



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](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](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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
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		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
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	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
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		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
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	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
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		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
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		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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>