



Portale CUG

Relazione CUG

# Istituto Nazionale di Statistica - ISTAT - 2023

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

---

Amministrazione

## Istituto Nazionale di Statistica - ISTAT

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00184

Indirizzo: Via Cesare Balbo 16

Codice Amministrazione: ISTAT

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Enti e Istituzioni di Ricerca Pubblici

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Oltre i 500

### Piano Triennale di Azioni Positive

2021 2022

2021 – 2023 2022-2024

[piano\\_azioni\\_positive\\_-triennio\\_2021-2023-anno\\_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) [piano\\_azioni\\_positive\\_-triennio\\_2022-2024-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_-triennale/2021-2023/piano\\_azioni\\_positive\\_-triennio\\_2021-2023-anno\\_2021\\_0.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_-triennale/2021-2023/piano_azioni_positive_-triennio_2021-2023-anno_2021_0.pdf)) ([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_-triennale/2022-2024/piano\\_azioni\\_positive\\_-triennio\\_2022-2024-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_-triennale/2022-2024/piano_azioni_positive_-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)) (625.5 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
Dirigente di livello generale	Direttore di dipartimento	0	0	0			0	0	0	1	1
Dirigente di livello generale	Direttore Centrale	0	0	0	5	3	0	0	0	3	1
Dirigente di livello generale	Dirigente amministrativo di Prima fascia	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente di livello generale	dirigente amministrativo 2^ fascia	0	0	0	0	1	0	0	0	3	0
Dirigente di livello generale	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO 1^ FASCIA ART. 19 C. 5BIS	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO 2^ FASCIA ART. 19 C. 6	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO 2^ FASCIA ART.19 C. 6 QUATER	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	I LIVELLO	0	0	1	28	11	0	0	3	40	13
Personale non dirigente	Collaboratore amministrativo VII livello	0	1	13	68	14	0	0	29	141	14
Personale non dirigente	III livello	0	6	64	73	8	0	7	157	113	8
Personale non dirigente	IV livello	0	1	33	87	44	0	0	29	102	63



Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	V livello	0	16	28	31	8	0	18	91	55	13
Personale non dirigente	VI livello	0	31	65	34	4	0	41	70	33	12
Personale non dirigente	VII livello	0	1	7	16	7	1	1	3	13	5
Personale non dirigente	VIII livello	2	6	1	1	1	3	1	0	5	0
Totale personale		2	62	214	345	101	4	68	383	510	131
Totale % sul personale complessivo		0,11	3,41	11,76	18,96	5,55	0,22	3,74	21,04	28,02	7,20

## 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	% di genere <sup>(1)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere <sup>(3)</sup>		
Inferiore a 3 anni	0	18	30	59	3	110	32,16	15,47	1	22	85	114	10	232	67,84	21,40
Tra 3 e 5 anni	0	16	26	28	1	71	37,37	9,99	0	14	57	45	3	119	62,63	10,98
Tra 5 e 10 anni	2	28	106	106	14	256	41,56	36,01	3	32	163	144	18	360	58,44	33,21
Superiore a 10 anni	0	0	50	145	79	274	42,35	38,54	0	0	77	199	97	373	57,65	34,41
Totale	2	62	212	338	97	711			4	68	382	502	128	1084		
Totale %	0,11	3,45	11,81	18,83	5,40	39,61			0,22	3,79	21,28	27,97	7,13	60,39		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

## Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

				Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Dirigente di ricerca		Laurea magistrale		27	46,55	31	53,45	58	3,23
Dirigente tecnologo		Laurea magistrale		13	34,21	25	65,79	38	2,12

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Primo ricercatore	Laurea magistrale	44	29,53	105	70,47	149	8,30
Primo tecnologo	Laurea magistrale	52	39,39	80	60,61	132	7,35
Ricercatore	Laurea magistrale	85	34,00	165	66,00	250	13,93
Tecnologo	Laurea magistrale	66	35,68	119	64,32	185	10,31
Funzionario di amministrazione	Laurea magistrale	14	41,18	20	58,82	34	1,89
CTER	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,11
CTER	Diploma di scuola superiore	185	49,07	192	50,93	377	21,00
CTER	Laurea	25	65,79	13	34,21	38	2,12
CTER	Laurea magistrale	136	34,17	262	65,83	398	22,17
Collaboratore di amministrazione	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,06
Collaboratore di amministrazione	Diploma di scuola superiore	11	37,93	18	62,07	29	1,62
Collaboratore di amministrazione	Laurea magistrale	10	50,00	10	50,00	20	1,11
Operatore di Amministrazione	Inferiore al Diploma superiore	11	64,71	6	35,29	17	0,95
Operatore di Amministrazione	Diploma di scuola superiore	13	56,52	10	43,48	23	1,28
Operatore di Amministrazione	Laurea	1	100,00		0,00	1	0,06
OPERATORE TECNICO AUTISTA	Inferiore al Diploma superiore	9	40,91	13	59,09	22	1,23
OPERATORE TECNICO AUTISTA	Diploma di scuola superiore	8	44,44	10	55,56	18	1,00
OPERATORE TECNICO AUTISTA	Laurea	1	100,00		0,00	1	0,06
OPERATORE TECNICO AUTISTA	Laurea magistrale		0,00	1	100,00	1	0,06
Assistente tecnico statistico	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,06
Totale personale		712		1083		1795	
Totale % sul personale complessivo		39,67		60,33		100,00	

