



Portale CUG

Relazione CUG

Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria - 2021

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

2024

2021 - 2023

2024-2025

[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_2024-2025-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_crsa-triennio_2024-2025-anno_2024.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_crsa-triennio_2021-2023-anno_2021_1.pdf) (1.11 MB)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_crsa-triennio_2024-2025-anno_2024.pdf) (175.32 KB)





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 |
| Personale non dirigente | dirigente di ricerca | 0 | 0 | 0 | 5 | 23 | 0 | 0 | 0 | 3 | 11 |
| Personale non dirigente | primo ricercatore | 0 | 0 | 1 | 23 | 26 | 0 | 0 | 0 | 17 | 18 |
| Personale non dirigente | ricercatore | 0 | 14 | 81 | 83 | 14 | 0 | 20 | 116 | 95 | 16 |
| Personale non dirigente | dirigente tecnologo I liv | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 6 |
| Personale non dirigente | primo tecnologo II liv | 0 | 0 | 1 | 6 | 4 | 0 | 0 | 1 | 7 | 7 |
| Personale non dirigente | tecnologo III liv | 0 | 4 | 32 | 16 | 24 | 0 | 13 | 45 | 23 | 7 |
| Personale non dirigente | IV liv collaboratore tecnico e.r. | 0 | 0 | 3 | 46 | 23 | 0 | 0 | 2 | 17 | 6 |
| Personale non dirigente | IV liv funz amministrazione | 0 | 0 | 0 | 1 | 6 | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 |
| Personale non dirigente | V livello collaboratore tecnico e.r. | 0 | 0 | 4 | 31 | 9 | 0 | 0 | 4 | 23 | 1 |
| Personale non dirigente | V liv funz amministrazione | 0 | 0 | 2 | 7 | 0 | 0 | 0 | 7 | 7 | 0 |
| Personale non dirigente | V liv collaboratore amministrazione | 0 | | 2 | 7 | 8 | 0 | 0 | 4 | 22 | 12 |
| Personale non dirigente | VI liv collaboratore tecnico | 1 | 26 | 46 | 33 | 9 | 0 | 22 | 48 | 31 | 6 |
| Personale non dirigente | VI liv operatore tecnico | 0 | 0 | 0 | 4 | 3 | 0 | 0 | 1 | 9 | 9 |

| 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 | VI liv collaboratore amministrazione | 0 | 0 | 2 | 1 | 5 | 0 | 0 | 7 | 21 | 5 |
| Personale non dirigente | VII liv oper. tecnico | 0 | 0 | 6 | 59 | 29 | 0 | 0 | 5 | 19 | 7 |
| Personale non dirigente | VII liv collaboratore amministrazione | 0 | 3 | 11 | 9 | 4 | 0 | 12 | 33 | 36 | 8 |
| Personale non dirigente | VIII liv op tec | 1 | 4 | 27 | 44 | 23 | 0 | 7 | 11 | 31 | 12 |
| Personale non dirigente | VIII liv op amm | 1 | 5 | 11 | 14 | 6 | 0 | 9 | 17 | 41 | 10 |
| Personale non dirigente | PERSONALE CONTRATTISTA | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente di livello generale | Direttore Generale | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | Direttore di Istituto | 0 | 0 | 0 | 7 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Dirigente di livello non generale | I FASCIA DI RUOLO | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | Dirigente II Fascia | 0 | 0 | 0 | 8 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 |
| Personale non dirigente | operatore amministrazione VII liv | 0 | 0 | 0 | 8 | 7 | 0 | 0 | 1 | 13 | 5 |
| Totale personale | | 3 | 56 | 229 | 416 | 230 | 0 | 83 | 305 | 421 | 151 |
| Totale % sul personale complessivo | | 0,16 | 2,96 | 12,09 | 21,96 | 12,14 | 0,00 | 4,38 | 16,10 | 22,23 | 7,97 |

