



Portale CUG

Relazione CUG

AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

AGENZIA SPAZIALE ITALIANA

Acronimo:	ASI
Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00133
Indirizzo:	Via del Politecnico snc
Codice Amministrazione:	asi
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Enti e Istituzioni di Ricerca Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021	2022-2024
<p>2021 - 2023</p> <p>piano_azioni_positive_asi-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_asi-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (1.78 MB)</p>	<p>piano_azioni_positive_asi-triennio_2022-2024-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_asi-triennio_2022-2024-anno_.pdf) (1.79 MB)</p>
<p>2024 - 2026 (all. Sez. 3 Paragrafo 3.7 PIAO ASI 2024-2026)</p> <p>piano_azioni_positive_asi-triennio_2024-2026-all-sez-3-paragrafo-37-</p>	<p>2025-2027 (all. Sez. 3 Paragrafo 9 PIAO ASI 2025-2027)</p> <p>piano_azioni_positive_asi-triennio_2025-2027-all-sez-3-paragrafo-9-</p>



[piao-asi-2024-2026-anno_.pdf](#)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/asi/2024-2026-all-sez-3-paragrafo-37-piao-](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/asi/2024-2026-all-sez-3-paragrafo-37-piao-asi-2024-2026/piano_azioni_positive_asi-triennio_2024-2026-all-sez-3-paragrafo-37-piao-asi-2024-2026-anno_.pdf)

[asi-2024-2026/piano_azioni_positive_asi-triennio_2024-2026-all-sez-3-paragrafo-37-](#)

[piao-asi-2024-2026-anno_.pdf](#) (1.08 MB)

[piao-asi-2025-2027-anno_.pdf](#)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/asi/2025-2027-all-sez-3-](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/asi/2025-2027-all-sez-3-paragrafo-9-piao-asi-2025-2027/piano_azioni_positive_asi-triennio_2025-2027-all-sez-3-paragrafo-9-piao-asi-2025-2027-anno_.pdf)

[paragrafo-9-piao-](#)

[asi-2025-2027/piano_azioni_positive_asi-triennio_2025-2027-all-sez-3-paragrafo-9-](#)

[piao-asi-2025-2027-anno_.pdf](#) (1.14 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
Organo di vertice	presidente	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	direttore generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente tecnologo	0	0	1	6	13	0	0	0	4	3
Organo di vertice	consiglio di amministrazione	0	1	0	0	2	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	primo tecnologo	0	0	11	14	10	0	0	5	12	5
Personale non dirigente	ricercatore	0	8	4	1	0	0	7	5	1	0
Personale non dirigente	tecnologo	0	17	17	6	1	0	9	22	8	0
Personale non dirigente	collaboratore tecnico e.r	0	1	5	11	2	0	1	1	15	3
Personale non dirigente	funzionario di Amministrazione	0	1	1	2	0	0	1	3	15	3
Personale non dirigente	Collaboratore di amministrazione	0	5	3	0	1	0	5	1	14	4
Personale non dirigente	Operatore tecnico	0	0	2	4	2	0	2	1	0	0
Personale non dirigente	Operatore di Amministrazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello generale	Dirigente 2 fascia	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
Totale personale		0	33	45	46	31	0	25	39	70	19

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
Totale % sul personale complessivo		0,00	10,71	14,61	14,94	10,06	0,00	8,12	12,66	22,73	6,17

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni		23	12	8	5	48	44,44	16,44	0	22	17	15	6	60	55,56	19,93
Tra 3 e 5 anni	0	9	23	14	13	59	66,29	20,21	0	2	16	10	2	30	33,71	9,97
Tra 5 e 10 anni	0	0	6	4	3	13	37,14	4,45	0	1	3	14	4	22	62,86	7,31
Superiore a 10 anni	0	0	3	18	8	29	43,28	9,93	0	0	6	25	7	38	56,72	12,62
Inferiore a 3 anni		18	12	6	5	41	45,56	14,04	0	22	17	6	4	49	54,44	16,28
Tra 3 e 5 anni	0	9	23	14	13	59	57,84	20,21	0	2	17	20	4	43	42,16	14,29
Tra 5 e 10 anni	0	0	6	3	3	12	34,29	4,11	0	1	2	15	5	23	65,71	7,64
Superiore a 10 anni	0	0	2	21	8	31	46,27	10,62	0	0	5	25	6	36	53,73	11,96
Totale	0	59	87	88	58	292			0	50	83	130	38	301		
Totale %	0,00	9,95	14,67	14,84	9,78	49,24			0,00	8,43	14,00	21,92	6,41	50,76		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Dirigente tecnologo	Laurea	20	74,07	7	25,93	27	8,94
primo tecnologo	Laurea	35	61,40	22	38,60	57	18,87
ricercatore	Dottorato di ricerca	13	50,00	13	50,00	26	8,61
tecnologo	Dottorato di ricerca	2	100,00	0	0,00	2	0,66
tecnologo	Laurea	41	51,25	39	48,75	80	26,49