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

La consistenza del personale in forza presso l'Istituto al 31 dicembre 2022 risulta pari a 1.820 unità , 69 unità in meno rispetto all'anno precedente (1.889 unità), 165 unità in meno rispetto al 2020 (1.985) e ben 247 unità in meno rispetto al 31 dicembre 2019 (2.067 unità). Si conferma, dunque, un trend in calo delle risorse umane in forza presso l'Istituto, causato, in particolare, dai numerosi pensionamenti. A fronte della diminuzione del personale rimane invariata la dimensione del rapporto fra i generi. Relativamente alla composizione per genere , la percentuale delle lavoratrici (1.096) risulta essere poco meno del 60% del totale e non ci sono stati cambiamenti significativi rispetto agli anni precedenti.

Inoltre, dall'analisi dell'inquadramento professionale , emerge che il personale con incarico dirigenziale è pari a 25 unità, ovvero l'1,4% del totale; la composizione di genere della classe dirigenziale presenta una situazione di equilibrio (13 uomini e 12 donne). Tuttavia, analizzando nel dettaglio la ripartizione per genere delle posizioni dirigenziali apicali emerge che fra i Direttori centrali il ruolo è affidato a 8 uomini e a sole 4 donne.

Per quanto riguarda il livello di inquadramento del personale non dirigenziale si conferma l'assenza di differenze di genere sostanziali rispetto agli anni precedenti. Relativamente alla sua distribuzione, a seguito della conclusione nell'anno 2022 delle procedure concorsuali e di quelle selettive interne, si osserva: un aumento del personale inquadrato nel I livello professionale (circa il 5,3% del risorse umane totali rispetto al 3% dell'anno precedente) ; un aumento del personale inquadrato nel II livello professionale ( pari al 15,4% rispetto al 12,6% del 2021); un calo del numero di appartenenti al III livello professionale (pari al 24% del personale totale, 2,4 punti percentuali in meno rispetto ad un anno prima). Il personale dal IV all'VIII livello professionale costituisce il 54,0% della forza lavoro ed è distribuito per il 19,7% nel IV livello, per il 14,2% nel V livello, il 15,9% nel VI livello, il 33,0% nel VII livello e l'1,1% nell'VIII livello.

Infine, si conferma in linea con gli anni precedenti la prevalenza di personale nella fascia d'età superiore ai 50 anni.

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	2	61	211	338	98	710	39,80	98,07	4	68	378	494	130	1074	60,20	97,99
Part Time >50%	0	0	1	1	1	3	15,00	0,41	0	0	4	12	1	17	85,00	1,55
Part Time ≤50%		1	2	6	2	11	68,75	1,52			1	4	0	5	31,25	0,46
Totale	2	62	214	345	101	724			4	68	383	510	131	1096		
Totale %	0,11	3,41	11,76	18,96	5,55	39,78			0,22	3,74	21,04	28,02	7,20	60,22		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

#### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini	Donne

	Uomini							Donne								
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% Totale (%) <sup>(1)</sup>	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% Totale (%) <sup>(1)</sup>	% di genere (3)
Telelavoro	0	1	30	34	9	74	33,94	10,38	1	12	79	45	7	144	66,06	10,93
Smart working	2	58	156	275	74	565	37,89	79,24	3	58	303	449	113	926	62,11	70,31
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	5	6	5	16	11,68	2,24	0	7	47	53	14	121	88,32	9,19
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	2	6	15	15	0	38	40,43	5,33	0	0	15	22	19	56	59,57	4,25
Personale che fruisce di part time a richiesta verticale su base annua	0	2	2	4	10	18	24,00	2,52	0	0	14	20	23	57	76,00	4,33
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	1	1	0	2	13,33	0,28	0	0	3	7	3	13	86,67	0,99
Totale	4	67	209	335	98	713			4	77	461	596	179	1317		
Totale %	0,20	3,30	10,30	16,50	4,83	35,12			0,20	3,79	22,71	29,36	8,82	64,88		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

L'accesso e la fruizione da parte del personale degli strumenti di articolazione flessibile dell'orario di lavoro risulta determinante in caso di particolari esigenze familiari (assistenza di figli, congiunti e/o genitori anziani), ai fini del benessere organizzativo e della positiva composizione di eventuali conflitti derivanti dalla conciliazione vita - lavoro.