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⁾ |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |

| 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 | 3 | 33 | 60 | 62 | 28 | 186 | 45,81 | 33,76 | 0 | 40 | 79 | 80 | 21 | 220 | 54,19 | 40,29 |
| Tra 3 e 5 anni | 0 | 2 | 8 | 29 | 10 | 49 | 52,13 | 8,89 | 0 | 5 | 7 | 27 | 6 | 45 | 47,87 | 8,24 |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 1 | 19 | 28 | 24 | 72 | 45,00 | 13,07 | 0 | 4 | 21 | 50 | 13 | 88 | 55,00 | 16,12 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 2 | 27 | 145 | 70 | 244 | 55,84 | 44,28 | 0 | 1 | 35 | 115 | 42 | 193 | 44,16 | 35,35 |
| Totale | 3 | 38 | 114 | 264 | 132 | 551 | | | 0 | 50 | 142 | 272 | 82 | 546 | | |
| Totale % | 0,27 | 3,46 | 10,39 | 24,07 | 12,03 | 50,23 | | | 0,00 | 4,56 | 12,94 | 24,79 | 7,47 | 49,77 | | |

⁽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⁾ |
| dirigente di ricerca | Dottorato di ricerca | 20 | 68,97 | 9 | 31,03 | 29 | 1,56 |
| dirigenti di ricerca | Master di I livello | 8 | 61,54 | 5 | 38,46 | 13 | 0,70 |
| primo ricercatore | Dottorato di ricerca | 50 | 58,82 | 35 | 41,18 | 85 | 4,58 |
| ricercatore | Dottorato di ricerca | 192 | 43,74 | 247 | 56,26 | 439 | 23,65 |
| 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 | 0,43 |
| dirigente tecnologo I liv | Laurea magistrale | 8 | 44,44 | 10 | 55,56 | 18 | 0,97 |
| III liv Tecnologo | Laurea magistrale | 34 | 70,83 | 14 | 29,17 | 48 | 2,59 |
| III liv Tecnologo | Dottorato di ricerca | 42 | 36,21 | 74 | 63,79 | 116 | 6,25 |
| IV liv collaboratore tecnico e.r. | Diploma di scuola superiore | 48 | 72,73 | 18 | 27,27 | 66 | 3,56 |
| IV liv collaboratore tecnico e.r. | Laurea | 3 | 75,00 | 1 | 25,00 | 4 | 0,22 |
| IV liv collaboratore tecnico e.r. | Laurea magistrale | 21 | 77,78 | 6 | 22,22 | 27 | 1,45 |
| IV liv funz amministrazione | Diploma di scuola superiore | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 0,11 |
| IV liv funz amministrazione | Laurea magistrale | 6 | 60,00 | 4 | 40,00 | 10 | 0,54 |
| V liv collaboratore tecnico e.r. | Diploma di scuola superiore | 31 | 64,58 | 17 | 35,42 | 48 | 2,59 |