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
collaboratore tecnico e.r.	Diploma di scuola superiore	19	48,72	20	51,28	39	12,91
funzionario di Amministrazione	Laurea	4	15,38	22	84,62	26	8,61
Collaboratore di amministrazione	Diploma di scuola superiore	3	60,00	2	40,00	5	1,66
Collaboratore di amministrazione	Laurea	6	21,43	22	78,57	28	9,27
Operatore tecnico	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,66
Operatore tecnico	Diploma di scuola superiore	8	88,89	1	11,11	9	2,98
Operatore di Amministrazione	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,33
Totale personale		151		151		302	
Totale % sul personale complessivo		50,00		50,00		100,00	

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

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

Relativamente alla distribuzione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento emerge quanto segue:

- Variabile “età”: in generale, si osserva una maggior distribuzione del personale, sia di genere femminile che di genere maschile, nelle fasce di età “da 41 a 50” e da “51 a 60”, con una leggera tendenza alla concentrazione del personale di genere femminile nella fascia di età più alta “da 51 a 60”. Si osserva, inoltre, una bassissima concentrazione nelle fasce di età “< 30” e “da 31 a 40”.
- Variabile “genere”: si osserva un’equa distribuzione del personale, con tendenza alla concentrazione dello stesso nel genere femminile

Dai dati forniti dall’Amministrazione, risulta che una permanenza superiore ai 10 anni riguarda 18 lavoratori e ben 25 lavoratrici. Si tratta di un dato che conferma le criticità relative alla progressione di carriera evidenziato dall’ultima rilevazione sul benessere organizzativo compiuta dall’Amministrazione con la collaborazione del CUG nel 2020. Tale rilevazione ha consentito di far emergere una situazione di insoddisfazione del personale e di dare avvio a un piano di progressioni che nel triennio dovrebbe consentire il passaggio di profilo a un numero consistente di lavoratori e di lavoratrici. Anche i dati relativi alla permanenza nel livello segnalano che la fascia di età in cui risulta più elevata la durata della permanenza riguarda la fascia di età da 51 a 60 anni, dove emerge una permanenza superiore ai dieci anni per 21 lavoratori e per 25 lavoratrici.

Dall’analisi congiunta delle due variabili “genere” e “età” rispetto ai livelli di inquadramento, inoltre, emerge quindi quanto segue:

- una maggior concentrazione delle donne nei livelli IV-VIII contro una maggior concentrazione degli uomini nei profili di Ricercatore e Tecnologo
- relativamente ai dati del personale inquadrato nei livelli IV-VIII, si osserva una leggera

concentrazione nella fascia di età “da 51 a 60” e uno scarso numero di dipendenti nelle fasce di età “da 31 a 40”.

- Relativamente ai dati del personale inquadrato nei profili di Ricercatore e Tecnologo si osserva una leggera concentrazione nella fascia di età “da 41 a 50” e un apprezzabile numero di dipendenti nella fascia di età “da 31 a 40”.

Per quanto riguarda la distribuzione del personale per livello e titolo di studio, si osserva un’equa ripartizione tra uomini e donne.

Infine, per quanto riguarda la distribuzione del personale non dirigenziale per profilo di inquadramento e titolo di studio, fermo restando il requisito previsto dalla norma di riferimento per l’accesso a ciascun profilo professionale, si osserva, rispetto al profilo di Collaboratore di Amministrazione, che un numero apprezzabile di dipendenti è in possesso di un titolo di studio superiore a quello richiesto per l’accesso al medesimo profilo, con una concentrazione di tale tendenza tra il personale di genere femminile.

