



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_azioni_positive_pcm-triennio_2019-2021-anno_2020.pdf) ([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_pcm-triennio\\_2019-2021-anno\\_2020\\_2.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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_azioni_positive_pcm-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) ([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_pcm-triennio\\_2022-2024-anno\\_2022\\_1.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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

| 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 |
| 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    |

| 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           | 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    |

| 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            | 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

| 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               | 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  |                         |                            |

<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> |
| 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             |

| Inquadramento                         | Titolo di studio     | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |
|---------------------------------------|----------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
|                                       |                      | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| 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 | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| 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           |                  |

<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

Il personale del CNR è di 8727 dipendenti così 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

| 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    | 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  |                         |                            |

<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> |
| 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  |                         |                            |

<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

Par-time maggiore del 50% donna 80,34% uomo 36,61% così 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% donna 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

| 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            | 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           |                  |

<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

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 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 **Sì**  
redigere il Bilancio di genere?:

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 lavoro

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 flessibilità 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** in 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

| 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> |
| 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  |                         |                            |

<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 donne3. 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

| Commissione          | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  | Presidente |
|----------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
|                      | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |            |
| 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      |

| Commissione                     | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  | Presidente |
|---------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
|                                 | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |            |
| 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      |

| Commissione                          | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  | Presidente |
|--------------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
|                                      | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |            |
| 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 IRS A 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      |

| Commissione                        | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  | Presidente |
|------------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
|                                    | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |            |
| 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            |                  |            |

<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

uomo 49% donna 51%

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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 meno 1,46

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 Sì  
state effettuate indagini riguardo a:  
benessere organizzativo con la  
valutazione dello stress lavoro  
correlato e la valutazione dei rischi in  
ottica di genere?:

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 18-30 anni 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 adottate 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:

Proseguimento 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 No  
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

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 acquistato il parere proppositivo

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 contraddizioni 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 attività 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 realizzate dall'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>