| Inquadramento | Titolo di studio | Uomini | | Donne | | Totale | |
|---------------------------------------|--------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| V liv collaboratore tecnico e.r | Laurea magistrale | 10 | 52,63 | 9 | 47,37 | 19 | 1,02 |
| V livello collaboratore tecnico e.r. | Dottorato di ricerca | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 0,16 |
| V liv collaboratore tecnico e | Master di I livello | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 0,11 |
| V liv funz amministrazione | Laurea magistrale | 9 | 39,13 | 14 | 60,87 | 23 | 1,24 |
| V liv collaboratore amministrazione | Inferiore al Diploma superiore | 0 | 0,00 | 2 | 100,00 | 2 | 0,11 |
| V liv collaboratore amministrazione | Diploma di scuola superiore | 14 | 41,18 | 20 | 58,82 | 34 | 1,83 |
| V liv collaboratore amministrazione | Laurea | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 0,05 |
| V liv collaboratore amministrazione | Laurea magistrale | 3 | 16,67 | 15 | 83,33 | 18 | 0,97 |
| VI liv collaboratore tecnico | Diploma di scuola superiore | 94 | 50,81 | 91 | 49,19 | 185 | 9,97 |
| VI liv collaboratore tecnico | Laurea | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 0,16 |
| VI liv collaboratore tecnico | Laurea magistrale | 20 | 66,67 | 10 | 33,33 | 30 | 1,62 |
| VI liv collaboratore tecnico | Dottorato di ricerca | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 0,22 |
| VI liv operatore tecnico | Inferiore al Diploma superiore | 2 | 18,18 | 9 | 81,82 | 11 | 0,59 |
| VI liv operatore tecnico | Diploma di scuola superiore | 3 | 25,00 | 9 | 75,00 | 12 | 0,65 |
| VI liv operatore tecnico | Laurea | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 0,05 |
| VI liv operatore tecnico | Laurea magistrale | 2 | 100,00 | 0 | 0,00 | 2 | 0,11 |
| VI liv collaboratore amministrazione | Diploma di scuola superiore | 8 | 19,51 | 33 | 80,49 | 41 | 2,21 |
| VII liv oper. tecnico | Inferiore al Diploma superiore | 94 | 77,05 | 28 | 22,95 | 122 | 6,57 |
| VII liv oper. tecnico | Diploma di scuola superiore | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 0,16 |
| operatore amministrazione VII liv | Inferiore al Diploma superiore | 15 | 44,12 | 19 | 55,88 | 34 | 1,83 |
| collaboratore amministrazione VII liv | Diploma di scuola superiore | 24 | 22,43 | 83 | 77,57 | 107 | 5,77 |
| collaboratore amministrazione VII liv | Laurea | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 0,05 |
| collaboratore amministrazione VII liv | Laurea magistrale | 3 | 37,50 | 5 | 62,50 | 8 | 0,43 |

| Inquadramento | Titolo di studio | Uomini | | Donne | | Totale | |
|------------------------------------|--------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| operatore tecnico VIII liv | Inferiore al Diploma superiore | 47 | 59,49 | 32 | 40,51 | 79 | 4,26 |
| operatore tecnico VIII liv | Diploma di scuola superiore | 47 | 67,14 | 23 | 32,86 | 70 | 3,77 |
| operatore tecnico VIII liv | Laurea | 1 | 100,00 | | 0,00 | 1 | 0,05 |
| operatore tecnico VIII liv | Laurea magistrale | 3 | 37,50 | 5 | 62,50 | 8 | 0,43 |
| operatore tecnico VIII liv | Dottorato di ricerca | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 0,11 |
| operatore amministrazione VIII liv | Inferiore al Diploma superiore | 17 | 27,87 | 44 | 72,13 | 61 | 3,29 |
| operatore amministrazione VIII liv | Diploma di scuola superiore | 19 | 36,54 | 33 | 63,46 | 52 | 2,80 |
| operatore amministrazione VIII liv | Dottorato di ricerca | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 0,05 |
| Totale personale | | 907 | | 949 | | 1856 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 47,89 | | 50,11 | | 97,99 | |

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

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

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 | 56 | 225 | 402 | 228 | 913 | 49,75 | 98,49 | 0 | 80 | 282 | 413 | 147 | 922 | 50,25 | 95,35 |
| Part Time >50% | | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 11,36 | 0,54 | 0 | 3 | 22 | 12 | 2 | 39 | 88,64 | 4,03 |
| Part Time ≤50% | 1 | 0 | 1 | 6 | 1 | 9 | 60,00 | 0,97 | 0 | 0 | 1 | 3 | 2 | 6 | 40,00 | 0,62 |
| Totale | 3 | 57 | 228 | 409 | 230 | 927 | | | 0 | 83 | 305 | 428 | 151 | 967 | | |
| Totale % | 0,16 | 3,01 | 12,04 | 21,59 | 12,14 | 48,94 | | | 0,00 | 4,38 | 16,10 | 22,60 | 7,97 | 51,06 | | |

⁽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 | 0,00 | -- | 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

