Portale CUG

Relazione CUG

Consiglio Nazionale delle Ricerche - CNR - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Consiglio Nazionale delle Ricerche - CNR

Acronimo:	CNR
Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00185
Indirizzo:	Piazzale Aldo Moro, 7
Codice Amministrazione:	cnr
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Enti e Istituzioni di Ricerca Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020	2022
2019-2021	2022-2024
piano_azioni_positive_pcm-triennio_2019-2021-anno_2020.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/pcm/2019-2021/piano_azioni_positive_pcm-triennio_2019-2021-anno_2020_2.pdf) (206.78 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_1.pdf) (1.91 MB)

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 non generale	Direttore Dipartimento	0	0	0	1	4	0	0	0	1	1
Dirigente di livello non generale	Direttore di Istituto		0	8	30	24	0	0	0	2	11
Dirigente di livello non generale	Dirigente Incaricato I Fascia	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente Incaricato II Fascia	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente II Fascia T.I.	0	0	2	0	1	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	I liv Dirigente Ricerca T.I.	0	2	50	124	120	0	1	19	54	54
Personale non dirigente	II liv Primo Ricercatore T.I.	0	9	121	174	160	0	2	81	134	129
Personale non dirigente	III liv Ricercatore T.I.	1	405	744	429	154	1	383	795	482	140
Dirigente di livello non generale	I liv Dirigente Tecnologo T.I.	0	0	0	6	8	0	0	0	3	5
Personale non dirigente	II liv I Tecnologo T.I.	0	0	5	28	26	0	0	4	12	11
Personale non dirigente	III liv Tecnologo T.I.	0	50	134	93	22	0	52	156	115	28
Personale non dirigente	IV liv funz amm T.I.	0	0	3	13	3	0	0	8	29	5

		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**
Personale non dirigente	V liv funz amm T.I.	0	2	5	1	0	0	3	24	5	0
Personale non dirigente	IV liv coll tecnico e.r. T.I.	0	1	35	193	156	0	1	24	124	66
Personale non dirigente	V liv coll tecnico e.r. T.I.	0	10	80	88	40	0	4	36	72	15
Personale non dirigente	VI liv coll tecnico e.r. T.I.	13	164	205	85	22	3	70	138	61	12
Personale non dirigente	V liv coll amm T.I.	0	0	9	12	14	0	1	32	111	41
Personale non dirigente	VI liv coll amm T.I.	0	1	11	12	4	0	6	41	53	22
Personale non dirigente	VII coll amm T.I.	1	15	27	29	1	0	39	70	49	7
Personale non dirigente	VI liv op tec T.I.	0	0	13	57	58	0	0	3	28	25
Personale non dirigente	VII liv op tec T.I.	0	2	13	35	12	0	2	14	11	6
Personale non dirigente	VIII liv op tec T.I.	7	21	22	23	15	1	14	23	25	3
Personale non dirigente	VII liv op amm T.I.	0	1	0	7	2	0	0	0	10	8
Personale non dirigente	VIII liv op amm T.I.	0	1	0	2	0	0	2	2	5	3
Dirigente di livello non generale	I liv Dir. Ricerca T.D.	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	II liv Ricercatore T.D.	0	3	1	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	III liv Ricercatore T.D.	2	37	13	1	0	2	44	13	1	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**
Personale non dirigente	II liv I Tecnologo T.D.	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	III liv Tecnologo T.D.	2	10	10	1	0	1	13	10	2	0
Personale non dirigente	VI liv coll tecnico e.r. T.D.	1	5	0	2	0	1	7	3	2	0
Personale non dirigente	VI liv coll amm T.D.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	VII liv coll amm T.D.	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0
Personale non dirigente	VIII liv op tec T.D.	1	3	4	2	0	0	0	1	1	0
Totale personale		29	742	1519	1451	847	9	645	1499	1394	592
Totale % sul personale complessivo		0,33	8,50	17,41	16,63	9,71	0,10	7,39	17,18	15,97	6,78

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	16	558	466	98	44	1182	50,28	25,79	7	495	512	124	31	1169	49,72	28,24
Tra 3 e 5 anni	9	66	96	27	6	204	53,26	4,45	2	53	84	36	4	179	46,74	4,32
Tra 5 e 10 anni	3	67	325	91	8	494	52,16	10,78	0	60	312	78	3	453	47,84	10,94
Superiore a 10 anni	1	47	632	1235	789	2704	53,62	58,99	0	37	591	1157	554	2339	46,38	56,50
Totale	29	738	1519	1451	847	4584			9	645	1499	1395	592	4140		
Totale %	0,33	8,46	17,41	16,63	9,71	52,54			0,10	7,39	17,18	15,99	6,79	47,46		

