



Portale CUG

Relazione CUG

# Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria - 2024

*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

[piano\\_azioni\\_positive\\_crsa-triennio\\_2021-2023-anno\\_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_crsa-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)

[piano\\_azioni\\_positive\\_crsa-triennio\\_2024-2025-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_crsa-triennio_2024-2025-anno_2024.pdf)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_crsa-triennio\\_2021-2023-anno\\_2021\\_1.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_crsa-triennio_2021-2023-anno_2021_1.pdf)) (1.11 MB)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_crsa-triennio\\_2024-2025-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_crsa-triennio_2024-2025-anno_2024.pdf)) (175.32 KB)



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	presidente	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigente di 1° fascia	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti II Fascia	0	0	0	2	0	0	0	0	6	3
Personale non dirigente	Direttore di Centro	0	0	1	5	5	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Dirigente di ricerca	0	0	3	18	24	0	0	1	16	14
Personale non dirigente	Dirigente tecnologo	0	0	0	3	9	0	0	2	7	11
Personale non dirigente	Primo ricercatore	0	4	32	30	33	0	1	28	50	15
Personale non dirigente	Primo tecnologo	0	0	10	12	10	0	4	12	16	7
Personale non dirigente	Ricercatore	0	6	51	39	10	0	8	89	57	8
Personale non dirigente	Tecnologo	0	2	27	20	8	0	8	37	21	4
Personale non dirigente	Funzionario	1	2	1	6	3	2	4	13	7	2
Personale non dirigente	Collaboratore di amministrazione	1	1	20	20	13	0	6	38	90	24

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	Operatore di Amministrazione	1	6	8	20	7	0	10	10	44	19
Personale non dirigente	Collaboratore tecnico		19	61	99	49	0	13	60	73	20
Personale non dirigente	Operatore tecnico	4	4	30	81	42	1	3	15	36	29
Totale personale		7	44	244	356	214	3	57	305	425	156
Totale % sul personale complessivo		0,39	2,43	13,47	19,66	11,82	0,17	3,15	16,84	23,47	8,61

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
	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 %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

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

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

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

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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Direttore di Centro	Master di II livello	11	91,67	1	8,33	12	0,67
Dirigente di ricerca	Dottorato di ricerca	46	59,74	31	40,26	77	4,28
Primo ricercatore	Dottorato di ricerca	99	51,30	94	48,70	193	10,73
Ricercatore	Dottorato di ricerca	106	39,55	162	60,45	268	14,90
Dirigente tecnologo	Dottorato di ricerca	12	38,71	19	61,29	31	1,72
Primo tecnologo	Dottorato di ricerca	31	44,29	39	55,71	70	3,89

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Tecnologo	Laurea	6	37,50	10	62,50	16	0,89
Tecnologo	Dottorato di ricerca	50	45,45	60	54,55	110	6,11
collaboratore tecnico IV liv	Diploma di scuola superiore	46	63,89	26	36,11	72	4,00
collaboratore tecnico IV liv	Laurea	3	75,00	1	25,00	4	0,22
collaboratore tecnico IV liv	Laurea magistrale	21	77,78	6	22,22	27	1,50
Funzionario amministrativo IV liv	Laurea	4	36,36	7	63,64	11	0,61
Collaboratore tecnico V livello	Diploma di scuola superiore	36	78,26	10	21,74	46	2,56
Collaboratore tecnico V livello	Laurea	12	41,38	17	58,62	29	1,61
Funzionario amministrativo V liv	Laurea	9	30,00	21	70,00	30	1,67
Collaboratore amministrativo V livello	Diploma di scuola superiore	16	32,65	33	67,35	49	2,72
Collaboratore tecnico VI livello	Diploma di scuola superiore	95	52,49	86	47,51	181	10,06
Collaboratore tecnico VI livello	Laurea	3	14,29	18	85,71	21	1,17
Collaboratore tecnico VI livello	Dottorato di ricerca	13	86,67	2	13,33	15	0,83
Operatore tecnico VI livello	Diploma di scuola superiore	16	76,19	5	23,81	21	1,17
Operatore tecnico VI livello	Inferiore al Diploma superiore	3	33,33	6	66,67	9	0,50
Operatore tecnico VI livello	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,17
Operatore tecnico VI livello	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	0,11
Collaboratore amministrativo VI livello	Diploma di scuola superiore	8	18,18	36	81,82	44	2,45
Operatore tecnico VII livello	Inferiore al Diploma superiore	57	83,82	11	16,18	68	3,78
Operatore tecnico VII livello	Diploma di scuola superiore	22	52,38	20	47,62	42	2,33
operatore amministrativo VII livello	Inferiore al Diploma superiore	7	33,33	14	66,67	21	1,17
operatore amministrativo VII livello	Diploma di scuola superiore	3	21,43	11	78,57	14	0,78
Collaboratore amministrativo VII livello	Diploma di scuola superiore	32	26,67	88	73,33	120	6,67

