



Relazione CUG

Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria

Acronimo: CREA

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00184

Indirizzo: Via della Navicella 2-4

Codice Amministrazione: CRSA

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Enti e Istituzioni di Ricerca Pubblici

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021 2024

2021 - 2023 2024-2025

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/crsa/2021-2023/piano_azioni_positive_crsa-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf\) \(1.11 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/crsa/2021-2023/piano_azioni_positive_crsa-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) [\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/crsa/2024-2025/piano_azioni_positive_crsa-triennio_2024-2025-anno_2024.pdf\) \(175.32 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/crsa/2024-2025/piano_azioni_positive_crsa-triennio_2024-2025-anno_2024.pdf)

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		0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente di I fascia	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti II Fascia	0	0	0	1	0	0	0	0	6	4
Personale non dirigente	Direttore di Centro	0	0	0	5	6	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Dirigente di ricerca	0	0	1	10	21	0	0	0	7	15
Personale non dirigente	Dirigente tecnologo	0	0	0	1	2	0	0	0	1	10
Personale non dirigente	Primo ricercatore	0	2	9	21	31	0	0	4	33	17
Personale non dirigente	Primo tecnologo	0	0	3	6	11	0	0	3	11	9
Personale non dirigente	Ricercatore	0	8	77	60	21	0	10	118	88	13
Personale non dirigente	Tecnologo	0	2	34	24	17	0	11	44	28	7
Personale non dirigente	Funzionario di amministrazione	0	1	0	6	5	0	3	13	9	3
Personale non dirigente	Collaboratore di amministrazione	0	0	18	18	14	0	7	37	87	33

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini				Donne				> 60	
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60		
Personale non dirigente	Operatore di Amministrazione	1	5	7	22	10	0	9	10	45	20
Personale non dirigente	Collaboratore tecnico	0	19	62	97	55	0	12	61	72	21
Personale non dirigente	Operatore tecnico	2	3	30	85	55	1	2	15	38	34
Totale personale		3	40	241	356	250	1	54	305	426	187
Totale % sul personale complessivo		0,16	2,15	12,94	19,11	13,42	0,05	2,90	16,37	22,87	10,04

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⁾
0	0	0	0	0	0	0,00	--	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽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⁾
Direttore di Centro	Master di II livello	11	91,67	1	8,33	12	0,61
Dirigente di ricerca	Dottorato di ricerca	33	60,00	22	40,00	55	2,78
Primo ricercatore	Dottorato di ricerca	63	53,85	54	46,15	117	5,91
Ricercatore	Dottorato di ricerca	166	42,03	229	57,97	395	19,94
Dirigente tecnologo	Dottorato di ricerca	3	42,86	4	57,14	7	0,35
Dirigente tecnologo	Laurea magistrale	0	0,00	7	100,00	7	0,35

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Primo tecnologo	Dottorato di ricerca	20	46,51	23	53,49	43	2,17
Tecnologo	Laurea magistrale	9	47,37	10	52,63	19	0,96
Tecnologo	Dottorato di ricerca	67	45,58	80	54,42	147	7,42
Collaboratore tecnico IV livello	Diploma di scuola superiore	47	66,20	24	33,80	71	3,58
Collaboratore tecnico IV livello	Laurea	3	75,00	1	25,00	4	0,20
Collaboratore tecnico IV livello	Laurea magistrale	21	77,78	6	22,22	27	1,36
Collaboratore tecnico V livello	Diploma di scuola superiore	29	74,36	10	25,64	39	1,97
Collaboratore tecnico V livello	Laurea magistrale	12	41,38	17	58,62	29	1,46
Collaboratore tecnico VI livello	Laurea magistrale	3	13,04	20	86,96	23	1,16
Collaboratore tecnico VI livello	Diploma di scuola superiore	105	54,97	86	45,03	191	9,64
Collaboratore tecnico VI livello	Dottorato di ricerca	10	90,91	1	9,09	11	0,56
Collaboratore tecnico VI livello	Master di II livello	3	75,00	1	25,00	4	0,20
funzionario amministrativo IV livello	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,10
funzionario amministrativo IV livello	Laurea magistrale	5	41,67	7	58,33	12	0,61
funzionario amministrativo V livello	Laurea magistrale	6	23,08	20	76,92	26	1,31
Collaboratore amministrativo V livello	Diploma di scuola superiore	14	28,00	36	72,00	50	2,52
Collaboratore amministrativo VI livello	Diploma di scuola superiore	9	21,43	33	78,57	42	2,12
Collaboratore amministrativo VII livello	Diploma di scuola superiore	27	22,50	93	77,50	120	6,06
Collaboratore amministrativo VII livello	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,10
Operatore tecnico VI livello	Inferiore al Diploma superiore	18	78,26	5	21,74	23	1,16
Operatore tecnico VI livello	Diploma di scuola superiore	3	25,00	9	75,00	12	0,61
Operatore tecnico VII livello	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,15

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Operatore tecnico VII livello	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	0,10
Operatore tecnico VII livello	Inferiore al Diploma superiore	59	84,29	11	15,71	70	3,53
Operatore tecnico VII livello	Diploma di scuola superiore	22	50,00	22	50,00	44	2,22
Operatore tecnico VII livello	Diploma di scuola superiore	22	50,00	22	50,00	44	2,22
Operatore tecnico VII livello	Diploma di scuola superiore	22	50,00	22	50,00	44	2,22
Operatore tecnico VII livello	Diploma di scuola superiore	22	50,00	22	50,00	44	2,22
operatore amministrativo VII livello	Inferiore al Diploma superiore	9	42,86	12	57,14	21	1,06
operatore amministrativo VII livello	Diploma di scuola superiore	5	31,25	11	68,75	16	0,81
operatore amministrativo VIII livello	Inferiore al Diploma superiore	22	29,33	53	70,67	75	3,79
operatore amministrativo VIII livello	Diploma di scuola superiore	9	52,94	8	47,06	17	0,86
Operatore tecnico VIII livello	Inferiore al Diploma superiore	40	67,80	19	32,20	59	2,98
Operatore tecnico VIII livello	Diploma di scuola superiore	28	65,12	15	34,88	43	2,17
Operatore tecnico VIII livello	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,05
Operatore tecnico VIII livello	Laurea magistrale	3	37,50	5	62,50	8	0,40
Totale personale		953		1028		1981	
Totale % sul personale complessivo		51,21		55,24		106,45	

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

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

Il Crea conta al 31.12.2021 n.1861 unità di personale in servizio, di cui n.973 donne e n.888 uomini: tale composizione appare moderatamente equilibrata denotando una distribuzione di genere non troppo distante dall'essere bilanciata.

Dalla distribuzione per età dei dipendenti, si osserva che la maggior parte di essi ha un'età compresa fra i 51 e i 60 anni (più alta la percentuale delle donne). Seguono poi i dipendenti di età compresa fra i 41 e i 50 anni(più alta la percentuale delle donne). Successivamente la fascia di età superiore ai 60 anni nella quale prevale il genere maschile mentre la fascia d'età compresa tra i 31 e i 40 anni vede una prevalenza femminile. La fascia d'età inferiore ai 30 anni è rappresentata con una quota di n.3 uomini rispetto ad una sola donna.