(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)**
IV liv collaboratore tecnico e.r.	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,01
V liv coll tecnico e.r.	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,01
VII liv op amm	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,01
IV livello coll tecnico e.r.	Diploma di scuola superiore	364	66,18	186	33,82	550	6,37
V liv coll tecnico e.r.	Diploma di scuola superiore	200	65,57	105	34,43	305	3,53
VI liv coll tecnico e.r.	Diploma di scuola superiore	370	63,36	214	36,64	584	6,76
V liv collaboratore amministrazione	Diploma di scuola superiore	33	16,34	169	83,66	202	2,34
VI liv collaboratore amministrazione	Diploma di scuola superiore	19	16,24	98	83,76	117	1,36
VII liv collaboratore amministrazione	Diploma di scuola superiore	53	32,12	112	67,88	165	1,91
VI liv operatore tecnico	Diploma di scuola superiore	125	69,06	56	30,94	181	2,10
VII liv oper. tecnico	Diploma di scuola superiore	62	65,96	32	34,04	94	1,09
VIII liv op tec	Diploma di scuola superiore	95	60,51	62	39,49	157	1,82
VII liv op amm	Diploma di scuola superiore	10	37,04	17	62,96	27	0,31
VIII liv op amm	Diploma di scuola superiore	3	21,43	11	78,57	14	0,16
I liv Dirigente Ricerca	Laurea	226	69,54	99	30,46	325	3,76
II liv I ricercatore	Laurea	347	57,45	257	42,55	604	7,00
III liv ricercatore	Laurea	838	50,21	831	49,79	1669	19,33
dirigente tecnologo I liv	Laurea	14	66,67	7	33,33	21	0,24
II liv I Tecnologo	Laurea	51	67,11	25	32,89	76	0,88
III liv Tecnologo	Laurea	252	46,49	290	53,51	542	6,28
IV liv funz amministrazione	Laurea	19	32,20	40	67,80	59	0,68
IV liv funz amministrazione	Laurea	8	22,22	28	77,78	36	0,42
IV liv collaboratore tecnico e.r.	Laurea	17	40,48	25	59,52	42	0,49
V liv coll tecnico e.r.	Laurea	16	48,48	17	51,52	33	0,38

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
VI liv coll tecnico e.r.	Laurea	109	62,64	65	37,36	174	2,02
V liv collaboratore amministrazione	Laurea	2	11,76	15	88,24	17	0,20
VI liv collaboratore amministrazione	Laurea	9	26,47	25	73,53	34	0,39
VII liv collaboratore amministrazione	Laurea	18	26,09	51	73,91	69	0,80
VI liv operatore tecnico	Laurea	3	100,00	0	0,00	3	0,03
VII liv oper. tecnico	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,01
VIII liv op tec	Laurea	3	33,33	6	66,67	9	0,10
VIII liv op amm	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,01
III liv ricercatore	Laurea magistrale	0	0,00	3	100,00	3	0,03
IV liv collaboratore tecnico e.r.	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,01
I liv Dirigente Ricerca	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,01
II liv I ricercatore	Master di I livello	4	57,14	3	42,86	7	0,08
III liv ricercatore	Master di I livello	37	59,68	25	40,32	62	0,72
II liv I Tecnologo	Master di I livello	4	100,00	0	0,00	4	0,05
III liv Tecnologo	Master di I livello	8	22,86	27	77,14	35	0,41
IV liv funz amministrazione	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	0,02
V liv funz amministrazione	Master di I livello	0	0,00	3	100,00	3	0,03
IV liv collaboratore tecnico e.r.	Master di I livello	1	50,00	1	50,00	2	0,02
V liv coll tecnico e.r.	Master di I livello	1	50,00	1	50,00	2	0,02
VI liv coll tecnico e.r.	Master di I livello	5	50,00	5	50,00	10	0,12
VII liv collaboratore amministrazione	Master di I livello	2	40,00	3	60,00	5	0,06
I liv Dirigente Ricerca	Dottorato di ricerca	71	71,72	28	28,28	99	1,15
II liv I ricercatore	Dottorato di ricerca	117	57,35	87	42,65	204	2,36
III liv ricercatore	Dottorato di ricerca	909	47,57	1002	52,43	1911	22,14
I liv Dirigente Tecnologo	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,01
II liv I Tecnologo	Dottorato di ricerca	5	71,43	2	28,57	7	0,08
III liv Tecnologo	Dottorato di ricerca	62	50,82	60	49,18	122	1,41
V liv funz amministrazione	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,01

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
IV liv collaboratore tecnico e.r.	Dottorato di ricerca	3	75,00	1	25,00	4	0,05
V liv coll tecnico e.r.	Dottorato di ricerca	0	0,00	4	100,00	4	0,05
VI liv coll tecnico e.r.	Dottorato di ricerca	13	50,00	13	50,00	26	0,30
V liv collaboratore amministrazione	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,01
VII liv collaboratore amministrazione	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,02
Totale personale		4510		4123		8633	
Totale % sul personale complessivo		51,70		47,26		98,96	

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

Il personale del CNR è di 8727 dipendenti cosi ripartito: 53% uomini 47% donna .Il personale con livello dirigenziale è 71% uomo e 25% donna: non dirigenziale 53% uomo e 47% donna.Il personale non dirigenziale con laurea : uomo il 52% donna 25%,diploma scuola media superiore uomo 56% donna 44%.Personale con Master I Livello uomo 47% donna 53%. Personale con dottorato di Ricerca uomo al 50% donna al 50%

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)**
Tempo Pieno	27	728	1481	1413	841	4490	52,85	97,95	9	621	1443	1348	584	4005	47,15	96,74
Part Time >50%	1	5	10	7	0	23	19,66	0,50	0	20	32	37	5	94	80,34	2,27
Part Time ≤50%	1	5	28	31	6	71	63,39	1,55	0	4	24	10	3	41	36,61	0,99
Totale	29	738	1519	1451	847	4584			9	645	1499	1395	592	4140		
Totale %	0,33	8,46	17,41	16,63	9,71	52,54			0,10	7,39	17,18	15,99	6,79	47,46		

