



Portale CUG

Relazione CUG

Istituto Nazionale di Ricerca Metrologica - INRIM - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Istituto Nazionale di Ricerca Metrologica - INRIM

Acronimo: INRIM

Regione: Piemonte

Provincia: TO

Comune: Torino

CAP: 10135

Indirizzo: Strada Delle Cacce, 91

Codice Amministrazione: inrm

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

2021-2023

[piano_azioni_positive_inrm-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_inrm-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_inrm-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)
(340.64 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	presidente	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Consigliere di amministrazione	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente II Fascia	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	dirigente di ricerca	0	0	1	5	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Dirigente tecnologo	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Primo ricercatore	0	0	5	9	2	0	0	2	2	1
Personale non dirigente	primo tecnologo	0	1	0	6	1	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	ricercatore	2	18	20	12	0	0	6	14	2	0
Personale non dirigente	Tecnologo	0	2	5	3	0	0	3	2	1	0
Personale non dirigente	funzionario di Amministrazione	0	1	0	0	0	1	6	2	1	1
Personale non dirigente	CTER	4	15	15	24	3	0	1	4	1	1
Personale non dirigente	Collaboratore di amministrazione	1	0	0	1	0	0	1	7	11	0

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-di-ricerca-metrologica-inrim-2022>

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Operatore tecnico	0	1	5	5	1	0	0	1	1	1
Personale non dirigente	OPERATORE AMMINISTRATIVO	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2
Totale personale		7	38	51	69	8	1	17	32	25	7
Totale % sul personale complessivo		2,75	14,90	20,00	27,06	3,14	0,39	6,67	12,55	9,80	2,75

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	7	31	30	28	2	98	69,01	57,99	1	12	17	12	2	44	30,99	54,32
Tra 3 e 5 anni	0	3	13	16	2	34	66,67	20,12	0	4	8	4	1	17	33,33	20,99
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	3	1	4	50,00	2,37	0	1	2	1	0	4	50,00	4,94
Superiore a 10 anni	0	4	8	18	3	33	67,35	19,53	0	0	5	7	4	16	32,65	19,75
Totale	7	38	51	65	8	169			1	17	32	24	7	81		
Totale %	2,80	15,20	20,40	26,00	3,20	67,60			0,40	6,80	12,80	9,60	2,80	32,40		

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		0		0		0	
Totale % sul personale complessivo		0,00		0,00		0,00	

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

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

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Per la parte scientifica

Si denota una sofferenza della parte femminile dell'Istituto a raggiungere posizioni apicali: non sono presenti componenti femminili nel CdA e nel ruolo di Dirigente di ricerca, la componente scientifica femminile soffre in modo rilevante di una ridotta aspettativa di carriera: gli uomini nelle posizioni avanzate (II e I livello) rappresentano rispettivamente per ricercatori e tecnologi il 31% e il 50% dell'intera popolazione (uomini e donne) presente al livello iniziale della carriera; questa percentuale scende rispettivamente al 6% e 18% per le donne. Da cui una donna ricercatrice di III livello ha circa $\frac{1}{5}$ delle chances di carriera di un collega uomo, se non verranno attuate politiche in grado di assicurare una carriera paritetica. Inoltre, si evidenzia una immissione in ruolo molto tardiva sia per gli uomini sia per le donne, con assenza di personale femminile nel ruolo iniziale nella prima fascia di età (<30 aa).

Inoltre è evidente una stagnazione nel ruolo iniziale (III livello) del personale con più di 50 anni, soprattutto per il personale maschile (30% delle posizioni occupate da personale con >50 aa a fronte del 9% femminile), differenza che viene mitigata dalle possibilità di carriera che per il personale maschile è del 12% rispetto al 3% per quello femminile.

Non essendo presente il dettaglio del livello di inquadramento per il personale CTER, non è possibile analizzare lo stato della carriera ed eventuali disparità di genere. In INRIM circa il 90% del personale CTER è rappresentato da uomini.