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⁾
Part Time >50%	0	0	3	0	0	3	7,89	0,33	0	2	14	17	2	35	92,11	3,46
Part Time ≤50%	1	0	4	8	2	15	83,33	1,66	0	0	2	0	1	3	16,67	0,30
Tempo Pieno	2	40	241	356	248	887	47,69	98,01	1	54	305	426	187	973	52,31	96,24
Totale	3	40	248	364	250	905			1	56	321	443	190	1011		
Totale %	0,16	2,09	12,94	19,00	13,05	47,23			0,05	2,92	16,75	23,12	9,92	52,77		

⁽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	7	5	0	12	27,91	1,82	0	2	12	14	3	31	72,09	3,41
Smart working	3	32	194	245	154	628	42,75	95,44	1	50	289	362	139	841	57,25	92,62
part-time verticale	0	0	6	8	2	16	61,54	2,43	0	1	2	7	0	10	38,46	1,10
part-time orizzontale	1	0	1	0	0	2	8,00	0,30	0	1	12	9	1	23	92,00	2,53
Part time misto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	1	0	3	100,00	0,33
Totale	4	32	208	258	156	658			1	54	317	393	143	908		
Totale %	0,26	2,04	13,28	16,48	9,96	42,02			0,06	3,45	20,24	25,10	9,13	57,98		

⁽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

Il Crea ha prolungato il ricorso all'utilizzo dell'ampliamento della **Flessibilità oraria** all'interno delle sedi lavorative, già attuato lo scorso anno, tramite la riduzione della fascia di copresenza, posticipando l'orario di ingresso.

In relazione al **Telelavoro** si evidenzia una maggiore fruizione da parte del genere femminile (n.31 donne) rispetto al genere maschile(n.12 uomini). Tuttavia l'istituto in questione è stato utilizzato in misura inferiore rispetto al passato in quanto

sostituito dallo S.W. nonostante la diversità fra le due modalità lavorative.

Il **Lavoro agile** ha continuato a rappresentare una modalità lavorativa largamente utilizzata da quasi tutto il personale del Crea, in alcuni casi per un solo giorno a settimana, con una prevalenza del genere femminile (n.841 donne) rispetto al genere maschile (n.628). Il ricorso generalizzato a tale modalità lavorativa ha permesso comunque di garantire la continuità dei servizi dell'Ente.

Il **Part-time**, quale misura di conciliazione, è stata fruita nel totale in misura nettamente prevalente dal genere femminile.

Tuttavia nell'ambito delle singole tipologie di part-time si assiste ad una prevalenza di percentuale maschile di fruizione del part-time verticale rispetto alla opzione part-time-orizzontale, scelta prevalentemente dal genere femminile. Va evidenziato il fatto che probabilmente l'inserimento di un ulteriore istituto conciliativo quale quello dello Smart Working ha determinato una minore esigenza di fare richiesta di part-time, seppure questo istituto sia determinante nella cura dei figli, dei genitori anziani, dei familiari con disabilità e/o in presenza di altre problematiche gravi.

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 L.104/1992 fruiti	74	38,74	117	61,26	191	63,67
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	37	33,94	72	66,06	109	36,33
Totale permessi	111	37,00	189	63,00	300	

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

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

Da un'analisi dei dati relativi alla fruizione dei permessi di cui alla L.104/92 si rileva una considerevole diminuzione del numero totale dei permessi giornalieri fruiti nell'anno 2021 dal personale del Crea rispetto all'anno 2020.

Osservando i dati relativi al numero di permessi richiesti, la percentuale di utilizzo da parte delle donne risulta prevalente rispetto a quella degli uomini.

E' probabile che il fattore di rilievo che ha determinato una flessione nelle richieste di fruizione dei citati permessi sia stato il ricorso generalizzato allo smart working.

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

- Congedi parentali
- 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 **Sì**
redigere il Bilancio di genere?:

Il Crea ha predisposto il Piano delle Azioni Positive(PAP) 2021-2023 approvato con delibera del CdA n.90 del 15.09.2021 e pubblicato sul sito dell'Ente tramite link.

Il PAP è stato predisposto in collaborazione con il CUG dell'Ente, che per il triennio 2022-2024, considerata la data di approvazione del medesimo PAP, non è stato integrato da ulteriori proposte di azioni positive in quanto sono state ritenute valide quelle già programmate nel PAP precedente.

Il PAP unitamente al GEP è in linea con i contenuti del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024, con il quale viene affermato che il Crea si impegna a promuovere la cultura e i valori della parità e dell'inclusione contrastando ogni forma di discriminazione.

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	% di genere ⁽¹⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽¹⁾		
Oltre l'emergenza Efficacia e benessere nel lavoro agile	0	3	8	12	4	27	44,26	2,35	1	5	12	13	3	34	55,74	2,40
Horizon Europe: scenario e opportunità del nuovo programma europeo per la ricerca e l'innovazione	0	0	0	1	0	1	50,00	0,09	0	0	1	0	0	1	50,00	0,07
Il Work Programme Infrastrutture di Ricerca – Sfide e Opportunità	0	0	15	24	7	46	41,82	4,01	1	10	23	25	5	64	58,18	4,52
Aiuti di Stato e PNRR	0	1	4	9	2	16	44,44	1,39	1	2	6	10	1	20	55,56	1,41
La digitalizzazione delle procedure di affidamento: regole criticità e aspetti operativi	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,07
CERTIFICAZIONE UNICA 2022	0	0	2	1	0	3	50,00	0,26	0	1	1	1	0	3	50,00	0,21
LA COMPETENZA FINANZIARIA NELLA RIFORMA CONTABILE DEGLI ENTI PUBBLICI	0	0	1	1	0	2	50,00	0,17	0	0	1	1	0	2	50,00	0,14
Gli stati delle fatture in PCC: automatismi allineamenti con il gestionale e interventi specifici alla luce del DM 132 2020	0	0	0	0	1	1	50,00	0,09	0	0	1	0	0	1	50,00	0,07
LA GARA CON L'OFFERTA ECONOMICAMENTE PIÙ VANTAGGIOSA E IL BANDO TIPO	0	0	1	0	1	2	50,00	0,17	0	0	2	0	0	2	50,00	0,14