Presenti attualmente nel CREA: flessibilità oraria in entrata fino alle ore 11.00; Telelavoro, Lavoro Agile e Part Time (verticale/orizzontale) sulla base di quanto previsto dalla normativa vigente in materia

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 | 1812 | 36,09 | 3209 | 63,91 | 5021 | 75,23 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 861 | 52,09 | 792 | 47,91 | 1653 | 24,77 |
| Totale permessi | 2673 | 40,05 | 4001 | 59,95 | 6674 | |

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

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

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

- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Congedi parentali
- Flessibilità oraria

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**

Il Piano Triennale non risulta ancora essere stato completato tuttavia il CUG del CREA ha regolarmente inviato alla Direzione Generale dell'Ente entro la data stabilita una proposta di piano triennale di azioni positive (PAP) con nota prot. 0006871 del 27.01.2021

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⁾ |
| Corso Anticorruzione | 6 | 75 | 266 | 395 | 173 | 915 | 47,91 | 71,15 | 2 | 81 | 303 | 422 | 187 | 995 | 52,09 | 69,58 |
| Ciclo della performance | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 3 | 100,00 | 0,21 |
| Lavoro Agile | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 33,33 | 0,16 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 4 | 66,67 | 0,28 |
| informatica | 2 | 31 | 83 | 49 | 3 | 168 | 54,72 | 13,06 | 0 | 10 | 49 | 77 | 3 | 139 | 45,28 | 9,72 |
| Codice appalti e deroghe alle procedure di acquisto | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 4 | 44,44 | 0,31 | 0 | 1 | 1 | 3 | 0 | 5 | 55,56 | 0,35 |
| Tecnica Amministrativa | 0 | 4 | 14 | 41 | 3 | 62 | 30,24 | 4,82 | 1 | 5 | 29 | 108 | 0 | 143 | 69,76 | 10,00 |
| internazionale europea | 2 | 7 | 41 | 73 | 1 | 124 | 50,20 | 9,64 | 1 | 9 | 34 | 79 | 0 | 123 | 49,80 | 8,60 |
| Altro | 0 | 1 | 4 | 6 | 0 | 11 | 37,93 | 0,86 | 0 | 0 | 5 | 10 | 3 | 18 | 62,07 | 1,26 |
| Totale ore | 10 | 118 | 413 | 565 | 180 | 1286 | | | 4 | 106 | 422 | 705 | 193 | 1430 | | |
| Totale ore % | 0,37 | 4,34 | 15,21 | 20,80 | 6,63 | 47,35 | | | 0,15 | 3,90 | 15,54 | 25,96 | 7,11 | 52,65 | | |

⁽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**

Sono stati tuttavia effettuati dei bilanci di genere all'esito dei quali si può concludere che vi sono dei profili nei quali prevale il genere femminile e altri nei quali prevale il genere maschile.

In linea di massima il parziale bilancio approntato è prossimo alla parità di genere con una leggera prevalenza del genere femminile rispetto a quello 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⁾ | |
| presso l'Amministrazione Centrale del CREA – Codice selezione: Bando TD-CAM-SC-2020 | 0 | 0,00 | 4 | 100,00 | 4 | 2,00 | Donna |
| a tempo pieno e indeterminato | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,00 | Uomo |
| ai sensi dell'art. 15 "Opportunità di sviluppo professionale per i profili di ricercatore e tecnologo" CCNL 7.4.2006 – comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione | 4 | 57,14 | 3 | 42,86 | 7 | 3,50 | Uomo |
| ai sensi dell'art. 15 "Opportunità di sviluppo professionale per i profili di ricercatore e tecnologo" CCNL 7.4.2006 – comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione | 5 | 83,33 | 1 | 16,67 | 6 | 3,00 | Uomo |
| ai sensi dell'art. 15 "Opportunità di sviluppo professionale per i profili di ricercatore e tecnologo" CCNL 7.4.2006 – comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione | 3 | 42,86 | 4 | 57,14 | 7 | 3,50 | Uomo |
| ai sensi dell'art. 15 "Opportunità di sviluppo professionale per i profili di ricercatore e tecnologo" CCNL 7.4.2006 – comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione | 3 | 50,00 | 3 | 50,00 | 6 | 3,00 | Uomo |
| ai sensi dell'art. 15 "Opportunità di sviluppo professionale per i profili di ricercatore e tecnologo" CCNL 7.4.2006 – comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione | 3 | 60,00 | 2 | 40,00 | 5 | 2,50 | Uomo |
| ai sensi dell'art. 15 "Opportunità di sviluppo professionale per i profili di ricercatore e tecnologo" CCNL 7.4.2006 – comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione | 4 | 80,00 | 1 | 20,00 | 5 | 2,50 | Uomo |
| ai sensi dell'art. 15 "Opportunità di sviluppo professionale per i profili di ricercatore e tecnologo" CCNL 7.4.2006 – comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,00 | Uomo |