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Collaboratore amministrativo VII livello	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,11
Operatore tecnico VIII livello	Inferiore al Diploma superiore	33	64,71	18	35,29	51	2,83
Operatore tecnico VIII livello	Diploma di scuola superiore	26	63,41	15	36,59	41	2,28
Operatore tecnico VIII livello	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,06
Operatore tecnico VIII livello	Laurea magistrale	3	37,50	5	62,50	8	0,44
operatore amministrativo VIII livello	Inferiore al Diploma superiore	22	30,56	50	69,44	72	4,00
operatore amministrativo VIII livello	Diploma di scuola superiore	10	55,56	8	44,44	18	1,00
Totale personale		863		936		1799	
Totale % sul personale complessivo		47,71		51,74		99,45	

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

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

Il CREA conta al 31.12.2023 n. 1809 unità di personale in servizio, di cui n.946 donne e n.863 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.7 uomini rispetto a n.3 donne.

## 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>
Part Time >50%	0	0	2	1	0	3	8,11	0,30	0	1	16	15	2	34	91,89	3,21
Part Time ≤50%	1	1	4	8	1	15	83,33	1,51	0	0	2	1	0	3	16,67	0,28

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	25	82	295	359	215	976	48,87	98,19	25	71	343	427	155	1021	51,13	96,50
Totale	26	83	301	368	216	994			25	72	361	443	157	1058		
Totale %	1,27	4,04	14,67	17,93	10,53	48,44			1,22	3,51	17,59	21,59	7,65	51,56		

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

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

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

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

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PT Orizzontale	1	0	1	1	0	3	11,11	0,38	0	0	14	9	1	24	88,89	2,51
PT Verticale	0	1	5	8	1	15	60,00	1,88	0	1	1	6	2	10	40,00	1,04
PT Misto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,21
Smart working	15	72	245	285	162	779	45,80	97,74	16	83	301	397	125	922	54,20	96,24
Totale	16	73	251	294	163	797			16	84	317	413	128	958		
Totale %	0,91	4,16	14,30	16,75	9,29	45,41			0,91	4,79	18,06	23,53	7,29	54,59		

<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

Nel corso dell'anno 2023 il CREA ha gradualmente fatto ritorno all'utilizzo della **Flessibilità oraria** in vigore precedentemente al verificarsi dell'emergenza sanitaria da Covid 2019. Di conseguenza è stato ripristinato l'orario di ingresso consueto che prevede l'entrata entro le 10:00 con il rispetto di una fascia di copresenza fino alle 13:00. L'istituto del **Telelavoro** è stato utilizzato in misura ancora inferiore rispetto all'anno precedente, mentre vi è stata una maggiore fruizione dello **Smart Working** che ha continuato a rappresentare una modalità di conciliazione della vita lavorativa e familiare largamente utilizzata sia dalle donne che dagli uomini, seppure con una prevalenza del genere femminile (n.922) rispetto al genere maschile (n.779). Il lavoro agile spesso utilizzato anche solo un giorno a settimana ha continuato ad assicurare la continuità dei servizi dell'Ente garantendone il pieno svolgimento.