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 ⁽²⁾
Il nuovo MePA 2022 a seguito del progetto di evoluzione del MePA Consip. Esercitazione pratica di uso dei sistemi telematici di	0	0	2	1	0	3	50,00	0,26	0	2	1	0	0	3	50,00	0,21
Il conto annuale degli enti di ricerca	0	0	0	1	0	1	33,33	0,09	0	0	0	1	1	2	66,67	0,14
IL TFS e il TFR la previdenza complementare alla luce delle novità intervenute con la sottoscrizione dell'accordo che	0	0	2	0	0	2	50,00	0,17	0	0	2	0	0	2	50,00	0,14
Corso Anticorruzione	0	0	11	21	7	39	42,39	3,40	1	7	20	21	4	53	57,61	3,74
ASPECTI LEGALI E FINANZIARI IN HORIZON EUROPE	0	6	14	24	10	54	44,63	4,71	0	9	23	27	8	67	55,37	4,73
Prevenzione e contrasto del riciclaggio	0	0	2	5	1	8	47,06	0,70	0	1	3	5	0	9	52,94	0,64
Reclutamento negli EPR alla luce dei più recenti interventi normativi	0	0	3	4	0	7	46,67	0,61	0	1	2	5	0	8	53,33	0,56
Regolamentazione del Procedimento amministrativo come modificato dai cc.dd. Decreti Semplificazioni	0	1	1	2	1	5	41,67	0,44	0	0	2	4	1	7	58,33	0,49
Il servizio di tesoreria Enti: gare d'appalto aspetti gestionali finanziamento degli enti pubblici	0	1	4	3	1	9	47,37	0,78	0	1	3	6	0	10	52,63	0,71
Il CUG e il Piano triennale di azioni positive. Come redigere o aggiornare in tempi rapidi il piano triennale di azioni positive	0	0	2	4	1	7	43,75	0,61	0	1	3	5	0	9	56,25	0,64
CORSO BASE SULL'ANALISI E COMPOSIZIONE DEL CEDOLINO PAGA	0	0	0	0	1	1	33,33	0,09	0	0	0	2	0	2	66,67	0,14
Il trattamento di missione del personale dipendente nel pubblico impiego	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,07
Competenze digitali PA-Syllabus_abilitazione dipendenti CREA	4	66	137	229	71	507	45,03	44,20	5	92	217	250	55	619	54,97	43,71
La sfida della crescita	0	1	3	2	0	6	42,86	0,52	1	0	2	5	0	8	57,14	0,56
La violenza di genere: il percorso formativo Inapp	0	3	8	11	3	25	45,45	2,18	0	4	12	12	2	30	54,55	2,12
Il codice di comportamento nella P.A.	0	3	8	13	3	27	48,21	2,35	0	4	8	15	2	29	51,79	2,05
Corso docenti interni utilizzo Moodle	0	2	5	12	2	21	45,65	1,83	0	3	8	12	2	25	54,35	1,77
Excel avanzato	2	34	80	131	41	288	44,93	25,11	2	52	125	142	32	353	55,07	24,93
Demetra-Piattaforma concorsi	0	1	6	18	3	28	44,44	2,44	0	4	16	13	2	35	55,56	2,47
Statistiche per le decisioni pubbliche	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,07

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⁾
Gestire e negoziare nelle relazioni sindacali alla luce delle nuove disposizioni contrattuali	0	0	0	1	0	1	50,00	0,09	0	0	0	1	0	1	50,00	0,07
Etica codici di comportamento e procedimenti disciplinari nel pubblico impiego	0	0	1	0	0	1	50,00	0,09	0	1	0	0	0	1	50,00	0,07
Il lavoro agile come strumento di sviluppo delle competenze individuali e di cambiamento organizzativo	0	0	0	1	0	1	33,33	0,09	0	0	0	2	0	2	66,67	0,14
DIRITTO DEL LAVORO PUBBLICO SEMINARI TEMATICI	0	0	0	0	1	1	50,00	0,09	0	0	0	0	1	1	50,00	0,07
La difesa in giudizio delle Pubbliche Amministrazioni	0	0	1	0	0	1	33,33	0,09	0	0	0	2	0	2	66,67	0,14
La responsabilità amministrativo contabile del pubblico dipendente	0	0	0	0	1	1	50,00	0,09	0	0	0	0	1	1	50,00	0,07
Contabilità economico-patrimoniale nelle amministrazioni statali	0	0	0	3	0	3	42,86	0,26	0	0	1	3	0	4	57,14	0,28
Competenze digitali: cosa sono, perché sono importanti, come svilupparle. Collaborazione con Dip.to Trasformazione Digitale	0	0	0	0	1	1	50,00	0,09	0	0	0	1	0	1	50,00	0,07
Il PIAO: la programmazione integrata per la creazione di valore pubblico. Come programmare e monitorare la sezione Anticorruzione	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,07
Il registro degli accessi e la trasparenza amministrativa: profili tecnici e applicativi	0	0	0	0	1	1	50,00	0,09	0	0	0	0	1	1	50,00	0,07
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	6	122	321	534	164	1147			12	201	495	586	122	1416		
Totale ore %	0,23	4,76	12,52	20,83	6,40	44,75			0,47	7,84	19,31	22,86	4,76	55,25		

⁽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

La realizzazione del Bilancio di genere del CREA, riferito all'anno 2021, la cui predisposizione risponde, in primis, a quanto previsto dal D.Lgs 150/2009 che, all'art 10, comma 1, lettera b) indica che le Amministrazioni entro il 30 giugno di ogni anno devono predisporre, oltre alla Relazione annuale sulla performance, anche il bilancio di genere, è stata realizzata nel

dicembre 2022.

Il documento in questione, disponibile sul sito del Crea, è stato pubblicato in Amministrazione trasparente, ma si è ritenuto opportuno anche pubblicarlo nella pagina del CUG, unitamente al GEP, tramite un link di rimando.

La predisposizione del Bilancio di Genere del Crea ha seguito l'impianto metodologico suggerito dalle Linee Guida INAPP.

Il citato documento è articolato in quattro capitoli:

Primo capitolo- Identità di genere dell'Ente- Viene proposta una lettura critica, in un'ottica di genere, dei documenti che delineano l'identità e le finalità del Crea(Statuto) nonché le sue modalità organizzative(Regolamento di organizzazione e funzionamento). Vengono illustrate le attività di ricerca e analisi condotte dal Centro di Politiche e bioeconomia sulla dimensione del genere.

Secondo capitolo-Analisi del contesto interno- E' stata condotta a partire da alcune variabili descrittive che riguardano le risorse umane, tra le quali età, sesso, profilo e livello di inquadramento, struttura di afferenza, utilizzo dello Smart Working. Sono state analizzate anche: la distribuzione al personale di remunerazioni aggiuntive, i congedi parentali, la Legge 104/92.

Terzo capitolo- Produzione scientifica del Crea in un'ottica di genere- Viene presentata un'analisi delle pubblicazioni realizzate dal personale di ricerca del Crea nell'anno 2021, distinta per genere.

Capitolo quarto-Analisi dei documenti di programmazione e di pianificazione- Viene proposta una lettura critica di alcuni documenti di programmazione del Crea(PAP, GEP,PIAO, PF) al fine di rilevare strategie e iniziative dirette alla promozione della parità di genere.

Vengono inoltre presentati dati di sintesi emersi dalle indagini sul benessere organizzativo e i risultati di alcuni indicatori contenuti nel POLA, rilevati in un'ottica di genere.