Analogamente si osserva rispetto al profilo di Operatore Tecnico, con una concentrazione maggiore nel personale di genere maschile.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	0	32	46	42	29	149	49,67	99,33	0	24	39	69	19	151	50,33	99,34
Part Time >50%	0	0	1		0	1	50,00	0,67	0	1	0	0	0	1	50,00	0,66
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	32	47	42	29	150			0	25	39	69	19	152		
Totale %	0,00	10,60	15,56	13,91	9,60	49,67			0,00	8,28	12,91	22,85	6,29	50,33		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Telelavoro	0	0	1	0	0	1	33,33	0,71	0	0	0	1	1	2	66,67	1,35
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	0	1	0	0	1	100,00	0,71	0	0	0	0	0	0	0,00	--

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,68
Smart working	0	31	41	38	29	139	48,94	98,58	0	25	37	66	17	145	51,06	97,97
Totale	0	31	43	38	29	141			0	26	37	67	18	148		
Totale %	0,00	10,73	14,88	13,15	10,03	48,79			0,00	9,00	12,80	23,18	6,23	51,21		

⁽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

Con riferimento alla prima tabella della sezione, dai dati forniti dall'amministrazione non risultano dipendenti al di sotto dei 30 anni, sia uomini sia donne (probabilmente dovuta all'alta specializzazione richiesta all'ingresso nei concorsi). La prevalenza sia di donne sia di uomini è nella fascia dai 40 ai 60 anni, con una netta prevalenza di donne nella fascia tra i 51 e i 60 anni, quindi con età piuttosto avanzata. Potrebbe essere opportuno agevolare l'ingresso dei giovani neolaureati e di giovani donne al di sotto dei 40 anni. **Part-time:** Strumento di fatto non utilizzato dai dipendenti. Probabilmente l'utilizzo dello Smart working (SW) consente adeguatamente di agevolare la conciliazione vita-lavoro senza ricorrere al part-time.

Dalla tabella avente per oggetto la fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età SW equamente distribuito tra uomini e donne, risulta che il telelavoro è richiesto/usufruito dal doppio di donne rispetto agli uomini (probabilmente a causa dei requisiti che privilegiano in termini di punteggio l'attività di cura e assistenza nei confronti di congiunti disabili/figli minori)

N.B: il n di 3 unità di personale in telelavoro risulta anomalo e forse riferito unicamente al periodo della pandemia in cui i progetti di TLV sono stati trasformati in SW.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	36	4,10	843	95,90	879	28,57
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	37	100,00	37	1,20
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	178	29,37	428	70,63	606	19,69
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	561	36,08	994	63,92	1555	50,54
Totale permessi	775	25,19	2302	74,81	3077	

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

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

Dalla tabella sulla fruizione dei congedi di cui alla legge 104 risulta una significativa maggioranza di fruizione da parte di dipendenti di genere femminile (rapporto 3 a 1 - verosimilmente legato all'aumento dei mesi per maternità). Si noti come la percentuale di dipendenti che usufruiscono dei suddetti congedi sia abbastanza alta (30%), se confrontata con la percentuale di dipendenti con figli piccoli.

Rispetto al numero totale dei dipendenti che ne usufruiscono, le donne rappresentano il 96%. La discrepanza si riduce per i permessi 104/1992 (30% vs 70% circa).

Consistente è la percentuale dei dipendenti che usufruisce dei permessi orari 104/1992, essendo pari a circa il 50%.

Sarebbe interessante avere una statistica a livello nazionale per analizzare con maggiore attenzione i dati e individuare eventuali tendenze.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working
- Telelavoro

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **No**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

L'ASI ha avviato il progetto "SPAZIO ALL'ECONOMIA COMPORTAMENTALE", promosso dal Dipartimento della funzione pubblica circa l'applicazione dell'economia comportamentale nelle pubbliche amministrazioni e curato dal TAC (Team di Analisi dei Comportamenti), con l'obiettivo di rilevare e potenziare i comportamenti di cittadinanza organizzativa (*Organizational Citizenship Behaviors - OCBs*) presso l'Agenzia e, sulla base dei risultati di tale analisi, stimolare decisioni e comportamenti virtuosi nei diversi ambiti di interesse dell'Ente.