| Commissione | Uomini | | Donne | | Totale | | Presidente |
|---|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| presso il Centro di ricerca Alimenti e Nutrizione del CREA nell'ambito del progetto FAOWASTE; Codice FAOWASTE 02/2020. G.U. IV Serie Speciale - Concorsi ed Esami n.16 del 25/02/2020 | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 1,50 | Uomo |
| sulla tematica: "Indagini sul consumatore relativamente allo spreco alimentare | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 1,50 | Donna |
| del Centro di Ricerca Difesa e Certificazione | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 1,50 | Uomo |
| del Centro di Ricerca Difesa e Certificazione | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 1,50 | Uomo |
| con contratto di lavoro a tempo determinato a tempo pieno idonea all'esercizio di funzioni ascrivibili al profilo professionale di collaboratore di amministrazione (VII livello) presso le strutture di Milano | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 1,50 | Uomo |
| Battipaglia (SA) e Palermo del Centro di Ricerca Difesa e Certificazione | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 1,50 | Uomo |
| Selezione pubblica per titoli e colloquio per assunzione per 4 mesi di 1 unità di personale con profilo professionale di CTER VI Liv. per i progetti EURL-VIR e EURL-BAC (GU n. 47 del 19/06/2020) | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 1,50 | Uomo |
| selezione pubblica per titoli e colloquio per assunzione per 7 mesi di 1 unità di personale con profilo professionale di CTER VI Liv. per il progetto VALITEST (GU n. 52 del 07/07/2020) | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 1,50 | Uomo |
| selezione pubblica per titoli e colloquio per assunzione per 5 mesi di 1 unità di personale con profilo professionale di CTER VI Liv. per il progetto MONITORAGGIO (GU n. 86 del 03/11/2020) | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 1,50 | Uomo |
| selezione pubblica per titoli e colloquio per conferimento di 1 borsa di studio per laureati della durata di 9 mesi per il progetto EURL-VIR (10 del 04.02.2020) | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 1,50 | Uomo |
| selezione pubblica per titoli e colloquio per conferimento di 1 borsa di studio per laureati della durata di 9 mesi per il progetto EURL-BAC (10 del 04.02.2020) | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 1,50 | Uomo |
| selezione pubblica per titoli e colloquio per conferimento di 1 borsa di studio per laureati della durata di 18 mesi per il progetto CERES-BIO e CONCIA-BIO (GU n. 18 del 03.03.2020) | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 1,50 | Uomo |