Il Bilancio di genere si chiude con due Appendici di carattere normativo: Sintesi normativa sulla parità di genere e il bilancio di genere e Principali riferimenti nazionali: normative e linee guida.

Il Crea attraverso la redazione del Bilancio di genere si è posto il duplice obiettivo di rilevare eventuali situazioni di squilibrio al fine di intraprendere le iniziative più opportune e comparare eventuali disallineamenti nell'ambito dell'analisi di genere con altre amministrazioni appartenenti al comparto ricerca anche allo scopo di identificare best practice da poter adottare.

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⁾	
PERILBIOSHELL - Conferimento n.1 ass. ric. 12 mesi PERILBIO e VALUESHELL	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
PTR-CI_BANDO-06-2020 -	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Uomo
bando CREA DC 16/2019	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
DC 15-2019 - Selezione 2 unità Tecnologo III livello per 6 mesi presso il centro di Tavazzano Laboratorio e Lonigo.	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
ALPIMED-INNOV/1/OF - BANDO PER IL CONFERIMENTO DI N. 1 ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
CREA-DC IPM POPILLIA - Selezione pubblica per conferimento n. 2 assegni di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
ASS-Cl_BANDO-09-202	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
CREA-DC 07/2020/OT/FI - Selezione pubblica per titoli ed esame colloquio finalizzata assunzione n. 1 unità a tempo determinato part-time 75% profilo Operatore Tecnico VIII liv.	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
SULLA TEMATICA "APPLICAZIONI INFORMATICHE PER LA VITICOLTURA DI PRECISIONE"	0	0,00	0	0,00	0	--	
SULLA TEMATICA "APPLICAZIONI INFORMATICHE PER LA VITICOLTURA DI PRECISIONE"	0	0,00	0	0,00	0	--	
VINTES/ASS/VE/AR/2020 - BANDO PUBBLICO FINALIZZATO AL CONFERIMENTO DI N. 1 ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,79	Uomo
bando CREA DC 6/2020 - BANDO CREA DC 6/2020 CTER VI	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Uomo
Bando assegno ricerca - LIFE FOLIAGE	3	100,00	0	0,00	3	0,79	Uomo
19/2020/FI - Selez. COD. 19/2020/F1. Ricercatote III Liv.	3	100,00	0	0,00	3	0,79	Uomo
Bando 8/2020 - G.U. 1 del 5/01/2021 per operatore tecnico (VIII livello) presso il Centro di ricerca Difesa e Certificazione Vercelli	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
03-PR-Cl 03-PR-DC 03-PR-OF	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
GB-05/2020_BORSA WAKE+MIGLIORE - Tematica N. 2: "Caratterizzazione funzionale di geni di coinvolti nel meccanismo di dormienza del seme e nel metabolismo azotato in melanzana" – durata 11 mesi (WAKE-APT e M.I.G.L.I.O.R.E.)	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Uomo
20/2020BO - collaboratore amministrativo	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
Bando 24/2020RM - Assegno di Ricerca	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
COD. 23/2020/FI - Borsa di studio per laureati (10 mesi) per la sede di Firenze del CREA-AA	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
PTR-Cl_BANDO-01-2021	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
PTR-Cl_BANDO-01-2021 per COLLABORATORE DI AMMINISTRAZIONE VII LIVELLO	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Donna
CODICE TR-Cl_BANDO-02-2021 per COLLABORATORE DI AMMINISTRAZIONE VII LIVELLO	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
	0	0,00	0	0,00	0	--	
4CTER/BELLA/2020 - PROGETTO "ACCASATA" per CTER VI LIVELLO-PROGETTO	0	0,00	3	100,00	3	0,79	Donna
GB 01/2021 - SELEZIONE PUBBLICA	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
BS12M_BORSA DI STUDIO PROGETTO PASCOLANDO	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
AR24M_PLFNODRUG - Assegno ricerca	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
PTR-CI_BANDO-03-2021	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Uomo
25/2020BO - collaboratore tecnico	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
Assegno ricerca per Xylella 01	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Uomo
26/2020BO - Ricercatore III livello	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
PTR-CI_BANDO-04-2021	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
10T/LO/2021 - operatore tecnico VIII livello progetto AGRI-HUB	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Donna
BIOFIORI/01/OF - BANDO PER IL CONFERIMENTO DI N. 1 ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Donna
B.S.ALIVE-STRESS_IDRICO.02 - N. 01borsa di studio durata 18 mesi - progetto ALIVE	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
SELEZIONE PUBBLICA PER COLLABORATORE TECNICO ENTI DI RICERCA PER LE ATTIVITA' DEI PROGETTI CONCIABIO E CERESBIO	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
ASS-CI_BANDO-01-2021	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Uomo
PTR-CI_BANDO-05-2021	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Uomo
AGER_2_cod_20171144 - SELEZIONE PUBBLICA PER TITOLI ED ESAME-COLLOQUIO - BORSA DI STUDIO	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
AVVISO CREA-AC n. 1/2021 Incarico G20 - Procedura comparativa per l'affidamento di un incarico esterno	0	0,00	3	100,00	3	0,79	Donna
06/2021BO - Operatore tecnico VIII livello	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
IOF-2 Pomodoro/1/OF - BANDO PER IL CONFERIMENTO DI N. 1 BORSA DI STUDIO	3	100,00	0	0,00	3	0,79	Uomo
HOLOTURIA_DATA2(2TECN/MON/2021) - 2 TECNOLOGI TD	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Donna
Cod. Bando A.R. S.I.R.P.A. n. 01 assegno di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Donna
1RIC/BELLA/2021 - SELEZIONE PUBBLICA PER N. 1 UNITÀ DI RICERCATORE III - IL PROGETTO "MILK BIOACTINCAPS"	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Uomo
A.R. SCREENBACTER-02	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Uomo
ASS-CI_BANDO-02-2021	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Uomo
BOR-CI_BANDO-01-2021	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Donna
PTR-CI_BANDO-06-2021 - SELEZIONE PUBBLICA PER RICERCATORE III LIVELLO	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Bando - PTR-CI_BANDO-07-2021 - SELEZIONE PUBBLICA PER TITOLI ED ESAME-COLLOQUIO	3	100,00	0	0,00	3	0,79	Uomo
02/2021 - Selezione pubblica per conferimento n. 1 contratto CTER – livello VI progetto IN-SYDE-CAR	3	75,00	1	25,00	4	1,06	Uomo
BOR-CI_BANDO-02-2021	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Donna
PTR-CI_BANDO-08-2021	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Uomo
GB 02/2021 - SELEZIONE PUBBLICA PER TITOLI ED ESAME-COLLOQUIO PER IL CONFERIMENTO DI N. 1 BORSSA DI STUDIO (PROGETTO QUALIMEC)	0	0,00	3	100,00	3	0,79	Donna
AGROENER_MICROGAS_MON - n.1 ASS. RIC 12 mesi	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Uomo
BORSA DI STUDIO PER LAUREATI TRAMITE SELEZIONE PUBBLICA PER TITOLI ED ESAME-COLLOQUIO DA SVOLGERSI PRESSO IL CREA-IT CENTRO DI RICERCA INGEGNERIA E TRASFORMAZIONI AGROALIMENTAR	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Uomo
A.R. 12 mesi SUSINCER - Assegno Ricerca 12 mesi "Determinazione quali-quantitativa di metaboliti di interesse nei prodotti di scarto agro industriali"	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
Conferimento di n. 1 contratto a tempo determinato profilo collaboratore tecnico VI livello mediante selezione pubblica per titoli ed esame-colloquio progetto ESPAS da svolgersi presso il CREA DC	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
PR_ART53_SUPER1 - Progressioni art.53 CCNL SUPER 1	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Donna
DC 5/2021 - Selezione per Tecnologo (III livello) per 6 mesi a tempo pieno per le sedi di Lonigo e Tavazzano.	0	0,00	3	100,00	3	0,79	Donna
PR_ART53_SUPER2 - Progressioni art.53 CCNL SUPER 2	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Donna