Le informazioni raccolte nella prima fase, hanno permesso di individuare, alcune attività che possono contribuire all'introduzione di piccoli ma importanti cambiamenti (nudge) al fine di acquisire, comportamenti sempre più orientati all'ottimizzazione dei processi lavorativi oltre che al miglioramento della qualità e del benessere del vivere la nostra Agenzia.

Sono stati individuati in particolare due nudge di breve termine che ben si integrano con gli attuali carichi di lavoro e con gli impegni prioritari di tutto il personale ASI.

1. *Ottimizzazione dei processi lavorativi: gestione del tempo: One hour meeting*
2. *Qualità e benessere organizzativo. First Call for Ideas*

Sulla base dei risultati dell'indagine sul benessere organizzativo svolta dal CUG nel corso dell'anno 2020, l'ASI ha intrapreso diverse azioni, finalizzate, tra le altre cose, al miglioramento del benessere organizzativo nei seguenti ambiti:

- **Carriera e sviluppo professionale:** l'ASI ha emanato i Bandi nn. 49/2021 e 50/2021, finalizzati, rispettivamente, alle progressioni dal II al I livello e dal III al II livello, dei profili di Tecnologo. Il PTA 2021-2023 prevede, inoltre, nel corso del triennio, l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 75/2017 per le progressioni interne per i profili dei livelli IV-VIII, l'applicazione dell'art. 15 anche per i Ricercatori e un'ulteriore analoga opportunità per i Tecnologi nel 2023.
- **Organizzazione:** l'ASI ha realizzato un programma di formazione manageriale dedicato ai Responsabili di Unità Operativa (*Middle Management ASI*). L'implementazione del nuovo modello organizzativo dell'Agenzia ha richiesto capacità, competenze e strumenti manageriali al fine di supportare le azioni di Direttori e Responsabili di Unità Operativa nella efficace gestione delle risorse finanziarie, umane, strumentali e tecnologiche affidate. Obiettivo prioritario del programma formativo è stata quella di costruire il modello gestionale del *Middle Management ASI*, individuando metodi, strumenti e tecniche di gestione omogenee e strettamente coordinate con il modello gestionale manageriale già definito dai Direttori. Il modello gestionale del *Middle Management ASI* può e deve essere costruito dalle persone attraverso la patrimonializzazione e la valorizzazione delle esperienze e delle competenze sviluppate nell'Agenzia, nel massimo rispetto della normativa vigente in materia di PA e in *compliance* con quanto previsto nello Statuto e dai regolamenti interni dell'Agenzia.
- **Relazioni organizzative e soft skills:** l'ASI ha avviato il "Progetto sperimentale per l'assegnazione e la valutazione dei comportamenti organizzativi". L'obiettivo primario della metodologia proposta è stato quello di promuovere la centralità della comunicazione nel processo organizzativo della valutazione, quale strumento essenziale di gestione e di valorizzazione delle risorse umane, nonché di stimolare e promuovere la crescita delle soft skills tramite l'acquisizione di comportamenti organizzativi via via più specializzati, nel duplice interesse dell'ASI e del dipendente.

Vedi sopra

Il CUG ha collaborato alla redazione del primo Gender Equality Plan (GEP) dell'ASI, documento, quest'ultimo che, in coerenza con gli altri documenti programmatici, fornisce strumenti che possono influire positivamente sul clima lavorativo favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale e l'organizzazione del lavoro ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere.

Le aree prioritarie oggetto del GEP, da sviluppare mediante concrete misure e indicatori (indicate nel Piano stesso), sono:

- l'equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa
- l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
- l'eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
- misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

L'Agenzia ha approvato l'aggiornamento del POLA, quest'ultimo confermandosi uno strumento che, in un'ottica di passaggio del Lavoro Agile dalla modalità straordinaria, resasi necessaria a seguito dell'emergenza sanitaria, a quella ordinaria, persegue, con un approccio strutturato, una finalità di sviluppo organizzativo e culturale che collega l'introduzione del Lavoro Agile agli elementi che ne rendono efficace l'utilizzo: orientamento al risultato, maturità digitale, sviluppo delle competenze trasversali e professionali, evoluzione dei modelli organizzativi.