(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 telelavoro	0	20	42	48	20	130	31,18	50,00	1	35	106	110	35	287	68,82	62,66
Dipendenti 150 ore	7	9	8	14	1	39	52,00	15,00	3	5	8	18	2	36	48,00	7,86
PT ORIZZONTALE < o = 50%	0	2	7	6	1	16	50,00	6,15	0	3	12	1	0	16	50,00	3,49
PT ORIZZONTALE > 50%	1	2	4	2	0	9	12,00	3,46	0	8	26	30	2	66	88,00	14,41
PT VERTICALE < o = 50%	1	3	21	25	2	52	67,53	20,00	0	1	12	9	3	25	32,47	5,46
PT VERTICALE > 50%	0	3	6	5	0	14	33,33	5,38	0	12	6	9	1	28	66,67	6,11
Totale	9	39	88	100	24	260			4	64	170	177	43	458		
Totale %	1,25	5,43	12,26	13,93	3,34	36,21			0,56	8,91	23,68	24,65	5,99	63,79		

(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

Par-time maggiore del 50% donna 80.34% uomo 36.61% cosi suddiviso: orizzontale 88% donna 12% uomo verticale 66,67% donna 33,33 uomo

Part -time minore del 50% :uomo 63,39% donna 36,61% , orizzontale uomo 50% donna 50% verticale uomo 67% onna 33%

Telelavoro uomo 32% donna 68%

Flessibilità oraria 150 ore uomo 52% donna 48%

Lavoro Agile Personale con prevalente modalità lavorativa in presenza (% attività lavorativa in presenza superiore all'85%): 6,76%

Personale con modalità lavorativa mista presenza/lavoro agile (% attività lavorativa in presenza compresa tra il 15% e l'85%): 89%

Personale con prevalente modalità lavorativa quella del lavoro agile (% attività lavorativa in presenza inferiore al 15%): 4,25%

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	5120	37,98	8362	62,02	13482	40,62
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1599	32,80	3276	67,20	4875	14,69
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	867	5,88	13868	94,12	14735	44,40
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	26	27,37	69	72,63	95	0,29
Totale permessi	7612	22,94	25575	77,06	33187	

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

Congedi parentali uomo 6% donna 94%

Permessi L.104 uomo 37% donna 63%

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

- Congedi parentali
- Permessi/congedi per disabilità parentale

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?: Sì

IL CUG promuove e collabora alla realizzazione delle seguenti Azioni Positive:
Acquisizione e diffusione della conoscenza sulle problematiche relative alle pari opportunità, alla valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;iniziative volte a prevenire o reprimere molestie sessuali nonché pratiche discriminatorie in generale consolidando all'interno dell'Ente una rete in grado di raccogliere e fornire informazioni su tali tematiche; attivando ricerche mediante questionari e/o interviste al personale dell'Ente sui temi dell'organizzazione del lavoro e del Benessere Organizzativo,
Strumenti per l'identificazione delle discriminazioni di genere:

Adozione **Codice di condotta contro le molestie nel CNR.**Con l'adozione del presente Codice, il Consiglio Nazionale delle Ricerche si propone di: informare e sensibilizzare tutte/i coloro che ne sono destinatarie/i sui loro diritti e sui loro obblighi in

merito alla prevenzione e alla rimozione di azioni tali da garantire un ambiente di lavoro in cui donne e uomini rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

attivazione **Nucleo d'ascolto** per il contrasto alle politiche discriminatorie e/o vessatorie, che impediscono o rallentano il positivo inserimento nel mondo del lavoro e il contrasto ai fenomeni di violenza morale, fisica o psicologica sui singoli; realizzazione di **Attività formative da parte dei membri CUG,** di iniziative specifiche che si orientano su percorsi dedicati alle pari opportunità e cultura del rispetto della persona e prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro in considerazione sia delle priorità in termini di fabbisogno formativo, sia di impatto della formazione e degli attuali vincoli pandemici,

Sostegno straordinario al personale in condizioni di disagio personale e/o familiare favorendo il ***Diversity Management***.L'interesse all'interno del CNR verso le *diversity* è andato crescendo tant'è che si è iniziato ad inserire nella politica anche l'orientamento, consapevoli che, come hanno dimostrato numerose ricerche, il favorire un luogo o una cultura organizzativa armonica, inclusiva, aperta ad accogliere le diversità e tollerante nei confronti di tutti, produce quale risultato nel tempo, un maggior valore per il datore di avoro

