validazione e alla diffusione dei dati prodotti dall'Istat per la conoscenza e il monitoraggio del fenomeno. A maggio del 2020 è stata inoltre prodotta la statistica report su "VIOLENZA DI GENERE AL TEMPO DEL COVID-19: LE CHIAMATE AL NUMERO VERDE 1522" per il monitoraggio tempestivo dell'inasprirsi del fenomeno nella prima fase dell'epidemia e sono stati successivamente aggiornati i dati in occasione della giornata mondiale contro la violenza sulle donne. È importante tenere maggiormente in considerazione anche al proprio interno, tra le altre, le differenze di genere e di generazione al fine di un cambiamento nell'ambito della propria organizzazione, sulla base dei bisogni e delle aspettative (dei rischi e delle opportunità) di tutti i lavoratori.

Obiettivo:

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

A partire da questo ciclo di pianificazione, il Piano triennale di attività e performance 2021-2023 prevede una sezione dedicata al Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) come previsto dal D.L. 34/2020.

L'Istat ha introdotto il lavoro agile con una breve sperimentazione tra gennaio e febbraio 2020, che ha coinvolto 356 dipendenti. A partire dal 23 febbraio il lavoro da remoto è diventata la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa tranne che per 30 dipendenti che hanno continuato a svolgere la loro attività in presenza.

Lo smart working da misura straordinaria diventerà un'alternativa ordinaria di erogazione della prestazione lavorativa, oltre a quella in presenza (in ottemperanza alla legge 17 luglio 2020, n. 77), dunque l'Amministrazione dovrà proseguire nel percorso di consolidamento delle piattaforme e più in generale di tutti gli aspetti relativi all'ICT. Per il 2021 è prevista una successiva sperimentazione con un'implementazione dell'organizzazione del lavoro e dei sistemi di valutazione.

Questa seconda sperimentazione prevede 3 profili di flessibilità con cui i lavoratori potranno partecipare: bassa, media e alta flessibilità con un numero crescente di giorni di lavoro agile. Questi profili "presuppongono una sorta di "patto" in cui il riconoscimento della flessibilità – intesa come fiducia nella capacità di auto-gestione dei tempi e delle attività di lavoro – da

parte del dirigente si coniuga con la responsabilità del dipendente di portare avanti i compiti assegnati in un'ottica di collaborazione."

La sperimentazione prevede anche la definizione di sistemi di programmazione e di monitoraggio delle attività. Il programma di monitoraggio stabilirà tempi e strumenti per valutare l'organizzazione effettiva del lavoro, le modalità adottate dai diversi servizi, le soluzioni individuate e le difficoltà riscontrate nella definizione del lavoro per obiettivi e l'impatto del lavoro agile sulle dinamiche relazionali tra pari e con i dirigenti.

Nel testo viene citato il sistema di User Centered Design (UCD) come sistema utilizzato per la pianificazione delle attività, in cui " le esigenze degli utilizzatori (dirigente e lavoratori) sono al centro del processo di progettazione e sviluppo degli strumenti a supporto della gestione del lavoro per obiettivi, anche nel rispetto dei canoni di accessibilità per le categorie protette".

Si fa riferimento inoltre ad una introduzione sperimentale di un "metodo di valutazione dei comportamenti agiti" come sistema di verifica dei risultati "che possa combinare insieme plurali "sguardi", ad esempio: dal superiore (valutazione top-down); dal dipendente (bottom-up); dal diretto interessato (autovalutazione); dai colleghi (peer evaluation)."

Vengono poi definiti i soggetti coinvolti nel processo di implementazione del lavoro agile in Istituto con le loro funzioni e i loro ruoli (Organi di governo, dirigenti, dipendenti, direzioni, Organizzazioni Sindacali e altre figure coinvolte come il Mobility manager e il Disability manager, Il Cug).

Nella parte relativa al programma di sviluppo del lavoro agile si fa riferimento "all'obiettivo di contemperare le esigenze e l'efficacia della qualità del servizio reso in modalità agile, con il benessere e la dignità del lavoratore, con il duplice scopo, da una parte, di evitare discriminazioni nella possibilità di ricorrere a tale modalità, d'altra, di fornire un contributo per il corretto utilizzo degli strumenti tecnologici, prevedendo il relativo diritto a non essere "costantemente connessi".

Sarà importante verificare i sistemi di valutazione e monitoraggio dei risultati che saranno realizzati dall'Amministrazione affinché le modalità attuative rispecchino effettivamente gli obiettivi dichiarati.

Sarà inoltre necessario monitorare l'implementazione delle risorse ICT affinché tutto il personale abbia la possibilità di accedere alla modalità di lavoro agile in piena efficienza e nel rispetto dei canoni di accessibilità per le categorie protette.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Selezione interna comparativa per membri Amministrazione e candidatura per membri OO.SS.
Tipologia di atto:	deliberazione n.184/DGEN/2020 e successive integrazioni
Data:	18/02/2020
Organo sottoscrittore:	Direttore Generale

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Formazione e azioni di comunicazione in materia di benessere, inclusione, pari opportunità. Partecipazione ad eventi formativi proposti dalla rete dei CUG e dagli altri Enti facenti parte del comparto ricerca
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Il CUG dispone di una sezione Intranet dedicata alla condivisione con tutti i dipendenti delle attività svolte e delle iniziative in essere, e di una propria sezione nel sito Internet dell'Amministrazione L'attività del CUG all'interno dell'Amministrazione è ricondotta ad una apposita linea di attività, incardinata nella Direzione Generale, con la responsabilità della Presidente CUG e con percentuale lavorativa di ciascun componente
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
10