L'ente ha ogni anno predisposto e approvato il Piano Triennale delle azioni positive.

Oltre alle azioni sopra riportate e riconducibili alle misure previste dal piano delle azioni positive, si ritiene rilevante ricordare anche l'iniziativa "Spazio senza confini" nata per valorizzare l'attività svolta dai colleghi dell'Ente: nel dettaglio alcuni ricercatori e tecnici di varie discipline collegate alla mission dell'ente, hanno predisposto *in house*, con il supporto del settore comunicazione di ASI, video e filmati da pubblicare sul sito web dell'ASI a vantaggio degli studenti impegnati con la didattica a distanza a causa dell'emergenza sanitaria dovuta dal COVID.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Sicurezza sui luoghi di lavoro	2	16	11	5	5	39	55,71	3,15	1	6	7	15	2	31	44,29	3,00
Aggiornamento professionale	0	95	156	130	114	495	40,71	40,02	0	112	187	324	98	721	59,29	69,73
Aggiornamento professionale	0	7	3	8	9	27	55,10	2,18	0	7	8	0	7	22	44,90	2,13
Competenze manageriali/Relazionali	0	52	312	208	104	676	72,22	54,65	0	26	52	156	26	260	27,78	25,15
Totale ore	2	170	482	351	232	1237			1	151	254	495	133	1034		
Totale ore %	0,09	7,49	21,22	15,46	10,22	54,47			0,04	6,65	11,18	21,80	5,86	45,53		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

Al momento il bilancio di genere non risulta essere stato predisposto. Si conferma che la sua realizzazione è prevista dal Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP).

Nelle more della sua predisposizione, come anticipato sopra, si segnala che per rispondere alla necessità di individuare azioni concrete per il raggiungimento di obiettivi utili a rafforzare le opportunità e la valorizzazione del personale, anche in termini di genere, all'interno della propria struttura e dei propri processi organizzativi e adempiere a quanto richiesto dalla Commissione Europea, l'ASI nel corso del 2021 ha istituito un Gruppo di Lavoro ad hoc (GdL-GEP) per redigere il Piano per la Parità di Genere. Il documento è stato costruito sulla base delle peculiarità dell'Agenzia, che conduce attività istituzionali e di ricerca, pensando a uno strumento facilmente aggiornabile e con obiettivi verificabili. Il GdL-GEP ASI ha operato mettendo a frutto le esperienze maturate attraverso la sinergia tra le Direzioni, il CUG (e quindi in coerenza con le misure previste dal piano delle azioni positive) e la Direzione del Personale.

La sua predisposizione ha seguito un programma di azione che ha contemplato inizialmente una ricognizione delle iniziative condotte in altri Enti, a livello nazionale e internazionale, una valutazione delle iniziative in corso in ASI e la predisposizione di un format specifico per realizzare il GEP. Sono state, quindi, individuate le diverse criticità e formulati gli obiettivi specifici per l'Agenzia con le corrispondenti azioni per le quali sono stati identificati i referenti nelle diverse strutture ASI.