28/2020BO - collaboratore tecnico VI livello	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
BOR-CI_BANDO-03	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Uomo
PR_ART53_SUPER3 - Progressioni art.53 CCNL SUPER 3	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Donna
DC 04/2021 C.AMM.	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
Codice 10/2021/DC/FI	3	100,00	0	0,00	3	0,79	Uomo
LIFE SUBSED/01/OF - BANDO PER IL CONFERIMENTO DI N. 1 ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
09/2021RM - Ricercatore III livello	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
PTR-CI_BANDO-09-2021	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
ASS-CI_BANDO-03-2021	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Donna
MONVER/1/OF - BANDO PER IL CONFERIMENTO DI N. 1 ASSEGNO DI RICERCA	0	0,00	3	100,00	3	0,79	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
OPAMM/VIII/PON - Selezione per l'assunzione di selezione di N° 2 unità di "Operatore amministrativo" VIII" livello	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
DC 13/2021 - 3 mesi a tempo pieno collaborazione MIPAAF DISR V - PROTEGGO	0	0,00	3	100,00	3	0,79	Donna
DC 12-2021 - SELEZIONE PUBBLICA COLLABORATORE TECNICO ENTI DI RICERCA (VI LIVELLO) PER PROTEGGO 1.3	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Uomo
Selezione Operatore Tecnico 8 liv. sede Roma - Codice 14/2021/OT/DC Area Patologia	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
Selezione Operatore Tecnico 8 liv. sede Firenze - Codice 14/2021/OT/DC Area Zoologia	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
Selezione CTER VI liv. sede Firenze - Codice 15/2021/CTER DC Area Nematologia	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
Selezione CTER VI liv. sede Firenze - Codice 15/2021/CTER/DC Area Acarologia	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
Selezione CTER VI liv. sede Roma - Codice 15/2021/CTER/DC Area Batteriologia	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
Selezione CTER VI liv. sede Firenze - Codice 15/2021/CTER/DC Area Entomologia	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
Selezione CTER VI liv. sede Firenze - Codice 15/2021/CTER/DC Area Formazione	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
Selezione CTER VI liv. sede Roma - Codice 15/2021/CTER/DC Area Virologia	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
PTR-CI_BANDO-12-2021	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Uomo
ABC/1-6/OF/2021	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
PTR-CI_BANDO-10-2021	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
bando CREA DC 3/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Uomo
Selezione pubblica per n. 1 unità di Collaboratore di amministrazione VII livello presso il CREA - Cerealicoltura e Colture Industriali - Progetto CAMED	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
LIFEORCHIDS/1/OF - Selezione per il conferimento di n. 1 Assegno di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Donna
BANDO/OT/1/OF	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Uomo
Bando 02/2021RM - Collaboratore Amministrativo VII liv.	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Donna
1 Assegno di ricerca da svolgersi presso il CREA DC sede Bagheria – progetto INTESA	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
12/2021BO - collaboratore tecnico VI livello	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Donna
16/2021 RM - Ricercatore III livello EJP Soil	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
ABC/1-2-3/OF/2021 - Selezione per il conferimento di n. 3 Assegni	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
ABC/4/OF/2021-ABC/5/OF/2021-ABC/6/OF/2021 - Selezione per il conferimento di n. 3 Assegni di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
Bando 01/2021RM - Collaboratore Amministrativo VII liv.	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Donna
CAPRINI-ERBOSI_assegno - N. 1 assegno di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Uomo
GB 03/2021 - Selezione pubblica n. 3 unità di Ricercatore presso il Centro di ricerca Genomica e Bioinformatica del CREA - progetto Biotech - sottoprogetti Qualimec e Susrice	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Donna
17/2021RM - Ricercatore III livello	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
Borsa di Studio - FOREST COMP - Borsa di studio nell'ambito del progetto FOREST COMP	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
Bando 14/2021RM - Tecnologo III liv.	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Uomo
PTR-CI_BANDO-11-2021	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
05/2020BO - SELEZIONE PUBBLICA PER PRIMO TECNOLOGO II LIVELLO PRESSO IL CENTRO DI RICERCA AGRICOLTURA E AMBIENTE DEL CREA PER IL PROGETTO BEENET	3	100,00	0	0,00	3	0,79	Uomo
Bando 13/2021RM_ASS - Assegno di Ricerca	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
PROGRESSIONI-ART_53-II_TORNATA - Progressioni art.53 CCNL 21/02/2002-II° Tornata	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Donna
PROGRESSIONI-ART_53-II_TORNATA - Progressioni art.53 CCNL 21/02/2002-II° Tornata	0	0,00	3	100,00	3	0,79	Donna
ASSRIC15M_ITMON2021 - Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	0,79	Uomo
DC 6/2021 - Selezione per OPT VIII livello per 6 mesi a tempo pieno	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
DELSAL01 - DELICIOUS – Vesuvio	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
IOF/2/OF" - BANDO PER IL CONFERIMENTO DI N. 1 ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Donna
POFACS-incarico/1/OF" - Affidamento di n. 1 (uno) incarico esterno - Avviso pubblico CREA-OF n. 5/2021-progetto POFACS	3	100,00	0	0,00	3	0,79	Uomo
18/2021RM - SELEZIONE PUBBLICA PER RICERCATORE III LIVELLO CREA-AA - PROGETTO EJP-SOIL	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
PTR-CI_BANDO-16-2021 - PTR-CI_BANDO-16-2021	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
Cod. Bando "A.R. GEN4OLIVE35-MESI - Selezione di varietà di olivo per la resistenza/tolleranza a Xylella fastidiosa"	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
02_FA-CREA-AC_2021 - Due (02) posti di Funzionario di Amministrazione V livello a tempo pieno e indeterminato	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
Bando III livello TD	3	100,00	0	0,00	3	0,79	Uomo
CONFERIMENTO DI N. 1 ASSEGNO DI RICERCA TRAMITE SELEZIONE PUBBLICA PER TITOLI ED ESAME-COLLOQUIO DA SVOLGERSI PRESSO IL CREA-CENTRO DI RICERCA DIFESA E CERTIFICAZIONE DI BAGHERIA	3	100,00	0	0,00	3	0,79	Uomo
BORSA14M_ITMON2021 - BANDO PER IL CONFERIMENTO DI N. 1 BORSA DI STUDIO PER DIPLOMATI	3	100,00	0	0,00	3	0,79	Uomo
MOB_ART52 - Procedura selettiva per la Mobilità tra profili ex art.52 del CCNL 1998-2001	2	40,00	3	60,00	5	1,32	Donna
Cod. Bando "B.S. INNOLITEC-CT - Trattamento delle olive con mix di microorganismi selezionati e miglioramento della qualità delle olive fermentate	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Donna
28/2020BO_ribandito - collaboratore tecnico VI livello	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
COD. 20/2021RM_BORSA DI STUDIO PER I PROGETTI EJP-SOIL e EXCALIBUR	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Donna
Plant-Care/1/OF - BANDO PER IL CONFERIMENTO DI N. 1 ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Donna
Bando PTR-CI_BANDO-19-2021 Foggia - SELEZIONE PUBBLICA PER TITOLI ED ESAME-COLLOQUIO (n. 1 posto Ric. III Liv. Tempo determinato e parziale)	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
PTR-CI_BANDO-17-2021	2	66,67	1	33,33	3	0,79	Uomo
ASS-CI_BANDO-06-2021	3	100,00	0	0,00	3	0,79	Uomo
PTR-CI_BANDO-18-2021	1	33,33	2	66,67	3	0,79	Uomo
Totale personale	210		168		378		
Totale % sul personale complessivo	11,28		9,03		20,31		