Per la parte amministrativa

Manca il dettaglio della permanenza nei livelli, indicativa della carriera del personale amministrativo.

Nel caso della parte amministrativa è evidente una preponderanza del personale femminile nei ruoli apicali non dirigenziali (funzionario di amministrazione) con oltre il 90% del personale donna, stessa percentuale è presente nel ruolo di collaboratore di amministrazione.

Analizzando la situazione complessiva della ripartizione tra i generi, risulta che la parte scientifica (personale ricercatore, CTER e operatori) ha un rapporto uomini donne di 3,6:1 mentre per la parte amministrativa il rapporto è invertito a 1:8. E' da sottolineare che nel complesso il personale dell'istituto è ripartito 68% uomini e 32% donne.

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

Le carriere del personale di parte amministrativa e di supporto tecnico alla ricerca e il personale ricercatore e tecnologo hanno dinamiche molto differenti ed i dati non consentono di analizzare ed evidenziare le peculiarità e problematiche. Il personale ricercatore e tecnologo risente delle recenti stabilizzazioni in ruolo in virtù di una norma dedicata, ha una progressione nei livelli gestita dalle norme contrattuali che prevedono una permanenza media nel livello di 3 anni e una variazione tra i profili vincolata alla vincita di posti a concorsi banditi dall'ente e non vincolati nelle tempistiche e nel numero di posti messi a bando (l'intervallo per l'espletazione delle selezioni interne per profili previsti dal CCNL è di circa 11 anni). Il personale funzionari, CTER, collaboratori ed operatori ha la progressione nei livelli vincolata a apposite selezioni interne (che è compito dell'ente bandire e che non sono state bandite per XX anni) per la parte non consentono di attribuire evidenza significativa ai dati riportati.

Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio

I Dati forniti dall'amministrazione non comprendono informazioni che correlano Livello e Titolo di studio pertanto non è stato possibile compilare sul Portale di CUG la Tabella relativa e non è quindi possibile eseguire una analisi sul livello di sovra- o sotto-inquadramento.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	7	38	51	62	8	166	67,48	98,22	1	17	31	24	7	80	32,52	98,77
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,23
Part Time ≤50%	0	0	0	3	0	3	100,00	1,78	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	7	38	51	65	8	169			1	17	32	24	7	81		
Totale %	2,80	15,20	20,40	26,00	3,20	67,60			0,40	6,80	12,80	9,60	2,80	32,40		

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

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

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruiva di part-time a richiesta	0	0	0	3	0	3	75,00	2,59	0	0	1	0	0	1	25,00	1,32
Telelavoro	0	0	0	1	0	1	50,00	0,86	0	0	1	0	0	1	50,00	1,32
Smart working	2	23	36	47	4	112	60,22	96,55	1	15	28	24	6	74	39,78	97,37
Totale	2	23	36	51	4	116			1	15	30	24	6	76		
Totale %	1,04	11,98	18,75	26,56	2,08	60,42			0,52	7,81	15,63	12,50	3,13	39,58		

⁽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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Le tempistiche di lavoro in INRiM fotografano un ente i cui dipendenti non ricorrono al part-time, essendo la percentuale praticamente trascurabile (<3% dei dipendenti) e praticamente equivalente tra i generi. A giustificazione di ciò valgono le politiche sul lavoro agile introdotte durante la prima fase della pandemia e mantenute successivamente e il particolare inquadramento contrattuale che consente sia flessibilità di orario che di recupero. Per il personale ricercatore e tecnologo questo è ancora più evidente grazie alla possibilità riconosciuta dal CCNL di ampia discrezionalità di orario che di fatto richiede al personale ricercatore e tecnologo di garantire un numero minimo mantenuto di ore di presenze sui 3 mesi.