Il Piano, in coerenza con gli altri documenti programmatici, fornisce strumenti che possono influire positivamente sul clima lavorativo favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale e l'organizzazione del lavoro ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
BANDO 5/2020	3	75,00	1	25,00	4	2,80	Uomo
AVVISI 3-4-5/2021	3	75,00	1	25,00	4	2,80	Uomo
AVVISO 10/2021	3	75,00	1	25,00	4	2,80	Uomo
AVVISO 11/2021	2	66,67	1	33,33	3	2,10	Donna
BANDO 6/2021	3	75,00	1	25,00	4	2,80	Donna
BANDO 7/2021	4	80,00	1	20,00	5	3,50	Uomo
BANDO 8/2021	3	75,00	1	25,00	4	2,80	Uomo
BANDO 9/2021	1	25,00	3	75,00	4	2,80	Uomo
BANDO 12/2021	2	50,00	2	50,00	4	2,80	Uomo
BANDO 13/2021	2	66,67	1	33,33	3	2,10	Uomo
BANDO 14/2021	1	25,00	3	75,00	4	2,80	Donna
BANDO 14/2021	2	50,00	2	50,00	4	2,80	Donna
BANDO 15/2021	2	50,00	2	50,00	4	2,80	Donna
BANDO 16/2021	2	50,00	2	50,00	4	2,80	Donna
BANDO 17/2021	2	50,00	2	50,00	4	2,80	Uomo
BANDO 18/2021	1	25,00	3	75,00	4	2,80	Uomo
BANDO 19/2021	1	25,00	3	75,00	4	2,80	Donna
BANDO 20/2021	2	50,00	2	50,00	4	2,80	Uomo
BANDO 21/2021	2	50,00	2	50,00	4	2,80	Uomo
BANDO 22/2021	1	25,00	3	75,00	4	2,80	Donna
BANDO 23/2021	2	50,00	2	50,00	4	2,80	Uomo
BANDO 24/2021	2	50,00	2	50,00	4	2,80	Donna
BANDO 25/2021	1	25,00	3	75,00	4	2,80	Uomo
BANDO 26/2021	2	50,00	2	50,00	4	2,80	Uomo
BANDO 27/2021	2	50,00	2	50,00	4	2,80	Uomo
BANDO 28/2021	3	75,00	1	25,00	4	2,80	Uomo
BANDO 28/2021	3	75,00	1	25,00	4	2,80	Donna
AVVISO 29/2021	1	25,00	3	75,00	4	2,80	Donna
BANDO 30/2021	3	75,00	1	25,00	4	2,80	Uomo
BANDO 30/2021	3	50,00	3	50,00	6	4,20	Uomo
BANDO 30/2021	2	50,00	2	50,00	4	2,80	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
BANDO 30/2021	2	50,00	2	50,00	4	2,80	Uomo
BANDO 30/2021	3	50,00	3	50,00	6	4,20	Uomo
BANDO 30/2021	2	50,00	2	50,00	4	2,80	Uomo
BANDO 30/2021	2	50,00	2	50,00	4	2,80	Uomo
Totale personale	75		68		143		
Totale % sul personale complessivo	24,83		22,52		47,35		

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

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

Come noto, l'art. 57, comma 1, D.lgs. 165/2001, stabilisce che le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, salvi i casi in cui la composizione delle commissioni debba essere integrata esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso.

Dalla tabella in esame emerge come l'ASI si sia attenuta alla norma in questione.

In particolare, emerge come l'ASI in alcuni casi abbia riservato alle donne un numero di posti superiore al minimo legale. Nel 48,57% dei bandi, alle donne è stata riservata la metà dei posti di componente delle commissioni di concorso. Nel 17,14% dei bandi, alle donne sono stati riservati i 2/3 dei posti. Nel 31,42% dei bandi, il posto di presidente della commissione è stato riservato alle donne.

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 %
Dirigente 1 fascia	€63079,40	€0,00	€ -63079,40	--
Dirigente 2 fascia	€0,00	€50646,30	€ 50646,30	100,00
Dirigente tecnologo	€59816,10	€61105,20	€ 1289,10	2,11
primo tecnologo	€46021,40	€45489,10	€ -532,30	-1,17
tecnologo	€31544,80	€32372,30	€ 827,50	2,56
ricercatore	€31077,00	€30766,90	€ -310,10	-1,01
funzionario di amministrazione liv 4	€34369,50	€34369,50	--	--
collaboratore tecnico e.r liv 4	€34369,50	€34369,50	--	--

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
collaboratore di amministrazione liv 5	€31774,70	€31774,70	--	--
collaboratore tecnico e.r liv 5	€31774,70	€31774,70	--	--
funzionario di amministrazione liv 5	€31774,70	€32774,70	€ 1000,00	3,05
collaboratore di amministrazione liv 6	€28630,80	€28630,80	--	--
collaboratore tecnico e.r liv 6	€28630,80	€28630,80	--	--
operatore tecnico liv 6	€28630,80	€28630,80	--	--
collaboratore di amministrazione liv 7	€26309,20	€26309,20	--	--
operatore amministrazione VII liv	€26309,20	€26309,20	--	--
operatore tecnico liv 7	€26309,20	€26309,20	--	--
operatore di amministrazione liv 8	€24030,10	€24030,10	--	--
operatore tecnico liv 8	€24030,10	€24030,10	--	--

Dalla tabella risulta un divario economico di genere nelle due fasce dirigenziali (divario che riguarda entrambi i generi). Ma complessivamente in linea con le naturali dinamiche degli avvicendamenti all'interno di una amministrazione.