Il **Part Time**, quale misura di conciliazione è stata fruita nel totale in misura prevalente da parte del genere femminile, ma nell'ambito delle singole tipologie di part time è stata riscontrata una prevalenza di percentuale maschile di fruizione del part time verticale rispetto alla opzione di part time orizzontale, scelta prevalentemente dal genere femminile.

Anche nel corso dell'anno 2023 la possibilità di continuare a fruire del lavoro agile ha determinato una minore necessità di fare richiesta di part time.

## 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	85	37,12	144	62,88	229	72,47
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	45	51,72	42	48,28	87	27,53
Totale permessi	130	41,14	186	58,86	316	

<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

Da un'analisi dei dati relativi alla fruizione dei permessi di cui alla L104/92 si rileva un lieve aumento del numero totale dei permessi giornalieri fruiti nell'anno 2023 dal personale del Crea rispetto all'anno 2022, proporzionato però al leggero incremento del numero dei dipendenti. Osservando i dati relativi al numero di permessi richiesti, la percentuale di utilizzo da parte delle donne risulta prevalente rispetto a quella degli uomini. In generale risulta probabile che l'utilizzo di questi permessi si riferisca alla cura di genitori anziani o simili.

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

- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Permessi/congedi per disabilità propria

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

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

Il PAP del Crea è stato aggiornato nel corso dell'anno 2023

Nel corso del 2023 le azioni previste nel Piano delle Azioni Positive e nel Gender Equality Plan sono state oggetto di specifici monitoraggi al fine di dare una piena operatività a quanto programmato. Le azioni sono state tutte realizzate, ad eccezione dell'Azione "Promuovere il trasferimento di competenze tra il personale tecnico-scientifico e amministrativo al fine di garantire la continuità della ricerca e delle attività a supporto" presente sia nel PAP che nel GEP. Le criticità relative a questa azione si erano palesate già in fase di monitoraggio in quanto non è stata data diffusione al Vademecum predisposto nel 2022 con lo scopo di incoraggiare il trasferimento delle competenze dei dipendenti prossimi al pensionamento, anche contenente le modalità per la realizzazione degli affiancamenti e per il monitoraggio degli affiancamenti stessi.

L'iniziativa relativa alla istituzione della Consigliera di Fiducia è stata portata a compimento.

L'azione di aggiornamento relativa alla sezione del portale dedicata al CUG del CREA ha avuto un notevole impulso, in

particolare nello spazio: CUG INFORMA nel quale sono stati inseriti pubblicati diversi documenti di considerevole importanza ed utilità.

Riguardo le iniziative realizzate dai Centri di ricerca per la diffusione delle tematiche sulla parità di genere, si rileva che quasi tutti i Centri di ricerca, anche se in misura diversa, si sono adoperati per portare avanti eventi, incontri, diffusione di materiale divulgativo.

Il target è stato pienamente raggiunto in quanto la percentuale di realizzazione delle azioni previste dal GEP è del 91%, mentre quella della azioni del PAP è dell'90%. La media è pari al 90,5%.