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

La situazione pandemica ha sicuramente influito sulle scelte del personale di ricorrere alla modalità di lavoro agile. L'ente si è dotato a fine dal Dicembre 2020 di un regolamento interno di lavoro agile ordinario e conformemente alle richieste normative ha continuato a tenere in vigore la modalità di lavoro agile emergenziale e straordinaria. Di fatto, da regolamento dell'ente, le differenze tra le due modalità si basano sulla limitazione o meno dei giorni fruibili in LA mensili e sulla

opportunità di ricevere il buono pasto. Il lavoro agile emergenziale non presentava (nell'anno 2021) limitazioni di giornate cumulabile e garantiva il buono pasto, mentre il LA ordinario limita i giorni mensili e non consente di maturare il buono pasto. La tabella non permette di discernere tra le due modalità di LA, ma evidenzia che la modalità di LA è stata una scelta condivisa da una percentuale maggiore di donne (76/82) 93% rispetto alla % maschile 66% (112/170). Questi numeri sono nuovamente indicativi dell'impegno delle donne a conciliare tempi di lavoro e vita familiare.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	35	39,77	53	60,23	88	29,73
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	27	20,15	107	79,85	134	45,27
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	19	45,24	23	54,76	42	14,19
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	32	100,00	32	10,81
Totale permessi	81	27,36	215	72,64	296	

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

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

Per poter essere correlati alla situazione del personale, i dati dovrebbero riportare anche il numero di unità di personale che possono usufruire dei permessi legge 104 e parentali. Solo in questo modo è possibile valutare se l'impegno lavorativo ostacola i diritti ai permessi. Ad esempio per la legge 104, sono previsti 3 giorni di permesso giornaliero/mese, da cui risulta un sottoutilizzo annuo considerando di estendere la percentuale di disabili gravi italiana (5%) alla popolazione INRiM, risulterebbe che almeno il 5% del personale è in condizione di richiedere permessi legge 104, quindi potenzialmente 12 dipendenti, che potrebbero coinvolgere più di 300 giorni di permessi cumulati ben distante dagli 88 giorni fruiti.

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

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria
- Smart working

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

Incentivazione all'uso dei mezzi pubblici (PAP 2021-2023)

Aggiornamento della convenzione con la società di trasporto pubblico e indagine sulla possibilità di usufruire di sovvenzioni regionali/nazionali/europee, volte ad una scontistica sul prezzo degli abbonamenti, mediante la sottomissione di un progetto di mobilità sostenibili

Convenzione per l'acquisto di titoli di viaggio dei dipendenti prot. n. 3027 del 03.03.2021

Sostegno alla maternità/paternità (PAP 2021-2023)

Studio di fattibilità (indagine per accesso fondi) di una convenzione con asili nido (asili nido, babysitter) limitrofi alla sede di lavoro e redazione una guida alla genitorialità indirizzata sia al personale dipendente sia a quello ancora in formazione e con contratti transitori (i.e. assegnisti di ricerca)

In corso: Guida alla genitorialità redatta da CUG in collaborazione con UO Comunicazione in attesa del kit di benvenuto per l'impaginazione

Welfare aziendale e Cral CNR (PAP 2021-2023)

Fase 1 - Indagine preliminare per il rafforzamento delle Interazioni con il CRAL volto al miglioramento dei servizi, all'eliminazione delle discriminazioni di genere delle infrastrutture esistenti (ad es. spogliatoio femminile da ristrutturare). Valutazione della possibilità di incrementare il contributo economico INRiM verso il CRAL a fronte di inserimento di un rappresentante INRiM nel board CRAL.

Fase 2 - Informazione diffusa a tutto il personale INRiM sulle possibilità offerte dal CRAL e sulle modalità di fruizione

Fase 2 - Attuata: diffusione da parte delle UO Comunicazione delle notizie CRAL tramite mail ad all e newsletter settimanale

Progetto di incentivazione e efficientamento delle attività di smart working e del telelavoro (PAP 2021-2023)

Fase 1 - Analisi dell'implementazione in corso delle attività di smart working e telelavoro e indagine per accesso a fondi incentivanti l'attivazione di progetti di efficientamento delle predette attività.

Fase 2 - Attuazione dei progetti, monitoraggio e rimodulazione dell'utilizzo fondi in base all'andamento delle iniziative.