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**

Nell'ente mediamente ogni tre anni sono state condotte indagini sul benessere organizzativo.

L'ultima indagine risulta essere stata svolta nel corso del 2020. In esito ai risultati dell'indagine, sono state individuate dall'amministrazione diverse iniziative come ad esempio l'emanazione di bandi interni per le progressioni di carriera.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

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

E' in fase di studio la fattibilità di un codice etico dell'ente. Le attività vedono coinvolto principalmente il CUG e il Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Sia per il presidente sia per i componenti è stata pubblicata una call interna per acquisire le candidature

Tipologia di atto: Decreto

Data: 27/09/2019

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: Non so

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : <https://www.asi.it/lagenzia/struttura-organizzativa/gli-organi-dellasi/il-comitato-unico-di-garanzia-cug/>

<https://agenziaspaziale.sharepoint.com/sites/asi-CUG>

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
8

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- 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
- 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
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza
- Criteri di valutazione del personale

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?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- 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
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Considerazioni conclusive

Complessivamente dai dati riportati nella relazione predisposta dall'amministrazione non risultano particolari criticità significative. Ulteriori azioni svolte dall'amministrazione degne di nota sono:

- azione rivolta all'utilizzo dei canali di comunicazione (sito, canale web tv, social network) per la realizzazione di interviste, servizi e video finalizzati alla valorizzazione della professionalità femminile. Sono state realizzate alcune interviste e dei video finalizzati alla valorizzazione delle professionalità femminili presenti in ASI e sono state pubblicate sul canale web ASI TV;

-aggiornamento del POLA, che ha consentito l'utilizzo del lavoro agile come modalità ordinaria di lavoro, con un approccio strutturato che persegue finalità di sviluppo organizzativo e culturale, con un orientamento al risultato, alla transizione digitale, allo sviluppo delle competenze trasversali e professionali e alla evoluzione dei modelli organizzativi.

Le aree di miglioramento hanno per oggetto di attenzione:

- la predisposizione del Bilancio di genere;

- il maggior coinvolgimento del CUG da parte dell'Amministrazione con riferimento alle sue prerogative di carattere consultivo;

- le politiche e strategie per la valorizzazione del personale (in termini di progressioni di carriera e distribuzione delle responsabilità/incarichi): interventi per assicurare al personale scadenze certe per lo svolgimento delle procedure di avanzamento e di sviluppo di carriera, con particolare riferimento ai profili dei livelli IV-VIII;

- il coinvolgimento del CUG e del personale dell'ASI, volti alla valorizzazione e allo scambio e condivisione di informazioni ed esperienze professionali tra colleghi (e.g. colleghi che presentano ad altri colleghi un progetto, una esperienza professionale o la mission delle loro attività);

- l'attivazione di un servizio di counseling. È però attivo uno sportello di ascolto presso il CUG, al quale tutti i dipendenti ASI possono rivolgersi al fine di segnalare situazioni di conflitto e/o di disagio lavorativo. In particolare il piano delle azioni positive prevede azioni per interventi di supporto al personale (sia per dirigenti/responsabili di UO sia per dipendenti non dirigenti/responsabili di UO) quali il counseling, finalizzati: a) a favorire la conciliazione e la risoluzione di criticità relazionali tra colleghi e/o per mettere a disposizione dei colleghi uno spazio per un confronto (con una persona terza e specializzata per esperienza e per preparazione professionale/accademica) sulle situazioni di conflitto che possono incidere sul loro benessere organizzativo o sul loro contributo professionale alle attività dell'Ente; b) ad agevolare il rientro nell'ente di colleghi che hanno difficoltà nel processo reinserimento dopo un periodo lungo di assenza dovuto a motivi di salute c) a supportare colleghi con stati di disagio dovuto a scelte organizzative e/o gestionali dell'Ente;

- interventi volti a migliorare il progetto di mappatura delle competenze: individuazione dei criteri per assicurarne la corretta compilazione e la conseguente rilevazione di informazioni che siano pertinenti e comparabili ai fini dello sviluppo professionale (ad es. assegnazione di incarichi, mobilità interne, distacchi) e delle progressioni di carriera.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-spaziale-italiana-2022>