| Commissione | Uomini | | Donne | | Totale | | Presidente |
|---|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| selezione pubblica per titoli e colloquio per conferimento di 1 borsa di studio per laureati della durata di 18 mesi per il progetto EFSA E CERES-BIO (GU n. 61 del 07.08.2020) | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 1,00 | Uomo |
| selezione pubblica per titoli e colloquio per conferimento di 1 borsa di studio per laureati della durata di 11 mesi per il progetto MeTinBIO (GU n. 95 del 04.12.2020) | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 1,50 | Donna |
| CREA-FL selezione Operaio agricolo TD | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 1,50 | Uomo |
| CREA-FL selezione Ricercatore TD | 4 | 80,00 | 1 | 20,00 | 5 | 2,50 | Uomo |
| CREA-FL 2^selezione Ricercatore TD | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,00 | Uomo |
| CREA-FL CTER TD | 3 | 75,00 | 1 | 25,00 | 4 | 2,00 | Uomo |
| COMMISSIONE PER ASSEGNO DI RICERCA AGROFILIERE CREA-OFA Acireale | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,00 | Uomo |
| COMMISSIONE PER BORSA DI STUDIO INNOLITEC CREA OFA RENDE | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,00 | Donna |
| assunzione operai agricoli a tempo determinato Commissione CREA-OFA Forlì | 2 | 40,00 | 3 | 60,00 | 5 | 2,50 | Uomo |
| COMMISSIONE PER ASSEGNO DI RICERCA SANSINUTRIFEED CREA-OFA Rende | 2 | 40,00 | 3 | 60,00 | 5 | 2,50 | Uomo |
| COMMISSIONE PER ASSUNZIONE 4 operai agricoli a tempo determinato CREA-OFA ROMA | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | -- | |
| COMMISSIONE PER BORSA DI STUDIO ALIVE CREA-OFA Rende | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,00 | Donna |
| COMMISSIONE PER ASSEGNO DI RICERCA SALVAOLIVI CREA-OFA Rende | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,00 | Donna |
| COMMISSIONE PER 3 BORSE DI STUDIO PERILBIO CREA-OFA Acireale | 3 | 75,00 | 1 | 25,00 | 4 | 2,00 | Uomo |
| COMMISSIONE PER ASSUNZIONE OTD CREA-OFA Rende | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 2,00 | Donna |
| COMMISSIONE PER ASSEGNO DI RICERCA OLIDIXIT CREA-OFA Roma | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,00 | Uomo |
| COMMISSIONE PER BORSA DI STUDIO INNOLITEC CREA-OFA Rende | 3 | 75,00 | 1 | 25,00 | 4 | 2,00 | Uomo |
| COMMISSIONE PER ASSUNZIONE operai agricoli a tempo determinato Crea-OFA Caserta | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,00 | Donna |
| COMMISSIONE PER 2 ASSEGNi DI RICERCA DICOVALE CREA-OFA Caserta | 3 | 75,00 | 1 | 25,00 | 4 | 2,00 | Uomo |

| Commissione | Uomini | | Donne | | Totale | | Presidente |
|---|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| COMMISSIONE PER ASSUNZIONE operai agricoli a tempo determinato CREA-OFA Roma | 0 | 0,00 | 5 | 100,00 | 5 | 2,50 | Donna |
| ASSEGNO DI RICERCA Tematica: Studio e analisi dei principali sistemi di automazione in agricoltura per le principali operazioni colturali | 3 | 75,00 | 1 | 25,00 | 4 | 2,00 | Uomo |
| TEMPO DETERMINATO_ COLLABORATORE TECNICO VI LIV. CODICE BANDO: CTER 2020 IT OFA | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,00 | Donna |
| TEMPO DETERMINATO_ COLLABORATORE TECNICO VI LIV. CODICE BANDO: IT CTER 02.2020 | 3 | 75,00 | 1 | 25,00 | 4 | 2,00 | Uomo |
| CREA-IT ASSEGNO DI RICERCA Tematica: Caratterizzazione delle olive da tavola dal punto di vista texturale e sensoriale | 0 | 0,00 | 4 | 100,00 | 4 | 2,00 | Donna |
| CREA IT ASSEGNO DI RICERCA Tematica: Sviluppo di tecniche per il campionamento e l'analisi dei marcatori saccaridici del PM generato da processi di conversione energetica della biomassa | 3 | 75,00 | 1 | 25,00 | 4 | 2,00 | Uomo |
| CREA IT Tematica: Analisi delle performance fisiologiche delle piante e misurazione degli indici di qualità nutrizionale e sensoriale di prodotti agro-alimentari | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,00 | Uomo |
| CREA IT TEMPO DETERMINATO_ DIRIGENTE TECNOLOGO I LIV. CODICE BANDO: DIR TEC 01.2020 | 4 | 100,00 | 0 | 0,00 | 4 | 2,00 | Uomo |
| CREA AA Tecnologo III livello T.D. | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 1,50 | Uomo |
| CREA AA CAM VII livello td | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 1,50 | Uomo |
| CREA AA Ricercatore III livello t.d. | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 1,50 | Uomo |
| CREA AA CTER VI livello t.d. | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 1,50 | Donna |
| Totale personale | 100 | | 100 | | 200 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 5,28 | | 5,28 | | 10,56 | | |