Nel corso dell'anno 2022 sono stati stipulati 36 contratti di lavoro a tempo parziale, un dato, questo, in linea con i contratti attivati nel 2021 (36). In generale, il numero delle dipendenti donne che si avvalgono di contratti part-time è significativamente maggiore di quello dei dipendenti uomini (22 a fronte di 14), scegliendo maggiormente un regime orario superiore al 50% (17/20). Alle stesse condizioni il genere maschile preferisce una percentuale oraria inferiore al 50% (11/16). Inoltre, ricorrono al rapporto di lavoro part time prevalentemente le dipendenti con età compresa tra i 51 e i 60 anni.

In particolare emerge che nel corso del 2022 sono stati stipulati:

- 218 contratti di telelavoro, dato in crescita rispetto alle posizioni attive nel 2021 (che ammontavano a 150). A ricorrere allo strumento del telelavoro sono soprattutto le dipendenti (66,1 per cento), in misura decisamente maggiore rispetto ai colleghi. Infatti i loro contratti ricoprono un terzo di tutte le posizioni attive sul telelavoro (33,9 per cento) : in generale, fruiscono di questa misura soprattutto uomini e donne di età compresa tra i 41 e i 60 anni;
- 137 contratti part time di tipo orizzontale, dove l'attività è prestata tutti i giorni lavorativi ma con una riduzione oraria rispetto alle 36 ore settimanali del tempo pieno, tipologia prevalentemente

- richiesta dal genere femminile (62,1 per cento) con età compresa tra i 51 e 60 anni;
- 169 contratti part time di tipo verticale, dove l'attività lavorativa viene svolta con contratto a tempo pieno soltanto in alcuni giorni della settimana o in determinati mesi dell'anno stabiliti nell'accordo individuale. In Istat nell'anno 2022 sono stati sottoscritti 94 contratti per prestazioni su base mensile (dato in crescita rispetto al 2021 con 84 posizioni attive) e 75 su base annuale (dato in diminuzione rispetto al 2021 con 82 posizioni attive). Questa misura di conciliazione è richiesta in prevalenza dal genere femminile con età compresa tra i 51 e 60 anni;
  - 15 contratti part time di tipo misto, dove l'attività è disciplinata dall'unione dei due tipi di contratti part-time di cui sopra, ovvero le ore lavorative possono essere spalmate in diversi modi: con giornate di lavoro a tempo pieno e altre con orario ridotto, tipologia richiesta prevalentemente dal genere femminile;
  - 1491 contratti individuali di lavoro agile ai sensi di quanto previsto dalla normativa di settore e dal "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2025", di cui 565 accordi con i lavoratori e 926 con le lavoratrici. L'amministrazione, con ODS n.74/2022 del 03 maggio 2022, per il periodo compreso tra il 1° maggio e il 31 dicembre 2022, ha confermato il criterio della prevalenza dell'attività lavorativa in presenza su base bimestrale. La fruizione delle giornate di lavoro agile nel tetto massimo di 20 a bimestre era prevista anche in modalità "mista", ovvero 16 giornate intere e massimo 4 giornate frazionabili. Le 4 giornate frazionabili potevano essere fruite anche in modalità mista ovvero fino ad un massimo di 8 giornate nel bimestre di riferimento.

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	614	45,96	722	54,04	1336	2,17
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	18989	32,52	39400	67,48	58389	95,05
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	194	18,44	858	81,56	1052	1,71
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	101	15,51	550	84,49	651	1,06
Totale permessi	19898	32,39	41530	67,61	61428	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La fruizione dei congedi parentali e dei permessi ai sensi della legge n. 104/92, distinti per genere e per tipologia di fruizione (giornaliera o a ore), presenta differenze di genere significative per tutte le tipologie.

I permessi fruiti nel corso dell'anno 2022 dal personale sono stati significativamente superiori rispetto a quelli dell'anno 2021, a differenza delle richieste di permessi giornalieri ex legge n. 104/92 che sono diminuiti. In particolare, risultano:

- 1.336 permessi giornalieri ex legge n. 104/92, numerosità inferiore al numero dei permessi del

- 2021 che ammontavano a 5.561, di cui 722 richiesti dal genere femminile (54,0 per cento);
- 58.389 ore di permesso ex legge n. 104/92, numerosità di gran lunga superiore alle richieste del 2021 (che ammontavano a 5.295), di cui 39.400 usufruite dalle dipendenti (67,5 per cento);
  - 1.052 permessi giornalieri per congedi parentali, la cui numerosità risulta di gran lunga superiore alle richieste del 2021 che ammontavano a 322, frutti nella gran parte dei casi dal genere femminile (858 permessi pari all'81,6 per cento);
  - 651 ore di permesso per congedi familiari (numerosità superiore alle richieste del 2021 che ammontavano a 94), di cui 550 dal genere femminile (84,5 per cento).