Attuato: Regolamento del Telelavoro approvato con deliberazione del CdA n. 36/2021/5 del 28.07.2021

Verifica procedimenti amministrativi in relazione a "tematiche di discriminazione" (PAP 2021-2023)

Attivazione di processi di verifica/monitoraggio in relazione ad eventuali aspetti discriminatori in documenti INRiM (concorsi, documenti ufficiali...)

Attivazione canali/strumenti per sensibilizzazione su linguaggio di genere/stereotipi di ruolo (PAP 2021-2023)

Weekly news/altri canali di comunicazione per sensibilizzare su linguaggio di genere/stereotipi di ruolo

Attuato "pillole di CUG" newsletter a cura del CUG

Formazione in tema smart working (PAP 2021-2023)

Attivazione di un corso di formazione per la gestione ed il benessere del lavoratore in regime di smart working ordinario.

Attuato: Corso di formazione III livello (per tutti) "Il decalogo dello smart working"

Formazione inclusiva (PAP 2021-2023)

Percorsi formativi strutturati sull'analisi del fabbisogno sulla gestione del cambiamento e valorizzazione della diversità, includendo il personale a tempo determinato e in formazione. Formazione e informazione su temi di tutela del benessere, alimentazione e stili di vita. Promozione e partecipazione ad eventi formativi provenienti da altre istituzioni/enti.

Attuato Piano della formazione 2019 -2021, approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 12/2021/2 del 30.04.2021

Adesione alle attività formative CODIGER

Formazione dei lavoratori per la conciliazione vita lavorativa/vita privata (PAP 2021-2023)

Corsi di time management che consentano l'acquisizione di strumenti che favoriscano un'adeguata conciliazione vita lavorativa/vita privata ai fini di una migliore qualità di vita dei dipendenti (e assimilati)

Attuato Corso di formazione III livello (per tutti) "Time management per Smart Workers"

Incentivazione all'uso dei mezzi pubblici (PAP 2021-2023)

L'amministrazione non ha ottenuto uno sconto sulle tariffe ma la convenzione consente solo un pagamento rateale direttamente su stipendio. E' comunque un piccolo risultato che potrebbe essere incrementato visto il bacino di utenza.

Sostegno alla maternità/paternità (PAP 2021-2023)

Purtroppo lo studio di fattibilità non è stato portato a compimento. La guida è stata redatta dal UO Sviluppo Risorse Umane in collaborazione con il CUG ed è in attesa dell'impaginazione da più di un anno. Si auspica una rapida pubblicazione anche a seguito della recente riorganizzazione amministrativa.

Welfare aziendale e Cral CNR (PAP 2021-2023)

Si auspica una rapida attuazione della Fase 1 che rimane ancora inattuata.

Progetto di incentivazione e efficientamento delle attività di smart working e del telelavoro (PAP 2021-2023)

Questionario sul Lavoro Agile esteso a tutto il personale implementato dal CUG, dati in fase di analisi e relazione in redazione. L'indagine per accesso ai fondi non risulta essere stata implementata dall'amministrazione.

Verifica procedimenti amministrativi in relazione a "tematiche di discriminazione" (PAP 2021-2023)

Non risulta essere stata attuata una azione coordinata. Si porta come esempio il forte sbilanciamento di genere nelle assegnazioni del ruolo di presidente nelle commissioni concorsuali. Il personale inizia ad essere sensibilizzato sulla tematica relativa alle potenziali discriminazioni, tuttavia la mancanza di una azione coordinata rallenta il processo.

Attivazione canali/strumenti per sensibilizzazione su linguaggio di genere/stereotipi di ruolo (PAP 2021-2023)

L'amministrazione ha fornito al CUG accesso alla lista mail "all", un account cug@inrim.it che ha consentito di raggiungere tutto il personale in autonomia e semplicità.

Formazione in tema smart working (PAP 2021-2023)

L'amministrazione non ha fornito indicatori di fruizione, fonte dei dati e baseline per il corso "Il decalogo dello smart working". Manca inoltre il budget messo a disposizione.