Individuare forme di flessibilità del lavoro per agevolare il superamento di specifiche situazioni di difficoltà dei dipendenti o dei loro familiari:
Adozione del POLA per rendere lo **Smart Working** (lavoro agile) a regime dopo che con la pandemia è stato sperimentato in regime emergenziale. L'adozione dello strumento del "lavoro agile" come modalità di svolgimento di parte delle attività lavorative, successivamente al termine dell'emergenza sanitaria nel quale si trova attualmente il nostro paese, rappresenta per il CNR una grande sfida per il prossimo triennio, una sfida che passa attraverso l'adattamento del modello organizzativo già esistente, l'aggiornamento del Piano triennale per l'informatica, l'aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni di personale e del Piano triennale di formazione del personale.
All'interno dell'Ente, l'Amministrazione ha intenzione di introdurre l'adozione dello strumento del lavoro agile in modo progressivo e graduale attraverso un programma di sviluppo organizzato in tre fasi: una fase di avvio, una fase di sviluppo intermedio e una fase di sviluppo avanzato. Pertanto, nell'arco del triennio 2021-2023, l'amministrazione dovrà giungere alla fase di sviluppo avanzato, partendo da una baseline e definendo i livelli attesi degli indicatori scelti per misurare le condizioni abilitanti, l'implementazione del lavoro agile, i contributi alla performance organizzativa e, infine, gli impatti attesi.
Al termine di ogni fase, il CNR verificherà il livello raggiunto rispetto al livello atteso.

Azioni di conciliazione di vita e lavoro:
Realizzazione di **Asili Nido aziendali** anche con l'utilizzo di Fondi Europei convenzioni con Asili-nido presenti nel territorio o in prossimità delle sedi CNR nell'ottica di una conciliazione tra i tempi di vita e quelli lavorativi;
monitoraggio sull'utilizzo e l'estensione dei congedi parentali ai fini anche di una paternità responsabile.Maggiore flessibulità della fruizione dei **congedi parentali** da parte del lavoratore padre

Adozione **Linee guida e raccomandazioni per l'equilibrio fra i generi negli eventi scientifici organizzati i**n Area o dagli istituti afferenti in sedi diverse,nell'organizzazione di un evento scientifico, si deve incentivare l'adozione di un approccio complessivo di attenzione all'inclusione delle differenze a partire da quella di genere

Adozione del **Piano di Uguaglianza di Genere**Con l'introduzione del Piano di Uguaglianza di Genere si vuole promuovere la parità di genere nelle organizzazioni negli enti di ricerca e nelle università coinvolti per promuovere la diversità e l'inclusione nel lavoro scientifico, azioni di conciliazione vita/lavoro, rimuovere le barriere nell'assunzione e nella progressione di carriera delle ricercatrici; contrastare la diseguaglianza di genere negli organi di governo e nelle commissioni di valutazione;soprattutto integrare la dimensione di genere nei contenuti della ricerca.

Adozione **Bilancio di Genere** Il Bilancio di Genere offre una fotografia della situazione attuale del CNR dal punto di vista della rappresentanza femminile sia nei ruoli di accesso alla ricerca che nei ruoli apicali. Una fotografia che rispecchia la multidisciplinarietà dell'ente e da cui emerge il gap ancora molto evidente nelle discipline STEM

Educazione al rispetto e di contrasto alle discriminazioni con **Progetti Formativi** nelle scuole con l'obiettivo di favorire un ambiente di vita e di apprendimento sicuro e partecipativo.

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)	32	469	1228	1587	710	4026	50,46	13,67	0	443	1483	1600	426	3952	49,54	11,45
Aggiornamento professionale	139	3257	7031	6846	1547	18820	47,76	63,88	73	2506	8086	8508	1409	20582	52,24	59,65
Competenze manageriali/Relazionali	64	990	2368	2624	568	6614	39,88	22,45	22	1100	3686	4290	872	9970	60,12	28,90
Totale ore	235	4716	10627	11057	2825	29460			95	4049	13255	14398	2707	34504		
Totale ore %	0,37	7,37	16,61	17,29	4,42	46,06			0,15	6,33	20,72	22,51	4,23	53,94		