Infine, con riferimento alla distribuzione del personale non dirigenziale per sesso e titolo di studio, emerge che le donne hanno la laurea magistrale in percentuale maggiore (30,3% del totale) rispetto agli uomini (16,8% del totale) in conformità a quanto si registra nella distribuzione del personale per genere.

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

- Flessibilità oraria

## 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      No  
redigere il Bilancio di genere?:

Il Piano delle azioni positive (PTAP) per il triennio 2022-2024, allegato al documento di programmazione dell'Istituto (PIAO), aggiornato al 2023, alla luce dell'analisi di contesto e dello stato attuativo del precedente PTAP, è stato il frutto di considerazioni derivanti dall'individuazione di talune criticità emerse a seguito di una analisi puntuale effettuata dal CUG sui dati relativi alla situazione del personale per l'anno 2021.

Pertanto, sono state previste quattro aree di intervento: 1) Benessere organizzativo; 2) Integrazione e inclusione lavorativa e contrasto ai fenomeni di discriminazione e mobbing; 3) Comunicazione, formazione e sviluppo professionale; 4) Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Per ciascuna delle aree sono state previste specifiche azioni delle quali è stata fornita una breve descrizione dell'attività da realizzare, l'indicazione dei destinatari, i tempi di realizzazione e gli attori coinvolti. Con riferimento all'obiettivo primario delle pari opportunità, sono stati previsti interventi atti a riequilibrare le situazioni di disparità nei confronti del personale che opera all'interno dell'Istituto.

In particolare, il CUG dell'Istat ha previsto un'azione di monitoraggio delle criticità esistenti in tema di benessere organizzativo attraverso la somministrazione periodica di un apposito questionario, in grado di raccogliere l'opinione dei dipendenti sull'organizzazione e sull'ambiente di lavoro. Il questionario è stato somministrato nei primi mesi del 2021 con l'"Indagine sul benessere organizzativo e sul fenomeno del mobbing".

Dall'analisi dei risultati il CUG sta valutando, tra le possibili iniziative, la fattibilità della previsione di un supporto psicologico specificamente orientato alla gestione delle relazioni conflittuali nei luoghi di lavoro. Inoltre, nella presente Relazione è elaborata un'analisi statistica, in un'ottica di genere, dei dati relativi al personale, quale strumento con il quale: individuare e analizzare eventuali situazioni di disagio; individuare percorsi di reinserimento al rientro da lunghi periodi di assenza (per

maternità, per malattia, per assistenza ai familiari, ...) per i dipendenti interessati; organizzare iniziative formative sul benessere lavorativo, sulle pari opportunità, sulla valorizzazione delle differenze di genere, età, origini, cultura, orientamento sessuale e capacità fisiche rivolte a tutto il personale direttivo e non direttivo.

Parallelamente alle azioni positive e agli eventi divulgativi e formativi, il CUG ha, inoltre, mantenuto nel Piano delle Azioni Positive, le collaborazioni avviate negli anni precedenti con gli altri organi dell'Amministrazione, con le maggiori figure istituzionali (Consigliera di fiducia, R.S.P.P., Medico competente, Responsabile PID, Mobility Manager, Responsabile protezione dati) e con le OO.SS., allo scopo di realizzare un percorso lavorativo improntato all'inclusione e al rispetto della parità e delle pari opportunità per tutti i dipendenti.

Il CUG ha, infine, svolto una serie di interventi mirati all'adozione del nuovo "Codice di condotta, per la prevenzione e la tutela contro il mobbing, le discriminazioni, le molestie e per la promozione del benessere organizzativo", nell'ambito del quale sono state illustrate le caratteristiche costitutive dei comportamenti lesivi della dignità della persona ed i relativi strumenti di tutela.