Formazione inclusiva (PAP 2021-2023)

L'amministrazione non ha fornito indicatori di fruizione, fonte dei dati e baseline. Non ci sono dettagli sui corsi effettuati, sul budget messo a disposizione.

Formazione dei lavoratori per la conciliazione vita lavorativa/vita privata (PAP 2021-2023)

L'amministrazione non ha fornito indicatori di fruizione, fonte dei dati e baseline per il corso "Time management per Smart Workers". Manca inoltre il budget messo a disposizione.

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⁾
Obbligatoria (sicurezza)	94	140	146	172	0	552	57,38	22,65	32	176	150	52	0	410	42,62	17,34
Aggiornamento professionale	66	352	460	745	30	1653	49,17	67,83	5	310	538	354	502	1709	50,83	72,29
Soft skill per lo smart working	2	68	76	86	0	232	48,64	9,52	0	16	78	124	27	245	51,36	10,36
Totale ore	162	560	682	1003	30	2437			37	502	766	530	529	2364		
Totale ore %	3,37	11,66	14,21	20,89	0,62	50,76			0,77	10,46	15,96	11,04	11,02	49,24		

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

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

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

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

Sì

Nella relazione delle performance e nella relazione annuale di attività sono presenti dati sulla composizione di genere del personale. Le analisi preliminari sono state svolte dal CUG in collaborazione con l'amministrazione sulla base di informazioni minimali che mappano la distribuzione di genere del personale nei profili contrattuali. L'amministrazione ha inoltre fornito al CUG dati sulla distribuzione di genere relativa a responsabilità di progetti di ricerca al fine di monitorare eventuali discriminazioni. Le analisi sono confluite nell'introduzione del PAP 2021-2023 proposto dal CUG e approvato dal CdA.

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⁾	
2/TI/Funziionario	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
1/21/Cam	1	33,33	2	66,67	3	4,17	Uomo
5/20/cter/qn8	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
4/20/cter/ml01	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
3/20/cter/ae02	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
5/21/tecnologo	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
4/21/funzionario	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
3/21/ricercatore	0	0,00	3	100,00	3	4,17	Donna
2/21/Ricercatore	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
1/21/cter	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
4/20/cter	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
3/20/cter	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
2/20/tecnologo	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
1/20/cter	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Donna
1/21/Assegni	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
2/21/Assegno	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
3/21/Assegno	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
4/21/Assegno	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
5/21/Assegno	1	33,33	2	66,67	3	4,17	Donna
6/21/Assegno	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Donna
8/21/Assegno	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Donna
9/21/Assegno	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Donna
7/20/Assegno	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
8/20/Assegno	2	66,67	1	33,33	3	4,17	Uomo
Totale personale	44		28		72		
Totale % sul personale complessivo	17,05		10,85		27,91		

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

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

L'analisi delle composizioni di genere delle commissioni di concorso evidenzia che in tutte le commissioni c'è stata sempre almeno una componente femminile, dato il rapporto percentuale tra le unità di personale maschile e femminile, il coinvolgimento percentuale delle componenti donna rispetto al numero totale di tutte le donne con inquadramento tale da consentire la partecipazione come membro di commissione (inquadramento che richiede diploma di laurea - da ricercatore e da funzionario, almeno) è molto alto. In pratica il 77% del personale femminile ha partecipato come membro di commissione a fronte del 47% del personale maschile, ma per contro i ruoli di presidenza di commissione, che sono di nomina da parte della dirigenza dell'ente, sono limitati al solo 25% di tutti i casi rispetto alle presidenze di commissione affidate dall'ente a uomini che ammontano al 75%. Analizzando nel dettaglio le tipologie di commissione, emerge che le donne sono state maggiormente nominate presidenti di commissione nel caso di commissioni per assegni di ricerca in cui la percentuale di