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

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

La composizione delle Commissioni di concorso nominate nell'anno 2021 evidenzia la prevalenza del genere maschile nell'ambito del ruolo di presidente. Il Crea tuttavia, in conformità alla normativa vigente in materia, ha cercato di riservare al genere femminile la quota di posti prevista nell'ambito delle medesime commissioni anche in ragione del fatto che questa azione è stata inserita in quelle azioni/misure previste nel GEP.

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 %
	€0,00	€0,00	--	--

Non sono riscontrabili differenziali retributivi collegati al genere, in quanto gli unici parametri di differenziazione sono dati esclusivamente dall'anzianità, livello, profilo e in alcuni casi dalla maggiore permanenza all'interno del medesimo livello. Per alcune unità di personale possono aggiungersi parametri di differenziazione rapportati alla eventuale posizione organizzativa connessa al grado di responsabilità ricoperto.

In merito a questo ultimo punto si evidenzia che le remunerazioni collegate alla attribuzione di indennità art.43 (condizioni di disagio, pericolo, danno e responsabilità) vedono una maggiore assegnazione al genere femminile nell'ambito del personale appartenente al profilo amministrativo e al genere maschile nell'ambito del personale appartenente al profilo tecnico.

Per maggiore completezza di informazioni, sul piano numerico si riportano i seguenti dati:

-Profili Amm.vi (Funzionario-Collaboratore-Operatore di Amm.ne) su un totale di 383 dipendenti : 276 sono donne e 107 sono uomini;

-Profili Tecnici (Collaboratore e Operatore Tecnico) su un totale di n.664 dipendenti: 256 sono donne e 408 sono uomini.

Ulteriori differenziali possono dipendere da fattori standard quali: part time, assenze che comportano una decurtazione del trattamento economico complessivo e trattamento accessorio.

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?:

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

Riferimenti normativi su organizzazione e attività

Decreto Legislativo n.454/1999 - istitutivo dell'Ente

(http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn%3Anir%3Astato%3Adecreto_legislativo%3A1999-10-29%3B454%21vig=1)

LEGGE 6 luglio 2002, n.137 (GU n.158 del 8-7-2002)

(<http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn%3Anir%3Astato%3Alegge%3A2002-07-06%3B137%21vig=1>)

L.190 del 28/12/2014 art.1 c.381

(<http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn%3Anir%3Astato%3Alegge%3A2014-12-23%3B190%21vig=1>)

Il Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria è il principale ente nazionale di ricerca e di sperimentazione nel settore agroalimentare che valorizza e promuove la ricerca scientifica di base applicata e l'innovazione, anche attraverso progetti e impianti pilota, al fine di promuovere uno sviluppo agricolo e rurale sostenibile.

L'attività dell'ente è disciplinata dal Regolamento di Amministrazione e Contabilità e dal Regolamento di Organizzazione e Funzionamento approvati nel 2022 ([https://www.crea.gov.it/atti\[1\]generali](https://www.crea.gov.it/atti[1]generali)).

La struttura amministrativa del CREA si articola nell'Amministrazione centrale, costituita dalla Direzione generale con i suoi Uffici, e nei Servizi amministrativi dei Centri di ricerca. Il nuovo Statuto (approvato con Delibera CdA 11-2022) prevede che l'Amministrazione centrale provveda ai servizi generali, svolgendo funzioni di supporto ai Centri di ricerca e coordinando le attività amministrative decentrate.

Il nuovo Regolamento di Organizzazione e Funzionamento (approvato con Delibera CdA 111-2022) prevede che la Direzione generale, diretta dal Direttore Generale, si articoli in due Uffici dirigenziali di livello generale:

- a) Direzione dei servizi amministrativi, con funzioni di direzione, di supporto e di coordinamento e compiti di gestione amministrativa e contabile dell'Ente, ivi incluse le fasi della programmazione di bilancio e del personale;
- b) Direzione tecnico-scientifica, con funzioni di raccordo tra gli indirizzi definiti dal Presidente, dal Consiglio di Amministrazione, dal Consiglio Scientifico e dai Centri di ricerca dell'Ente, di scambio di conoscenze e sinergie tra gli stessi, di analisi della corretta attuazione degli indirizzi stessi e di verifica della loro esecuzione. La Direzione tecnico-scientifica fornisce inoltre supporto tecnico scientifico e progettuale ai Centri di ricerca, nonché per il trasferimento dei risultati e per la gestione delle aziende agricole.

Presso l'Amministrazione centrale sono presenti gli organi statutari (Presidente, Consiglio di Amministrazione, Consiglio scientifico, Collegio dei revisori dei conti).

Il Crea è articolato sulla base della organizzazione di seguito descritta:

Organici: Presidente-CdA-Consiglio Scientifico- Organi di Controllo- OIV-Direttore Generale

Uffici: Ufficio Programmazione e Controllo- Ufficio Trasparenza e anticorruzione-Ufficio Progetti-Ufficio Affari istituzionali e relazioni internazionali-Ufficio Trasferimento tecnologico-Ufficio Supporto alle attività aziendali agricole-Ufficio Affari generali e legali-Ufficio Sistemi informativi-Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali-Ufficio Risorse finanziarie-Ufficio Gestione del Personale-Ufficio Patrimonio e valorizzazione immobiliare-Ufficio Negoziale.