(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?: Sì

Il personale interessato alla formazione obbligatoria è uomo 50% donna 50%

Aggiornamento professionale uomo 47,76% donna 52,24 %

Competenze manageriali/Relazionali uomo 39,88% donna 60,12%

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
301.1 IFT CA CA	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Uomo
301.10 ISTEC CA RA	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Donna
301.11 ICB CA SS	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Donna
301.12 IRET CA TR	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Uomo
301.13 ISAC CA TO	0	0,00	3	100,00	3	1,01	Donna
301.14 IRBIM CTER AN	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
301.15 ISOF CTER BO	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Donna
301.16 ISPA CTER LE	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
301.17 ISEM CTER MI	0	0,00	3	100,00	3	1,01	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
301.18 IAS CTER TP	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
301.19 IRBIM CTER TP	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
301.2 IPCB CA CT	0	0,00	3	100,00	3	1,01	Donna
301.21 IAS CTER OR	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
301.22 DCSR SPP CTER PD	0	0,00	3	100,00	3	1,01	Donna
301.23 IPCF CTER PI	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
301.24 IMAA CTER PZ	0	0,00	3	100,00	3	1,01	Donna
301.25 ISM CTER TS	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Uomo
301.26 NANOTEC CA CS	0	0,00	3	100,00	3	1,01	Donna
301.3 ITM IRIB CA CS	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
301.4 ICVBC OVI IRET IBBR CA FI	0	0,00	3	100,00	3	1,01	Donna
301.5 ISAC CA LE	0	0,00	3	100,00	3	1,01	Donna
301.6 IBFM CA MI	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Donna
301.7 IN ISP CA PD	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Uomo
301.8 ISMN CA PA	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Donna
301.9 IN IBBA ISTI CA PI	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Uomo
318.13 IIT CTER CS	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
318.14 ISMED FA NA	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Uomo
318.2 IC CA BA	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
318.3 IN CA PD	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Uomo
318.7 ISPA CTER LE	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
318.8 IPCF CTER ME	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
364.337 IBBA	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
364.341 ISPF	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
364.348 IGSG	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
364.349 ISB	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
364.350 ITB	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Donna
364.351 IBBC	0	0,00	3	100,00	3	1,01	Donna
365.153 CONTRATTI E PARTNERSHIP	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
365.154 CA	0	0,00	3	100,00	3	1,01	Donna
367.206 DT	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Uomo
367.207 DT	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
367.208 ISPC DT	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
367.209 DT ISMAR	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
367.211 DT DISBA METAPONTO	3	100,00	0	0,00	3	1,01	Uomo
367.212 DT- GIURIDICO-AMMINISTRATIVO	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
367.213 PT SAC	3	100,00	0	0,00	3	1,01	Uomo
367.214 PT SAC	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
367.216 PT IBBC	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Uomo
367.218 PT DIITET	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Uomo
367.219 PT SAC	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Donna
367.222 FA - FUNZ. AMM.NE	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
380.1 IBB RIC	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Donna
380.1 IBBA RIC	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Uomo
380.1 IBE RIC	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
380.1 ICB RIC	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
380.1 IPCF RIC	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Uomo
380.1 ITM TEC	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Donna
380.10 IFC RIC	0	0,00	3	100,00	3	1,01	Donna
380.12 IFC RIC	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
380.13 NANO RIC	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
380.14 NANO RIC	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Donna
380.15 NANO TEC	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
380.17 INO RIC	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
380.18 INO RIC	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
380.2 IIA TEC	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
380.2 IRSA RIC	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Donna
380.3 IBB TEC	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Donna
380.3 IBIOM RIC	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
380.3 IMAA RIC	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Donna
380.3 IPCB RIC	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Donna
380.3 ISC RIC	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Donna
380.3 ISTEC RIC	0	0,00	2	100,00	2	0,68	Donna
380.4 IFAC RIC	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [2]	Presidente
380.4 IMM RIC	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Donna
380.4 IPCB RIC	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
380.4 IRIB RIC	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
380.4 ITAE TEC	3	100,00	0	0,00	3	1,01	Uomo
380.4 ITC RIC	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Uomo
380.5 ITC TEC	3	100,00	0	0,00	3	1,01	Uomo
380.5 STIIMA RIC	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Donna
380.7 ISMAR TEC	0	0,00	3	100,00	3	1,01	Donna
380.8 IREA RIC	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
380.8 ISMAR RIC	0	0,00	3	100,00	3	1,01	Donna
380.9 ISTI RIC	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
390.352 ISGI	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
390.353 ISSIRFA	3	100,00	0	0,00	3	1,01	Uomo
390.354 IAC	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
390.355 STEMS	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
390.357 IMAA	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
390.358 IRPI	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
390.359 IREA	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Donna
390.360 SCITEC	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
390.361 ISTEC	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Uomo
390.362 ISOF	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
390.363 DSCTM	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
390.364 DISBA	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Uomo
390.365 IC	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
390.366 INO	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
390.367 SPIN	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Donna
Totale personale	151		145		296		
Totale % sul personale complessivo	1,73		1,66		3,39		

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

uomo 49% donna 51%

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	€120000,00	€0,00	€ -120000,00	--
Direttore Dipartimento	€112272,00	€112272,00	--	--
Direttore Istituto	€85376,50	€87802,10	€ 2425,60	2,76
Dirigente Incaricato I Fascia	€0,00	€142961,00	€ 142961,00	100,00
Dirigente Incaricato II Fascia	€90163,00	€0,00	€ -90163,00	--
Dirigente II Fascia	€91019,00	€90163,00	€ -856,00	-0,95
I liv Dirigente Ricerca	€80195,80	€79602,00	€ -593,80	-0,75
II liv I ricercatore	€59943,30	€60172,70	€ 229,40	0,38
III liv ricercatore	€41622,10	€41505,60	€ -116,50	-0,28
I liv Dirigente Tecnologo	€86611,20	€82862,80	€ -3748,40	-4,52
II liv I Tecnologo	€61159,80	€59384,40	€ -1775,40	-2,99
III liv Tecnologo	€41469,60	€41182,40	€ -287,20	-0,70
IV liv funz amministrazione	€38642,70	€38697,90	€ 55,20	0,14
V liv funz amministrazione	€35149,30	€35083,00	€ -66,30	-0,19
IV liv collaboratore tecnico e.r.	€38720,90	€38496,10	€ -224,80	-0,58
V liv coll tecnico e.r.	€34995,10	€34954,40	€ -40,70	-0,12
VI liv collaboratore tecnico e.r.	€31420,20	€31439,20	€ 19,00	0,06
V liv collaboratore amministrazione	€35377,30	€35342,80	€ -34,50	-0,10
VI liv collaboratore amministrazione	€31611,80	€31728,00	€ 116,20	0,37
VII liv collaboratore amministrazione	€28405,40	€28336,80	€ -68,60	-0,24
VI liv operatore tecnico	€31676,10	€31631,50	€ -44,60	-0,14
VII liv oper. tecnico	€28314,60	€28196,20	€ -118,40	-0,42
VIII liv op tec	€25862,20	€25860,40	€ -1,80	-0,01
VII liv op amm	€28820,70	€28320,70	€ -500,00	-1,77
VIII liv op amm	€26470,60	€25935,20	€ -535,40	-2,06