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia
Figure professionali esperte
OIV
RSU

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
- 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

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

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

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

Progettazione indagine sul benessere lavorativo e contrasto al mobbing con l'obiettivo di Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing. Analisi della percezione delle dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro

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

Incontri periodici (CUG, Consigliera di fiducia, R.S.P.P., Medico competente, Responsabile PID) per affrontare in modo sinergico le tematiche del benessere, della sicurezza e salute organizzativa e dell'ambiente di lavoro, e valorizzazione delle azioni volte all'inclusione delle disabilità, oltre quelle più genericamente orientate ai processi di inclusione e valorizzazione delle diversità

Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

Nel periodo post lockdown, in occasione della gestione dei Piani di rientro, il CUG si è fatto parte attiva, raccomandando all'Amministrazione un comportamento uniforme nell'adozione dei criteri predefiniti da parte di tutti i Dirigenti, rendendosi altresì disponibile per qualsiasi contributo per facilitare i Piani di rientro efficienti e coerenti con i principi di equità concordati, anche attraverso una più stretta collaborazione con i Comitati per il monitoraggio misure anti-covid

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

Adesione al protocollo d'intesa contro la violenza di genere sottoscritto in data 21/5/2020 dalla Ministra per le pari opportunità e la famiglia Elena Bonetti e dalle rappresentanti della Rete dei CUG e programmazione delle relative attività

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

Verifica dello stato di attuazione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano delle Azioni Positive, in linea con gli obiettivi dichiarati

Considerazioni conclusive

I dati forniti dalla Direzione del Personale in ordine alla situazione del personale riferita all'anno 2020 e analizzati dal CUG restituiscono un quadro di fatto sostanzialmente analogo a quello registrato negli anni precedenti. In particolare si conferma: 1) la prevalenza delle dipendenti di genere femminile (1191 unità, rispetto a 794 unità di personale maschile); 2) la permanenza nel rispettivo livello per un periodo superiore a 10 anni, in assenza di progressione economica e professionale. Nonostante un consistente numero di dipendenti inquadrati nei livelli professionali IV-VIII siano in possesso di una laurea del vecchio ordinamento, specialistica o magistrale, questi faticano comunque ad accedere al III livello professionale; 3) la fruizione di strumenti di articolazione flessibile dell'orario di lavoro da parte in maggioranza di dipendenti di genere femminile con riguardo a particolari esigenze familiari (assistenza di figli, congiunti e/o genitori anziani). Si registra infatti una prevalenza del personale femminile nell'accesso a taluni istituti di conciliazione vita-lavoro (part time, telelavoro) e alla fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992, a conferma del ruolo di caregiver svolto prevalentemente dalle donne.

Ferma restando la necessità di una analisi di contesto, ancora una volta, si ritiene opportuno ipotizzare interventi atti non solo a migliorare i modelli di organizzazione del lavoro, ma anche Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e conciliazione vita lavoro che possano realizzare condizioni generalizzate di benessere organizzativo. E' necessario individuare iniziative volte a riequilibrare le situazioni di disparità nei confronti del personale che opera all'interno dell'Istituto che siano di consolidamento di progetti già avviati, ma anche di nuova individuazione, proposizione e realizzazione.

Molte di queste iniziative sono state previste nel piano delle azioni positive elaborato per il triennio 2021-2023.

In particolare, sarà opportuno avviare riflessioni condivise sui modelli organizzativi anche alla luce delle esperienze raccolte durante la pandemia con orientamento alla conciliazione, l'organizzazione di eventi formativi sul tema delle discriminazioni e relative politiche di genere, la previsione di periodi di formazione dedicati alle specifiche esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché interventi mirati a favorire l'uguaglianza di genere nelle commissioni, nei consessi internazionali, nella costituzione di organismi collegiali.

Con particolare riguardo all'emergenza Covid 19, da una parte il CUG intende analizzare i dati circa l'utilizzo della modalità lavorativa del lavoro agile denominato "per calamità" al fine di individuare elementi utili per una proposta di utilizzo dello stesso in regime ordinario, ferma restando la necessità che vengano preservati il benessere e la dignità del lavoratore, soprattutto in ottica di tutela del diritto a non essere "costantemente connessi".

Dall'altro il CUG intende proporsi all'Amministrazione come interlocutore nell'ambito dell'adozione del POLA, nei singoli aspetti individuati: modalità attuative del lavoro agile e le relative misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa.

Ed ancora il CUG, terminata la somministrazione del questionario sul benessere lavorativo che ha richiesto tanta parte dei lavori dell'anno 2020, intende, analizzati ed elaborati i dati relativi, sottoporre all'Amministrazione una relazione informativa

anche al fine di orientare, anche di concerto con il Consigliere di Fiducia e con il Responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'Istituto, una serie di iniziative volte a facilitare il ritorno alla socialità, soprattutto dopo l'eccezionale esperienza di isolamento dovuta all'emergenza del COVID-19.

Da ultimo, tra le azioni più urgenti, la necessità di sottoporre nuovamente all'approvazione dell'Amministrazione il Codice etico e di comportamento dei dipendenti Istat.

Source URL: *http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-di-statistica-istat-2021*