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

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

Nell'ambito delle Composizioni delle Commissioni risulta prevalente il genere maschile nel ruolo di Presidente delle medesime Commissioni

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive 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 | -- | -- |

Differenziali retributivi collegati al genere non sono facilmente riscontrabili, in quanto gli eventuali elementi differenziali sono determinati per lo più dall'anzianità/livello/profilo e in alcuni casi dalla maggiore o minore permanenza all'interno del livello. Elementi riscontrabili in entrambi i generi in misura omogenea.

Non sono presenti posizioni organizzative in quanto non attivate .

Eventuali compensi corrisposti a titolo di straordinario interessano sia il genere maschile che quello femminile, in misura abbastanza paritaria.

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**

Sono state effettuate delle indagini in tema di benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato

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 CREA - CONSIGLIO PER LA RICERCA IN AGRICOLTURA E L'ANALISI DELL'ECONOMIA AGRARIA è l'Ente pubblico nazionale di

ricerca e 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.

E' articolato sulla base della organizzazione di seguito riportata:

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

Direttore Generale-

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 Negoziale.

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

Le proposte sono state elaborate dal CUG e inviate tramite nota alla Direzione Generale del CREA. Non si ritiene opportuno per il momento formulare ulteriori proposte

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

Non sono state rilevate situazione di discriminazione/mobbing.

Sono state solo rilevate delle richieste di parere di varia tipologia per le quali il CUG ha adottato l'iter previsto dal Regolamento

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

E' stato inserito quale obiettivo quello relativo al benessere organizzativo, nella prospettiva di conciliare i tempi vita-lavoro-

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: AVVISO DI INTERPELLO

Tipologia di atto: DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE N.199

Data: 20/04/2020

Organo sottoscrittore: DIRETTORE GENERALE

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 : PAGINA DEL SITO- GRUPPO TEAMS

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug: 4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno: OIV

Come da Regolamento e da normativa vigente in materia il CUG potrebbe avvalersi oltre che dell'OIV anche del M.C. , del 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

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

- materie legate alla formazione, progressioni stipendiali

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte

:

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

- All'esito dei questionari in tema di stress lavoro correlato inviati al personale

Considerazioni conclusive

Nonostante la Direttiva n.2/2019 abbia fornito delle indicazioni molto chiare ed esaustive in merito alla funzione del CUG, sia la recente ricostituzione del Comitato Unico di Garanzia del CREA avvenuta nel mese di aprile 2020 sia lo stato di emergenza sanitaria nazionale verificatosi nel marzo del 2020, nonostante il supporto della Rete Nazionale dei CUG, non hanno reso possibile assicurare una ottimale continuità alle attività intraprese. Tuttavia il CUG del CREA sta gradualmente acquisendo un ruolo sempre più centrale nell'ambito della prevenzione e del monitoraggio dei problemi in tema di vita professionale e di benessere lavorativo del personale.

I dipendenti infatti sempre più spesso vedono nel CUG un punto di riferimento come dimostrano le crescenti richieste di pareri/consultazioni pervenute al medesimo Comitato.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-consiglio-la-ricerca-agricoltura-e-lanalisi-delleconomia-agraria-2021>