Dirigente incaricato I fascia differenziale retribuito donna più100%

Direttori d'Istituto differenziale retributivo donna più2,76

profilo ricercatore nei vari livelli differenziale per donna meno 0,65

profilo tecnologo nei vari livelli differenziale per donna meno 8,21

profilo funzionario di amministrazione nei vari livelli differenziale per donna meno 0,42

profilo collaboratore Enti di Ricerca nei vari livelli differenziale per donna meno1,46

profilo collaboratore di amministrazione nei vari livelli differenziale per donna meno 0,71

profilo operatore tecnico nei vari livelli differenziale per donna meno 0,99

profilo operatore di amministrazione nei vari livelli differenziale per donna meno 3,83

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

La prima indagine sul benessere organizzativo nel CNR è stato effettuato nel 2012.Ha avuto un duplice obiettivo: acquisire conoscenze sulla rappresentazione che i dipendenti hanno del CNR (ed in particolare della loro struttura di afferenza), per valutare il benessere organizzativo dell'Ente; ma anche fornire elementi utili all'attivazione di un processo di analisi organizzativa che permetterà di pianificare azioni finalizzate al miglioramento del benessere percepito. Il coinvolgimento di tutti i dipendenti del CNR nella rilevazione del benessere organizzativo, infatti, non può prescindere dall'intenzione di avviare un processo orientato al miglioramento delle condizioni rilevate. L'indagine ha inteso perseguire i seguenti obiettivi specifici: • acquisire conoscenze sul benessere organizzativo nel CNR e individuare gli elementi che hanno favorito/ostacolato il benessere e la produttività dei dipendenti del CNR, evidenziando le risorse già esistenti ed individuando quelle che dovrebbero essere messe a disposizione dei dipendenti stessi; • condividere con i decisori del CNR gli elementi che nella percezione dei dipendenti possono promuovere un miglioramento dell'efficacia-efficienza dei risultati prodotti dall'Ente, della performance e dell'integrazione lavorativa dei dipendenti stessi; • analizzare i rapporti tra leader di un gruppo e i suoi collaboratori. I risultati sono stati documentati in un report di ricerca . Dai dati appare evidente come la rete non abbia piena conoscenza dell'attività svolta dall'amministrazione centrale, per quanto si registra un alto grado di collaborazione, giacché gli amministrativi si sentono al servizio della rete e si rendono conto delle reali esigenze dei ricercatori. Permane un senso di oppressione derivante dalla pesantezza degli adempimenti burocratici, tanto che l'azione amministrativa viene percepita per lo più come un freno allo svolgimento del lavoro.Persiste, una mediocre considerazione delle condizioni strutturali della propria sede di lavoro (angusta, inospitale, deprimente) che è causa di un lieve senso di malessere, soprattutto tra coloro che hanno un'anzianità di lavoro oltre i 20 anni. Per converso sono da segnalare, soprattutto tra i neo assunti, anche i giudizi positivi di chi vede la propria sede ben attrezzata, curata e senza barriere architettoniche. Volendo analizzare le principali cause che vengono indicate come fonte di stress, che in linea generale si attesta comunque ad un livello medio-basso, sono da segnalare: senso di impotenza di fronte ai cambiamenti , pessimismo diffuso , clima pesante nei rapporti tra le persone. Per quanto concerne la gestione della diversità, l'attenzione della dirigenza verso una buona gestione sembra l'orientamento prevalente. È da segnalare, a tal proposito, che pur riconoscendo alla diversità come un valore positivo per l'organizzazione, la sua gestione non appare organizzata e sistematizzata centralmente, quanto piuttosto viene percepita come "lasciata libera" all'iniziativa individuale del singolo dipendente o