presidenti donne ammonta al 40% delle commissioni, mentre in commissioni per posizioni di maggior rilevanza come i profili dei dipendenti le donne hanno ottenuto la nomina solo nel 14% dei casi.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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 di ricerca	€84019,00	€0,00	€ -84019,00	--
Primo ricercatore	€57243,00	€62367,00	€ 5124,00	8,22
Ricercatore	€38893,00	€38084,00	€ -809,00	-2,12
Dirigente tecnologo	€0,00	€83404,00	€ 83404,00	100,00
primo tecnologo	€56155,00	€60093,00	€ 3938,00	6,55
tecnologo	€36535,00	€41971,00	€ 5436,00	12,95
funzionario Ammin liv 4	€0,00	€38564,00	€ 38564,00	100,00
funzionario ammin liv 5	€33698,00	€34064,00	€ 366,00	1,07
CTER LIV 4	€38122,00	€38453,00	€ 331,00	0,86
CTER LIV 5	€32683,00	€31093,00	€ -1590,00	-5,11
CTER LIV 6	€30825,00	€30185,00	€ -640,00	-2,12
collaboratore amministrazione V liv	€0,00	€35462,00	€ 35462,00	100,00
collaboratore amministrazione VI liv	€0,00	€31117,00	€ 31117,00	100,00
collaboratore amministrazione VII liv	€27538,00	€27526,00	€ -12,00	-0,04
operatore tecnico liv 6	€31255,00	€27643,00	€ -3612,00	-13,07
operatore tecnico liv 7	€27005,00	€27628,00	€ 623,00	2,25
operatore tecnico liv 8	€26346,00	€0,00	€ -26346,00	--
operatore amministrazione VII liv	€0,00	€30090,00	€ 30090,00	100,00
operatore amministrazione VIII liv	€0,00	€25347,00	€ 25347,00	100,00

I dati evidenziano come per il profilo Primo Ricercatore vi sia una netta disparità di genere a tutto vantaggio femminile. Questo è ragionevolmente dovuto alla peculiarità della situazione nell'ente: a fronte di solo 5 primi ricercatrici donne, tre di queste ricoprono un ruolo che prevede una indennità. Una situazione analoga è presente per il ruolo di primo tecnologo, in cui l'unico primo tecnologo donna ricopre il ruolo da molti anni e ha una anzianità elevata.

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?:

L'INRiM ha iniziato una nuova indagine sullo stress lavoro correlato nel 2021 scegliendo di supportare il Team di Valutazione con dei professionisti esterni. In particolare l'INRiM ha affidato l'incarico di consulenza alla società ADEQUAT S.r.l. nella persona della Dott. ssa Silvia GILOTTA (Psicologa del Lavoro). Il CUG ha avuto modo di essere coinvolto fin dall'inizio nel team di valutazione e ha contribuito nella definizione dei criteri di definizione dei GOA e della selezione del personale afferente ai diversi Focus Group. Le indagini secondo la check list INAIL sono state condotte nel mese di febbraio 2022 e nel corso dell'anno sono attesi i risultati. Siccome la precedente indagine sullo stress lavoro correlata è stata condotta nel 2017 sarà quindi possibile valutare l'evoluzione della situazione anche tenendo conto della nuova riorganizzazione attuata nel 2018.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

Già nel 2016 l'istituto si era impegnato nel Piano Integrato della Performance 2016-2018 a redigere un codice etico ed a implementare relativi corsi di formazione. Al momento però è disponibile solamente un codice di comportamento ai fini della prevenzione della corruzione.

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

Il CUG ha inserito azioni di attivazione Consigliera di Fiducia, codice etico e aggiornamento del codice di comportamento nel PAP 2022-2024.