Il CREA inoltre è organizzato in 12 Centri di ricerca, che operano, con missioni specifiche, nell'ambito di linee definite:

Genomica e Bioinformatica-Difesa e Certificazione-Alimenti e Nutrizione-Zootecnia e Acquacoltura-Cerealicoltura e colture industriali-Orticoltura e Florovivaismo-Agricoltura e Ambiente-Ingegneria e Trasformazioni Agroalimentari-Politiche e Bioeconomia- Foreste e Legno- Viticoltura ed Enologia- Olivocoltura, Frutticoltura e Agrumicoltura.

Ogni Centro di ricerca ha una sua specifica missione scientifica ed è organizzato in una o più Sedi, ciascuna delle quali, a seconda delle attività condotte, dispone di campi sperimentali, allevamenti, laboratori e impianti, come è possibile visualizzare sul sito del CREA al link: <https://www.crea.gov.it/centri-di-ricerca> (<https://www.crea.gov.it/centri-di-ricerca>).

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

Il Cug propone che l'esito dei questionari inerenti il benessere sia quelli somministrati in passato sia quelli che verranno somministrati in futuro, secondo la tempistica prevista dalla normativa vigente in materia, venga divulgato fra i dipendenti, al fine di consentire la massima conoscenza dei risultati da parte del personale dell'Ente.

Si segnala che i questionari vengono somministrati all'esito di nuove situazioni intervenute nell'Ente/Centri. In tal modo si ha la possibilità di acquisire un riscontro più realistico e attendibile.

Tramite le indagini si sono voluti indagare gli ambiti sui quali potenzialmente è possibile intervenire con misure volte a promuovere e a tutelare il benessere fisico, sociale e psicologico dei lavoratori, in ogni tipo di occupazione

Le indagini infatti hanno avuto lo scopo di rilevare lo stato di benessere dei dipendenti, quale indice dello stato di salute dell'organizzazione, interpretare le dinamiche organizzative e relazionali interne e ipotizzare i possibili interventi migliorativi.

Il Cug propone che il Crea si doti prima possibile e comunque entro l'anno 2023 della figura del Consigliere di Fiducia e/Sportello di ascolto, figure che già fanno parte delle proposte inserite nel PAP.

Il Cug infine auspica altresì una crescente visibilità all'interno dell'Ente anche attraverso eventi, seminari e una maggiore attività di formazione da parte degli stessi Componenti.

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

Non sono state rilevate evidenti situazioni di discriminazione/mobbing. Permanendo la mancata istituzione della figura del Consigliere/della Consigliera di Fiducia richiesta anche nel PAP, fortunatamente di prossima realizzazione, eventuali richieste di parere continuano a pervenire al CUG. Quest'ultimo ha garantito, nell'ambito dei compiti assegnatigli anche tramite Regolamento interno, un supporto tramite espressione di consigli e pareri nei confronti di quei dipendenti che hanno manifestato e segnalato situazioni di disagio a diverso titolo.

I contatti con il CUG sono avvenuti sempre attraverso la casella di posta elettronica del medesimo Comitato. Il Cug nel rispondere ha provveduto a redigere brevi relazioni esplicative previa riunione con i Componenti Effettivi. Qualora condiviso dai dipendenti interessati, il Cug si è sempre fatto carico di rappresentare ai vertici del Crea/organi competenti le problematiche emerse, nel pieno rispetto degli obblighi di riservatezza.

In ogni caso il Cug ha cercato di monitorare il più possibile la situazione ambientale, attraverso una più attenta analisi del contesto professionale dell'Ente, prefissandosi l'obiettivo di prevenire e combattere quei fenomeni che turbano la serenità dell'ambiente di lavoro.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Implementazione e aggiornamento costante della sezione del portale dedicata al CUG del CREA

Si è proceduto a curare ulteriormente l'aggiornamento della pagina del Cug, che viene costantemente tenuta sotto controllo sia al fine di consentire al personale la massima trasparenza sull'attività del Comitato Unico di Garanzia sia in funzione delle notizie, note, eventi inerenti la materia in argomento.

Al fine di garantire questo obiettivo si è provveduto a nominare all'interno del Comitato dei Redattori incaricati di monitorare la situazione.

Nello specifico, dopo aver aggiornato la locandina del Cug anche in un'ottica di parità di genere, si è provveduto a pubblicare:

- Il Bilancio di Genere del Crea;
- Il Piano per la parità (GEP del Crea);
- Decreto con il quale è stata modificata la composizione di parte sindacale del Crea;
- Materiali di Approfondimento pervenuti dalla Rete nazionale dei Cug fra cui il Rapporto Relatore speciale delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e la Scheda INAIL su disabilità, inclusione e salute e sicurezza del lavoro;
- News a vario titolo.

Obiettivo:

Monitoraggio della composizione delle commissioni di concorso

La realizzazione dell'obiettivo in oggetto presenta non poche criticità ma il Cug, considerata l'importanza della materia, ha incentrato la propria attenzione sulla necessità che la composizione delle commissioni di concorso/gruppi di lavoro/tavoli tecnici risponda sempre più ai requisiti previsti dalla parità di genere.

In merito alle procedure selettive l'Ente è supportato da una piattaforma telematica denominata Demetra nella quale si riscontra l'inserimento di tutti i dati inerenti le singole selezioni a diverso titolo bandite.

In merito alla istituzione di tavoli tecnici e/o GdL non essendovi una piattaforma deputata un eventuale monitoraggio risulta più articolato. Tuttavia l'ente è dotato di una piattaforma denominata Monitor nella quale viene costantemente aggiornata la situazione di ogni dipendente anche grazie al confluire nella medesima piattaforma dei dati provenienti da altri sistemi.

Obiettivo:

Pareri chiesti al CUG nelle materie di competenza previste dalla norma

Il Cug ha espresso i propri pareri sia nell'ambito dei compiti propositivi esercitati tramite la predisposizione di integrazioni, correzioni, suggerimenti nella elaborazione dei Piani, Programmi di genere, Indagini di Clima, Azioni positive sia nell'ambito dei propri compiti consultivi laddove è dovuto intervenire supportando quei dipendenti che si sono rivolti autonomamente al Comitato Unico di Garanzia.

Nello specifico sono stati richiesti pareri al Cug da parte dell'Ufficio Valutazione, da parte dell'Ufficio Reclutamento e relazioni sindacali.

Spesso i Componenti del Cug, sulla base della diversa preparazione e partecipazione alle Commissioni della Rete Nazionale dei Cug, hanno anche supportato il Presidente nell'attività di risposta ai questionari pervenuti dalla medesima Rete nazionale assicurando in tal modo una costante partecipazione all'attività di questo importante Organismo la cui

dimensione, grazie all'aumento delle amministrazioni interessate, ha assunto negli ultimi tempi una misura considerevole.

Obiettivo:

Valorizzazione della conciliazione delle esigenze vita/lavoro.