singolo dirigente. Nel complesso, il livello di discriminazione percepito risulta essere in maggioranza basso (59%), più diffusamente tra gli uomini (70%) che tra le donne (61%). Dall'incrocio con il tipo di contratto emerge che ad un livello basso di discriminazione corrisponde una percentuale più alta di rispondenti con un contratto a tempo indeterminato, facendo registrare una percentuale del 66,2% a fronte del 58% dei tempi determinati. Rispetto alla tipologia di contratto, sono i tempi indeterminati a far registrare una percentuale più alta sul livello basso dell'indice di discriminazione, a differenza dei tempi determinati che sono presenti in percentuale maggiore (rispetto ai tempi indeterminati) all'aumentare del livello di comportamento discriminatorio. In ultimo, dall'incrocio di diversi indici, sembra quasi prendere forma un comportamento discriminatorio verso una figura di giovane donna, con contratto a tempo determinato.Una seconda indagine è stata svolta nel 2014.Il sesso dei rispondenti non influisce sul loro benessere/malessere in relazione alla maggior parte dei fattori analizzati. In generale si evidenzia un livello di benessere leggermente inferiore per le donne, che tuttavia risulta significativo soprattutto in relazione alla gestione del personale. Osservando le medie per classi di età si evidenzia un benessere maggiore per i 18--30enni per quasi tutti i fattori, ad eccezione della conciliazione tra la vita lavorativa e la vita privata. In riferimento alla conciliazione tra la vita lavorativa e la vita privata, al carico di lavoro e al senso di appartenenza non si evidenziano grandi differenze di benessere tra le classi di età, mentre per quanto riguarda la circolazione delle informazioni, il clima dei rapporti e la conoscenza e condivisione del sistema valutativo i 18-30 anni presentano sicuramente un livello di benessere più elevato. E' interessante notare che in riferimento alla gestione del personale il benessere risulti in sostanza inversamente proporzionale all'età degli intervistati .Il Benessere dell'organismo-CNR dipende allora dal fatto che tutte le sue funzioni riescano a conservare un buon grado di mobilità e di apertura; che tutte le Funzioni mantengano una buona connessione fra di loro; e che, infine, a tutte sia dato un assetto positivo, nessuna esclusa. Il Benessere del CNR è un bene che produce ulteriore Benessere; a patto che tutte le sue funzioni costituiscano un insieme armonico, positivamente mobile e profondamente integrato.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo:	No
Sportelli d'ascolto:	No
Sportelli di counselling:	No
Codici etici:	Sì
Codici di condotta:	Sì
Codici di comportamento:	Sì

Il Consiglio Nazionale delle Ricerche, nel seguito CNR, è ente pubblico nazionale di ricerca con competenza scientifica generale, vigilato dal Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, nel seguito Ministro, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia scientifica, finanziaria, organizzativa, patrimoniale e contabile in attuazione degli articoli 9 e 33 della Costituzione. In coerenza con il Programma Nazionale della Ricerca (PNR), con gli atti di indirizzo e con le direttive adottati dal Ministro, il CNR: a) svolge, promuove, coordina e finanzia attività di ricerca e ne cura l'applicazione promuovendo l'interdisciplinarità; b) promuove la valorizzazione e l'utilizzazione dei risultati della ricerca; c) fornisce attività di consulenza, certificazione e supporto tecnico-scientifico agli organi costituzionali, e alle amministrazioni pubbliche nonché servizi a terzi in regime di diritto privato; d) collabora con le regioni e le autonomie locali, anche al fine di favorire lo sviluppo delle specifiche realtà produttive del territorio; e) collabora con le università e con gli altri enti di ricerca per la promozione delle conoscenze scientifiche e tecnologiche e per la reciproca condivisione delle risorse sulla base di apposite convenzioni; f) promuove l'internazionalizzazione del sistema italiano della ricerca scientifica e tecnologica al fine di accrescerne competitività e visibilità; g) partecipa ai grandi programmi di ricerca, ivi compreso il coordinamento delle attività polari, e agli organismi internazionali garantendo la collaborazione con enti ed istituzioni di altri paesi nel campo scientifico-tecnologico e nella definizione della normativa tecnica, partecipa alla realizzazione dello spazio europeo della ricerca e dell'innovazione; h) dà supporto alle istituzioni internazionali, dell'Unione europea, nazionali e regionali nella valutazione e

nel monitoraggio dei programmi scientifici; i) propone e, anche su affidamento del Governo, coordina e svolge progetti di ricerca di interesse nazionale in collaborazione con università e imprese, tenendo conto delle esigenze delle regioni in materia di ricerca ed innovazione; l) promuove la formazione e la crescita scientifica del personale addetto alla ricerca. Inoltre promuove e realizza, in collaborazione con le università sulla base di apposite convenzioni anche con il coinvolgimento del mondo imprenditoriale, corsi di dottorato di ricerca; l-bis) promuove l'applicazione della Carta europea dei ricercatori, del codice di condotta per il reclutamento dei ricercatori e delle azioni europee per la definizione di un quadro di riferimento per le carriere nello spazio europeo della ricerca; m) contribuisce all'integrazione tra i sistemi dell'istruzione e della formazione e il sistema della ricerca e l'innovazione tecnologica collaborando a tal fine con istituzioni nazionali, regionali e locali per il miglioramento della qualità del sistema educativo nazionale; n) contribuisce all'analisi del contesto scientifico ed economico nazionale ed internazionale e delle prospettive di sviluppo anche al fine di fornire supporto allo Stato, alle regioni e al sistema delle autonomie locali, nella programmazione delle politiche per la ricerca e l'innovazione; o) promuove la diffusione della conoscenza nella società; p) sostiene nuove idee progettuali e nuovi settori emergenti al fine di promuovere l'avanzamento delle conoscenze, l'innovazione per la competitività e lo sviluppo sociale e culturale del Paese; q) promuove, concorre alla costituzione o partecipa a fondi di investimento insieme ad investitori pubblici

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prosecuzione ed evoluzione esperienza del Lavoro agile anche dopo il termine della fase emergenziale