### 3. b) Fruizione per genere della formazione

#### Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% Totale (%) <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% Totale (%) <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria (sicurezza)	18	56	208	418	64	764	43,96	9,69	0	40	378	464	92	974	56,04	7,02
Aggiornamento professionale	20	718	2344	3266	594	6942	35,70	88,06	10	1026	5172	5324	972	12504	64,30	90,10
Competenze relazionali /manageriali	0	23	76	68	10	177	30,68	2,25	0	44	182	166	8	400	69,32	2,88
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	38	797	2628	3752	668	7883			10	1110	5732	5954	1072	13878		
Totale ore %	0,17	3,66	12,08	17,24	3,07	36,23			0,05	5,10	26,34	27,36	4,93	63,77		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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

No

Ai fini dell'analisi dei dati sono stati considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione è stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora oggetto di attestazione). I corsi di formazione, ivi compresi quelli obbligatori ex lege e quelli di aggiornamento professionale, ha riguardato anche i corsi specialistici per lo sviluppo di competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc).

Dall'elaborazione dei dati emerge, per l'anno di riferimento, un'inversione di tendenza rispetto a quello precedente, in quanto risulta che, in proporzione, sono state le donne a dedicare maggior tempo alla formazione rispetto ai colleghi con una media che si attesta intorno alle 13 ore per le prime e sfiora le 11 ore per i secondi. In termini di percentuale risulta che, su un totale generale di ore fruite, essa rappresenta per le donne quasi il doppio di quella riferita agli uomini, con il 64 per cento rispetto al 36 per cento. Si rileva, inoltre, che nella fascia d'età sotto i trent'anni gli uomini hanno effettuato quasi il quadruplo delle ore di formazione svolte dalle donne nella stessa fascia d'età, pur essendo la metà di queste. La formazione obbligatoria ha riguardato complessivamente 1738 ore coinvolgendo, con uno scarto di due punti percentuale,

maggiormente le donne (5 per cento delle ore totali).

Inoltre, l'aggiornamento professionale rappresenta la tipologia di formazione più richiesta in assoluto dai dipendenti, per entrambi i generi, nelle fasce d'età 41-50 e 51-60, seguite subito dopo dalla fascia 31-40. Nello specifico, gli uomini appartenenti alle prime due classi indicate hanno dedicato rispettivamente il 12 e il 17 per cento delle ore, mentre le donne si distinguono per una percentuale nettamente superiore, pari al 26 e 27 per cento. Nella classe 31-40 la percentuale delle ore dedicate alla formazione resta più bassa, con un calo rispetto all'anno precedente, registrando un 4 per cento del totale ore per gli uomini e un 5 per cento per le donne. Le classi di età < 30 e > 60 riportano delle percentuali di partecipazione molto basse per entrambi i generi, pressoché nulle per gli under 30 di entrambi i generi e attestatesi intorno al 3 per cento per over 60 uomini e al 5 per cento per gli over 60 donne. Dall'analisi, invece, dei dati della partecipazione in termini di "ore medie/per persona" risulta quanto segue: il trend di adesione alla formazione resta alto nelle donne, sia nella fascia d'età 31-40 con più di 16 ore, sia nella fascia 41-50 con 15 ore. La percentuale per gli uomini si attesta sulle 12 ore o poco più nelle stesse fasce. Segue la fascia 51-60 con una percentuale che supera le 11 ore in entrambi i generi.

In merito alle competenze manageriali/relazionali si sottolinea che quasi la metà del totale delle ore fruite in entrambi i generi si concentra nella fascia d'età 41-50 con una media che sfiora le 3 ore per gli uomini e 2 ore per le donne.

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Concorso pubblico	2	28,57	5	71,43	7	31,82	Uomo
Concorso pubblico	4	80,00	1	20,00	5	22,73	Uomo
Concorso pubblico	3	50,00	3	50,00	6	27,27	Donna
Concorso pubblico	2	50,00	2	50,00	4	18,18	Uomo
Totale personale	11		11		22		
Totale % sul personale complessivo	0,61		0,61		1,23		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Complessivamente gli uomini rappresentano il 44% mentre le donne il 56%. Per i concorsi pubblici c'è equilibrio di genere nelle commissioni, anche se prevale nettamente la componente maschile nel ruolo di presidente.

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

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno,

suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Direttore Generale	€115562,00	€0,00	€ -115562,00	--
Dirigenza generale	€71784,90	€75390,90	€ 3606,00	4,78
Dirigenza non generale	€51358,10	€53182,10	€ 1824,00	3,43
I livello	€49328,60	€46132,50	€ -3196,10	-6,93
II livello	€36602,00	€36145,60	€ -456,40	-1,26
III livello	€29012,30	€29569,80	€ 557,50	1,89
IV livello	€29256,50	€28815,10	€ -441,40	-1,53
V livello	€26562,90	€26245,60	€ -317,30	-1,21
VI livello	€24531,40	€24328,00	€ -203,40	-0,84
VII livello	€23395,10	€23239,70	€ -155,40	-0,67
VIII livello	€21527,30	€21053,40	€ -473,90	-2,25

Con riferimento alla Dirigenza generale si riscontra un incremento retributivo a favore delle donne rispetto agli uomini. Dall'analisi dei dati emerge, infatti, un decisivo cambio di rotta per le lavoratrici, in quanto, rispetto all'anno 2021, non solo il differenziale retributivo è stato colmato (+14,37 % nel 2021) ma anche superato (- 4,78 % nel 2022). L'incremento della percentuale può essere attribuito alla mutata composizione di genere nelle posizioni dirigenziali.