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

IL CUG ha ricevuto alcune segnalazioni di discriminazione e mobbing. Ha operato mantenendo l'anonimato e la riservatezza attuando ove possibile azioni di riconciliazione. Tali situazioni hanno rafforzato pesantemente la necessità di attivare la posizione di una Consigliera di Fiducia con competenze specifiche in ambito legale per gestire le situazioni non semplicemente riconciliabili.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Nomina da parte del Direttore Generale di 3 membri e da parte delle OOSS di altri 3 membri

Tipologia di atto: Decreto

Data: 20/12/2020

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Dotazione euro:

€597,80

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€597,80

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Workshop "Persorsi di CUG" esteso a tutto il personale INRiM. Interventi della Consiglieria di Parità Regionale, delle Presidenti dei CUG (PoliTO, UniTO, INFN, CNR, INAF)

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Pagina sul Portale INRiM, su Intranet, Drive condiviso per le azioni collaborative gestite in modo asincrono

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:



10

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: SÌ

Tipologia personale consulenziale esterno:

Rete dei CUG, RLS, Consigliera Regionale di Parità, Figure professionali esperte afferenti ad altri CUG

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- 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
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- raccolta dei dati legate alla direttiva 2/2019 anche senza vincolo normativo, GEP

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
- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? SÌ, in buona 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
- altro?

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

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

Analisi forniti da amministrazione e confluiti in Relazione Annuale di Attività e PAP

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Proposta attiva nella metodologia di analisi Stress da Lavoro Correlato (criteri per la formazione di Gruppi Omogenei)



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

Proposta attiva nella metodologia di analisi Stress da Lavoro Correlato (criteri per la formazione di Gruppi Omogenei)

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

Organizzazione Workshop "Percorsi di CUG"

"Percorsi di CUG" è un evento online aperto al personale degli EPR e degli atenei che introduce e presenta i CUG, il loro ruolo nella politica degli enti e degli atenei. Grazie alle testimonianze dei CUG partecipanti saranno approfonditi ambiti, azioni e opportunità presenti e future per il raggiungimento degli obiettivi di benessere, parità e inclusione all'interno delle comunità della ricerca e accademiche.

raccolta dei dati legate alla direttiva 2/2019 anche senza vincolo normativo, GEP

Azione di raccolta dei dati dell'amministrazione legate alla direttiva 2/2019 anche senza vincolo normativo al fine di prendere dimestichezza con processo.

IL CUG ha proposto il Gender Equality Plan all'amministrazione che lo ha approvato con minime variazioni ed integrazioni con il CdA di Dicembre 2021.

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

Iniziata azione di analisi PAP precedente e stesura relazione preliminare poi interrotta ai sensi delle disposizioni normative.

Considerazioni conclusive

I temi per i quali è prevista la formulazione di pareri da parte del CUG (Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze, Criteri di valutazione del personale, Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione, Piani di formazione del personale) sono rilevanti. In assenza di richiesta specifica richiesta da parte dell'amministrazione anche in fase di attuazione di riorganizzazioni, contrattazioni, definizione dei criteri di valutazione, il CUG non ha potuto esprimere alcun parere.

Il CUG ha svolto azioni propositive ai fini della redazione e dell'approvazione del GEP e del PAP INRiM. Si rileva una grave mancanza di risorse umane e finanziarie messe a disposizione da parte dell'amministrazione per attuare le proposte del CUG sia ai fini del GEP sia del PAP, inclusa la loro redazione, attuazione e implementazione.

Il CUG rileva inoltre la mancanza di un referente amministrativo per la raccolta e l'inserimento dei dati dell'amministrazione relativi alla direttiva 2/2019 da caricare sul Portale dei CUG. Al momento il Presidente del CUG è stato nominato come referente dell'amministrazione stessa per l'inserimento dei dati, realizzando una sorta di cortocircuito nel processo di rendicontazione delle attività.

La grave mancanza di programmazione dell'amministrazione nel reperimento, organizzazione, e analisi dei dati assieme alla mancanza di un referente per l'amministrazione, si traducono nel coinvolgimento del CUG a ridosso delle scadenze amministrative, anche in compiti non di competenza del Comitato stesso.

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-di-ricerca-metrologica-inrim-2022>

La struttura frammentaria dell'amministrazione parcellizza le competenze e aree di intervento a tematica CUG rendendo di fatto inefficienti ed inefficaci le azioni del Comitato stesso che è costretto necessariamente ad interloquire con il solo il Direttore Generale.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-di-ricerca-metrologica-inrim-2022>