Secondo quanto indicato nelle linee di indirizzo "Linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance", emanate con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione il 9 dicembre 2020, il Piano organizzativo del Lavoro Agile (POLA) del CNR, costituisce parte integrante del Piano della Performance 2021-2023. Questo capitolo vuole rappresentare un dettaglio sui necessari processi di innovazione amministrativa che il CNR intende porre in essere ai fini della programmazione del lavoro agile, ovvero delle sue modalità di attuazione e sviluppo. È utile precisare che il POLA non rappresenta uno strumento di programmazione degli obiettivi delle strutture e degli individui in lavoro agile, bensì uno strumento dal quale derivare alcuni degli obiettivi di Ente per il prossimo triennio, obiettivi inseriti nelle ordinarie sezioni del Piano della performance come indicato nelle Linee guida 1/2017 (cfr. capitolo obiettivi annuali di ente). L'adozione dello strumento del "lavoro agile" come modalità di svolgimento di parte delle attività lavorative, successivamente al termine dell'emergenza sanitaria nel quale si trova attualmente il nostro paese, rappresenta per il CNR una grande sfida per il prossimo triennio, una sfida che passa attraverso l'adattamento del modello organizzativo già esistente, L'aggiornamento del Piano triennale per l'informatica, l'aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni di personale e del Piano triennale di formazione del personale.

Con l'avvento dell'emergenza epidemiologica, la pubblica amministrazione ha la necessità di ripensare la modalità di svolgimento del lavoro favorendo, ove possibile, la modalità di lavoro agile. A seguito delle prime analisi condotte dal CNR sui fattori abilitanti il lavoro agile (cfr. DM 09.12.2020), il CNR intende perseguire con massima priorità i seguenti obiettivi amministrativo/gestionali di Ente.

SMART WORKING Formazione, ai livelli dirigenziali e non, dedicata sulle tematiche del lavoro agile di dipendenti formati 100% dei dirigenti amministrativi.

Formazione anche al personale non dirigenziale

Stato di attuazione del lavoro agile

Implementazione del lavoro agile

Definizione delle modalità attuative,

Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile attraverso la predisposizione del regolamento.

Report di studio Studio degli impatti attesi in merito alle risorse umane, economico e finanziarie, sugli spazi e sugli

approvvigionamenti con l'introduzione del lavoro agile.Miglioramento sostanziale dei fattori abilitanti il lavoro agile

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	MANIFESTAZIONE D'INTERESSE TRA TUTTO IL PERSONALE
Tipologia di atto:	PROVVEDIMENTO ORDINAMENTALE
Data:	19/02/2020
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:	No
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	No
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	No
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	5
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
ESPERTI IN MATERIA DI PARITA E PARI OPPORTUNITA

Attività

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

- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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
- CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE NEL CNR

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?

- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

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

E stato adottato il codice per la prevenzione e il contrasto delle molestie nel CNR

Il codice per la prevenzione e il contrasto delle molestie nel CNR nasce dal bisogno reale espresso da parte del personale dell'Ente di uno strumento di tutela di ciascun dipendente di vivere sul luogo di lavoro con comportamenti improntati a " valori di correttezza e pari opportunità"

Successivamente all'elaborazione, è stata inviata la Bozza per osservazioni a tutto il personale dell'Ente .Il Comitato ha elaborato delle note e la Direzione Generale ha acquisto il parere propositivo

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Il Bilancio di genere è un documento in grado di restituire un'immagine dinamica della distribuzione di genere delle diverse componenti all'interno del CNR nonchè la partecipazione di donne e uomini negli organi di vertice della rete scientifica sul

territorio.Esso mira a valutare l'efficacia e la sostenibilità delle misure adottate , a migliorare i risultati sin qui ottenuti, a segnalare le contradizioni e le opportunità .

Successivamente alla redazione formulata da un Gruppo di lavoro e dal D.G., è stata inviato al CUG

Il CNR ha intenzione di introdurre l'adozione dello strumento del lavoro agile in modo progressivo e graduale all'interno della propria organizzazione, attraverso un programma di sviluppo organizzato in tre fasi.

Il CUG, ha partecipato ad una riunione con il DG, il Responsabile dell'OIV, il Direttore Risorse Umane e il Direttore del Personale per attivita di verifica sull'invio del POLA a Funzione Pubblica entro il termine stabilito del 31 gennaio 2021

Considerazioni conclusive

Il Cug interagisce direttamente col vertice amministrativo dell'ente di appartenenza e si avvale delle risorse umane e strumentali che l'amministrazione ha messo a disposizione. Quest'ultima infatti ha fornito al Cug tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.Il Cug è un organismo dell'amministrazione di appartenenza, a supporto dell'attività della stessa nelle tematiche di competenza. I CUG hanno assunto un ruolo maggiormente incisivo nell'aiutare le amministrazioni a raggiungere gli obiettivi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni, perché le novità apportate dalla direttiva 2/2019 sono state introdotte sulla base delle esperienze maturate nei primi anni di attività dei CUG, con l'apporto di alcune Presidenti di CUG e alla sensibilità dei vertici e al clima generale dell'amministrazione come l'Amministrazione del CNR. Nelle attività realizzatedall'Ente,l'Amministrazione del CNR, recependo la normativa di funzione Pubblica 2/2019, ha interpellato il CUG sia per attività propositive sia per quelle di verifica .L'attività del Comitato, insediato nel febbraio 2020 , con l'incalzare della pandemia,ha subito una riconversione, procedendo a riunioni ed attività da remoto. Pur tuttavia ottemperando ad ogni processo decisionale a cui è stato chiamato

Source URL:
http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-consiglio-nazionale-delle-ricerche-cnr-2021