## Sezione 4 - Benessere personale

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

Nell'anno 2022 l'amministrazione ha proseguito le attività già intraprese negli anni precedenti finalizzate al miglioramento delle condizioni e delle modalità di lavoro, con particolare attenzione alla "salute" del lavoratore, intesa come "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale". Inoltre, è stato mantenuto un dialogo costante e costruttivo con le varie strutture dell'Istituto, sostenendo il concetto di "sistema di promozione della salute e sicurezza" come "complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori".

Il 2022 è stato ancora caratterizzato dall'emergenza pandemica, che ha visto l'Amministrazione impegnata nell'adozione di provvedimenti a favore della tutela della salute dei lavoratori nell'ottica della massima cautela e della progressiva uscita dalla condizione emergenziale. Il personale ha potuto operare ancora in modalità smartworking con dotazioni informatiche specifiche e nel rispetto del principio di "prevalenza dell'attività in presenza" su base bimestrale. Sono stati, inoltre, aggiornati frequentemente i documenti della sicurezza relativi alle misure di prevenzione e protezione e alle procedure da adottare, ivi compresa la gestione delle emergenze. In particolare, attraverso la sorveglianza sanitaria, effettuata dal medico competente, sono stati tutelati i lavoratori e, in modo particolari, quelli con maggiore sensibilità al rischio, per i quali sono state definite misure specifiche e individuali di tutela.

Nell'anno di riferimento è stata condotta anche la **rilevazione dello stress lavoro** correlato eseguita con il supporto del gruppo di valutazione, costituito dal Servizio di Prevenzione e Protezione, il medico competente e il coinvolgimento degli RLS, su tutte le strutture (coinvolgendo circa 700 lavoratori su un campione rappresentativo di dipendenti) e sono state identificate le azioni di miglioramento elaborate direttamente dai lavoratori anche in situazioni di rischio non rilevante. La governance dell'Istituto ha recepito nel piano triennale di miglioramento le misure di maggiore rilievo.

Inoltre, nelle sedi sono stati eseguiti lavori straordinari di ristrutturazione che hanno migliorato ulteriormente gli ambienti di lavoro. Nell'anno 2022, l'Istituto ha potuto verificare attraverso l'Audit, da parte di un ente di certificazione esterno, l'attuazione del sistema di gestione della sicurezza SGSL ai sensi della norma ISO 45001 e ha ricevuto la relativa certificazione.

#### 4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Nell'ottica di identificare misure idonee a migliorare il benessere all'interno dell'interno dell'Istituto, è stato ritenuto opportuno offrire a tutti i dipendenti un servizio strutturato per garantire il supporto specificatamente orientato alla gestione delle relazioni conflittuali nei luoghi di lavoro, che talvolta interessano le relazioni tra colleghi, altre volte quelle tra colleghi e dirigenza. Tale supporto è stato assicurato da una parte con la possibilità data a tutto il personale di avvalersi dello sportello di ascolto della Consigliera di fiducia dell'Istituto, dall'altra tramite una collaborazione strutturata e continua con il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità nell'attività istituzionale, rispetto alle diverse azioni per l'inserimento delle persone con disabilità, oltre a quella più genericamente orientata ai processi di inclusione al lavoro, anche ai fini della ricerca dei necessari accomodamenti ragionevoli e segnalazioni di eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di inclusione.

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

Nel periodo 8 febbraio- 15 marzo 2021, presso i dipendenti dell'Istat, il Cug ha condotto la **seconda rilevazione di clima**, al fine di raccogliere informazioni sul benessere lavorativo e individuare le possibili aree di disagio, per orientare meglio le azioni idonee a prevenire e/o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze sessuali, morali o psicologiche o situazioni di mobbing nel luogo di lavoro, nonché definire azioni di miglioramento finalizzate, ad esempio, alla valorizzazione delle risorse umane o alla definizione di strumenti di intervento per la riorganizzazione dei processi, delle postazioni di lavoro e per l'accesso a diverse forme di lavoro a distanza (smart working, telelavoro, lavoro agile, lavoro da remoto, ecc.).