Il Crea ha proseguito la propria attività di organizzazione e divulgazione di eventi, giornate e percorsi formativi sulle tematiche relative alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con specifico riferimento allo smart working e alle attività finalizzate a fornire delle competenze digitali sempre più funzionali ed efficienti.

Sono stati messi a punto numerosi corsi di formazione la cui partecipazione generalizzata si è resa praticabile anche grazie al perdurare dello S.W.

L'amm.ne ha provveduto a regolamentare il lavoro agile e il rientro in presenza del personale sulla base di quanto previsto dalla normativa vigente in materia, ma è stata garantita la necessità di conciliazione delle esigenze di vita con quelle lavorative dei dipendenti come evidenziato anche nel Pola ricompreso nel Piano della Performance 2021-2023.

In merito all'obiettivo: Verifica della qualità percepita del lavoro agile, è emersa la percentuale di soddisfazione del personale con dei valori pari al 75% delle donne e 76% degli uomini.

Obiettivo:

Incoraggiare il trasferimento delle competenze al fine di garantire la continuità delle funzioni a seguito del pensionamento

Obiettivo estremamente importante che ha come fondamento il principio della conoscenza umana che dovrebbe essere orientato verso la crescita continua, la competitività, l'innovazione, la valorizzazione del capitale umano.

Il Cug del Crea si è fatto portavoce della necessità che il bagaglio delle competenze/conoscenze dei dipendenti sia messo a disposizione di tutti in modo tale che l'esperienza del singolo diventi strumento di apprendimento all'interno della realtà lavorativa dell'Ente.

L'obiettivo è stato perseguito tramite una costante attività di formazione finalizzata al miglioramento e aggiornamento delle competenze dei dipendenti che hanno permesso lo sviluppo professionale delle persone. Accanto alla formazione obbligatoria e facoltativa, si cerca di non perdere il patrimonio conoscitivo del personale in prossimità della cessazione dal servizio per raggiunti limiti di età o per raggiungimento di anzianità contributiva. Quest'ultimo obiettivo presenta non poche criticità in quanto l'effettivo raggiungimento dei risultati previsti non dipende dalla sola organizzazione dell'Ente ma richiede una partecipazione attiva da parte dei lavoratori coinvolti che devono essere motivati a trasferire le loro conoscenze in una fase conclusiva del loro percorso lavorativo.

Creare una cultura della condivisione del sapere rappresenta un processo lungo e complesso, che richiede un'attenta pianificazione e la partecipazione attiva degli utenti. Si tratta di una sfida fondamentale, essenziale per colmare i gap di competenze all'interno della organizzazione del Crea.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Il Crea, dotato di un codice di comportamento dei dipendenti, aggiornato con provvedimento n.66 del 14.12.2017, ha organizzato nell'ultimo trimestre dello scorso anno nell'ambito di un ciclo di eventi formativi un corso, con partecipazione obbligatoria, interamente dedicato alla materia in argomento. La formazione dunque, intesa essa anche come sensibilizzazione, è indispensabile per consentire una riflessione sugli stereotipi, sui pregiudizi che spesso sono alla base di questi fenomeni sicuramente complessi, spesso di difficile comprensione e talvolta persino nascosti.

Oltre alla formazione di base teorica e pratica sui diritti fondamentali, ci si dovrà avvalere di altre forme di prevenzione e contrasto delle discriminazioni incluse quelle situazioni non percepite come discriminatorie ma che potrebbero configurarsi come tali. Importante sarà stimolare, anche attraverso incontri con i dipendenti, meccanismi di immedesimazione e di empatia soprattutto nei confronti dei gruppi e delle categorie maggiormente vittime di episodi di discriminazione incoraggiando lo sviluppo di una maggiore consapevolezza delle dinamiche di inclusione/esclusione all'interno del contesto

lavorativo dell'Ente.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Avviso di interpello per il Presidente e i Componenti da parte dell'Amm.ne.l Componenti di parte sindacale sono designati dalle singole Sigle

Tipologia di atto: decreto (Decreto n.199 del 20.04.2020 e Decreto di Modifica n.23039 dell'8.03.2023)

Data: 20/04/2020

Organo sottoscrittore: direttore generale

Eventuale dotazione di budget annuale Non so ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: Non so

Esiste una sede fisica del cug?: Non so

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Il CUG dispone di una casella di posta elettronica, di una sezione nel sito internet dell'amministrazione consultabile da parte di tutto il personale e di una piattaforma teams consultabile da parte di tutti i Componenti(effettivi e supplenti)

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

5

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: **Sì**

Tipologia personale consulenziale esterno:

Figure professionali esperte

OIV

Consigliera di parità-Medico Competente-RLS-RSPP

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
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

- Piani di formazione del personale
- Consulenza sulla predisposizione di Piani e relativo Aggiornamento

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
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Considerazioni conclusive

Il Cug nel corso del 2022, per il tramite del Presidente, ha partecipato ad alcuni eventi tenuti da 2 Centri di ricerca del Crea (PB e OFA) consentendo una migliore divulgazione e sensibilizzazione verso tematiche di interesse comune.

Ha curato le proposte in campo formativo già inserite nel PAP anni 2021-2023 continuando ad assicurare il proprio contributo anche nella elaborazione del successivo monitoraggio del medesimo PAP di cui ne ha condiviso i contenuti .

Il Comitato Unico di Garanzia del Crea, grazie anche al diverso contributo dei Componenti, ha lavorato al potenziamento dello spazio dedicato al Cug all'interno della attuale pagina appositamente dedicata, al fine di favorire la conoscenza e la diffusione dei valori di contrasto alle discriminazioni di genere, al benessere organizzativo e al rafforzamento della tutela nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori. La collaborazione da parte dei Componenti il Cug ha dato vita ad una crescente sinergia grazie ad un importante e proficuo confronto su idee e prospettive future. Alcuni dei Componenti inoltre attraverso

la partecipazione ai Gruppi di lavoro della Rete Nazionale hanno contribuito a veicolare e proporre all'interno del Comitato iniziative estremamente costruttive.

Il Cug , nell'espletamento delle proprie funzioni, ha collaborato in modo attivo e costruttivo con i vertici della Amministrazione dell'Ente, rafforzando il proprio ruolo di interlocutore e proseguendo in tal modo quel percorso di collaborazione iniziato alcuni anni fa.

Il Cug del Crea auspica non solo che questo confronto aperto con l'Amministrazione si consolida sempre più nel tempo ma anche che in breve sia possibile guardare alla diffusione della cultura di genere, alle pari opportunità, al superamento dei fenomeni di mobbing nonché delle discriminazioni con uno sguardo più ampio e comprensivo di tutte le diversità.

In conclusione si ritiene che il Cug stia acquisendo sempre maggiore visibilità all'interno dell'Ente , sia verso il personale sia verso i Vertici del Crea e la consapevolezza di questa crescente rilevanza può essere considerata un traguardo non solo per il Comitato Unico di garanzia ma anche per l'intero Crea.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-consiglio-la-ricerca-agricoltura-e-lanalisi-delleconomia-agraria-2023>