È stato somministrato ai dipendenti dell'Istat un questionario composto da 50 quesiti a risposta multipla, articolati in 8 sezioni: informazioni generali; spostamenti casa-lavoro; conciliazione lavoro/vita privata; lavoro agile; organizzazione dell'Istituto; organizzazione del lavoro; benessere organizzativo; suggerimenti.

La rilevazione così progettata ha interessato la totalità dei lavoratori, ovvero 1.994 dipendenti, la cui partecipazione si è attestata complessivamente al 65,9%. La sezione "benessere organizzativo" ha investigato su un'ampia gamma di stati d'animo sperimentati dai dipendenti, nel triennio precedente la rilevazione, relativi: alla qualità dell'attività svolta e del contesto lavorativo (vissuti relativi all'organizzazione) e alla qualità dell'ambiente di lavoro (vissuti connessi all'attività lavorativa). Inoltre, sono stati somministrati vari quesiti per rilevare la presenza e la frequenza di situazioni di difficoltà, discriminazione, molestie e violenza vissute nell'ambito lavorativo.

In particolare, rispetto ai vissuti relativi all'organizzazione, superano il 50% le quote degli intervistati che:

- ritengono che solo 'qualche volta' o 'mai' il lavoro svolto consenta di crescere professionalmente;
- hanno provato solo 'qualche volta' o 'mai' la sensazione di sentirsi realizzati;
- hanno provato solo 'qualche volta' o 'mai' la soddisfazione per la propria organizzazione;
- si sentono 'sempre' o 'spesso' scoraggiati circa le possibilità di fare carriera;

Mentre più di un quarto degli intervistati ha provato 'sempre' o 'spesso' la sensazione di contare poco per l'organizzazione.

Rispetto alla sfera più personale dei vissuti connessi alla propria attività lavorativa, emergono tra gli intervistati alcune percezioni diffuse:

- Supera il 70% la quota di coloro i quali hanno avuto la percezione che il lavoro svolto sia stato utile solo 'qualche volta' o 'mai' ai fini di una crescita professionale;
- Supera il 45% la quota di coloro i quali reputano che i risultati conseguiti vengono riconosciuti dal diretto dirigente solo 'qualche volta' o 'mai';
- Raggiunge quasi il 30% la quota di coloro che hanno provato 'sempre' o 'spesso' la sensazione di non essere valutati adeguatamente;
- Supera il 20% la quota degli intervistati che hanno provato disorientamento per aver sperimentato 'sempre' o 'spesso' scarsa chiarezza rispetto ai compiti assegnati;
- È prossima al 20% la quota di coloro che hanno provato 'sempre' o 'spesso' il desiderio di cambiare lavoro/ambiente di lavoro.

Circa la metà degli intervistati ha dichiarato di aver subito almeno una volta situazioni di difficoltà, discriminazioni, molestie o violenza nell'ambito lavorativo, che hanno avuto tra i principali autori: i dirigenti (oltre un terzo dei casi), i colleghi con funzioni/mansioni di livello più elevato (oltre un terzo dei casi) e i colleghi con le stesse funzioni/mansioni (circa un quarto dei casi);

Oltre il 50% delle situazioni di difficoltà, discriminazione, molestia o violenza rilevate si riferiscono a situazioni che si sono protratte nel tempo e per oltre un terzo dei casi si è trattato di situazioni che persistevano ancora. Gli elementi che hanno più frequentemente influito sul verificarsi tali situazioni sono: l'elevata competitività tra i colleghi e l'incapacità gestionale dei Dirigenti. A seguito di queste situazioni, la maggior parte delle vittime si è rivolta principalmente ai colleghi oppure e/o ad amici e familiari (in un caso su tre) o ai dirigenti (in un caso su quattro), ma la situazione è stata risolta solo per un in un caso su sei.

#### 4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi

## in campo per la loro rimozione

Per contrastare eventuali situazioni di discriminazione e di mobbing, l'Istat si avvale di una Consigliera di fiducia, con incarico conferito a seguito di un avviso pubblico sulla base di una procedura comparativa tra soggetti in possesso di idonee competenze e capacità professionali. Per tale finalità la Consigliera gestisce uno sportello di ascolto.

## Sezione 5 - Performance

### Analisi degli obiettivi di pari opportunità

#### Obiettivo:

Favorire lo sviluppo organizzativo e del personale

Nel corso del 2022 è proseguito il lavoro di valorizzazione e impiego della Banca dati delle competenze, che mira a introdurre questo strumento nei processi di lavoro utilizzandone le potenzialità. In particolare, la Banca dati delle competenze è stata usata nelle call di mobilità e nei colloqui con i neoassunti e con i dipendenti interessati da procedure di rientro in Istituto a seguito di comandi o di periodi di dottorato, con l'obiettivo di definirne il profilo. In prospettiva si sta lavorando per inserire l'impiego della Banca dati competenze nella selezione dei docenti dei corsi di formazione e degli esperti coinvolti nei progetti di cooperazione, come pure nelle procedure che investono i temi dell'anticorruzione.

Nel 2022, in particolare, è stato inaugurato lo sportello orientamento competenze, che consiste in un servizio permanente, svincolato dallo svolgimento di specifiche procedure, che mette a disposizione di tutto il personale la possibilità di svolgere colloqui di orientamento sul proprio profilo.

<https://intranet.istat.it/Modulistica/Pagine/OrientamentoCompetenze.aspx>

(<https://intranet.istat.it/Modulistica/Pagine/OrientamentoCompetenze.aspx>)

#### Obiettivo:

Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie

Per tutto il 2022 sono state mantenute le diverse modalità di lavoro a distanza: il telelavoro, il lavoro agile, il lavoro da remoto dei turnisti. Sostanzialmente il lavoro agile ha interessato tutti i dipendenti che hanno sottoscritto gli accordi individuali, per i quali è stato possibile usufruire di un numero di giorni di lavoro agile per bimestre che tenesse conto del criterio di prevalenza in presenza, criterio che non ha trovato applicazione per il personale in possesso del requisito di fragilità definito dalla normativa vigente.

Relativamente al lavoro agile nell'anno 2022, quale anno di transizione dalla fase pandemica a quella successiva, è proseguito il lavoro portato avanti dalla task force dedicata; i risultati e le proposte sono riportate nella relazione pubblicata nella pagina dedicata <https://versoillavoroagile.istat.it/> (<https://versoillavoroagile.istat.it/>)

In particolare la citata task force ha effettuato un'analisi degli indicatori di monitoraggio del POLA inseriti nel Piano triennale di attività e performance 2021-2023, verificando la misurabilità di ciascun indicatore e valutando l'onere che comporta il calcolo dei relativi valori di target e di consuntivo. Ha proceduto alla revisione del set iniziale e alla successiva formulazione di una prima ipotesi di aggiornamento dello stesso. Particolare attenzione è stata dedicata all'indicatore "Aumento della produttività", al fine di definirne la formulazione più adatta e rappresentativa delle caratteristiche dell'attività dell'Istituto.



## Seconda Parte – L’azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Selezione interna - procedura comparativa per i membri in rappresentanza dell'Amministrazione- Designazione Componenti OO.SS.

Tipologia di atto: DELIBERAZIONE 184/DGEN/2020 e ss.mm.ii.

Data: 18/09/2022

Organo sottoscrittore: DIRETTORE GENERALE

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Formazione e azioni di comunicazione in materia di benessere, inclusione, pari opportunità. Partecipazione ad eventi formativi

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Al Cug è riservata una sezione Intranet dedicata e di una sezione del sito intranet dell'Istat

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

7

Il cug si avvale di collaborazioni Sì

---

esterne?:

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

OIV

RSU

## 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
- 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

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

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?

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

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

Analisi e pubblicazione dei risultati del questionario inherente la rilevazione sul benessere organizzativo e sul fenomeno del mobbing, somministrato ai dipendenti dell'Istat; i risultati della rilevazione benessere organizzativo, pubblicati sulla pagine Intranet dell'Istituto e condivisi con i vertici dell'Istituto stesso, sono stati oggetto di successive diffusioni in relazione alle specifiche tematiche trattate nelle diverse sezioni.

## Accoglienza del personale neo assunto

Formazione sulle materie di competenza del CUG

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

Revisione del Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il mobbing e le molestie sessuali: proposta di modifica

---

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

Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano delle Azioni Positive: verifica dei sistemi di valutazione e monitoraggio dei risultati che saranno realizzati dall'Amministrazione affinché le modalità attuative rispecchino effettivamente gli obiettivi dichiarati.

---

## Considerazioni conclusive

Dalle analisi dei dati effettuati non si rilevano significative differenze di genere nella consistenza del personale dell'Istat. Per quanto concerne l'utilizzo di istituti legati alla promozione della conciliazione tempi di vita - tempi di lavoro si conferma la tendenza ad una maggiore fruizione da parte delle donne.

Alla luce dei dati analizzati il CUG proseguirà le attività intraprese e quelle previste nel Piano integrato di attività e organizzazione 2023- 2025 al fine di promuovere, con ogni strumento, le azioni volte a garantire un ambiente lavorativo inclusivo e rispettoso delle norme che vietano qualsiasi forma di discriminazione.

Inoltre, una particolare attenzione sarà riservata alle tematiche relative alla conciliazione tra vita professionale e vita familiare e alla formazione dei lavoratori nelle materie riservate al CUG.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-di-statistica-istat-2023>