### 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>
PIATTAFORMA CREDITI COMMERCIALI P.C.C. E INDICATORE PAGAMENTI: ULTIME NOVITA	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	0,10
IL PROGRAMMA PASSWEB	0	1	0	0	0	1	33,33	0,06	0	0	1	1	0	2	66,67	0,10
CIG, SIMOG, PASSOE, FVOE: ADEMPIMENTI PRATICI E COMPILAZIONE DELLE SCHEDE	0	0	1	1	0	2	50,00	0,12	0	0	1	1	0	2	50,00	0,10
LE NOVITÀ DELLA LEGGE DI BILANCIO 2023 IN MATERIA PENSIONISTICA	0	0	1	1	0	2	50,00	0,12	0	0	1	1	0	2	50,00	0,10
Modulo Sussidi della piattaforma Demetra	0	1	3	3	0	7	43,75	0,43	0	2	3	4	0	9	56,25	0,43
Trattamento di dati personali.	0	0	2	4	1	7	38,89	0,43	0	1	2	6	2	11	61,11	0,53
Demetra – Piattaforma concorsi	0	3	7	8	2	20	51,28	1,23	0	2	6	9	2	19	48,72	0,92
Corso ISOIVA	0	12	28	35	3	78	52,35	4,81	0	10	21	39	1	71	47,65	3,43
IL GDPR NEI PROGETTI HORIZON EUROPE	0	5	17	21	0	43	52,44	2,65	0	7	11	19	2	39	47,56	1,88
IL SERVIZIO DI TESORERIA	0	0	0	1	0	1	50,00	0,06	0	0	0	1	0	1	50,00	0,05
Le attività extraistituzionali dei pubblici dipendenti	0	0	1	0	0	1	33,33	0,06	0	0	1	1	0	2	66,67	0,10
Il nuovo codice dei contratti pubblici	0	3	1	0	0	4	50,00	0,25	0	2	2	0	0	4	50,00	0,19
PNRR Missione 4 Componente 2	0	0	1	0	0	1	20,00	0,06	0	0	2	2	0	4	80,00	0,19
Campus gestione documentale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,10
Novità Milleproroghe 2023	0	0	1	1	0	2	66,67	0,12	0	0	0	1	0	1	33,33	0,05
IL CONTO ANNUALE 2022	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	1	0	3	100,00	0,14
GLI STATI DELLE FATTURE E DELLE NOTE CREDITO IN PCC	0	0	1	0	0	1	50,00	0,06	0	0	1	0	0	1	50,00	0,05
Rendicontazione Risorse PNRR	0	1	3	7	0	11	44,00	0,68	0	2	4	8	0	14	56,00	0,68
Piattaforma Juppiter	0	9	17	26	0	52	53,61	3,21	0	10	19	16	0	45	46,39	2,17

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>
Il whistleblowing nel settore pubblico	0	0	0	1	0	1	50,00	0,06	0	0	0	1	0	1	50,00	0,05
La gestione operativa dei concorsi pubblici	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,05
IL PAGAMENTO DEL TFS/TR DOPO LA SENTENZA 130/2023 CORTE COSTITUZIONALE	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,05
Guida Pratica per l'utilizzo del nuovo MePA dopo il Codice dei contratti pubblici 2023	0	0	0	1	0	1	50,00	0,06	0	0	0	1	0	1	50,00	0,05
Codici di Comportamento dei Dipendenti Pubblici	0	245	275	272	27	819	41,43	50,52	0	199	451	477	31	1158	58,57	55,92
CORRETTA REDAZIONE DEGLI ATTI AMMINISTRATIVI	0	24	45	51	2	122	40,26	7,53	0	37	59	84	1	181	59,74	8,74
IP IN OPEN INNOATION	0	0	0	1	0	1	50,00	0,06	0	0	0	1	0	1	50,00	0,05
La disciplina dell'orario di lavoro, la gestione delle assenze nel rapporto di lavoro pubblico	0	0	0	1	0	1	25,00	0,06	0	0	2	1	0	3	75,00	0,14
La risposta all'attività di auditing della Commissione Europea nell'ambito dei programmi Horizon 2020 e Horizon Europe	0	1	1	1	0	3	50,00	0,19	0	1	1	1	0	3	50,00	0,14
Il nuovo Codice dei contratti e la sua applicazione operativa: i temi e le questioni più dibattute	0	0	2	0	0	2	28,57	0,12	0	2	1	2	0	5	71,43	0,24
Demetra – Piattaforma corso su Moodle	0	15	26	37	0	78	57,78	4,81	0	13	23	21	0	57	42,22	2,75
HORIZON EUROPE TRATTAMENTO DEGLI ASPETTI ETICI NEI PROGETTI DI R&D	0	1	17	7	0	25	48,08	1,54	0	3	19	5	0	27	51,92	1,30
L'IMPATTO IN HORIZON EUROPE	0	2	9	5	0	16	41,03	0,99	0	3	12	8	0	23	58,97	1,11
Il nuovo codice dei contratti pubblici	0	4	28	29	3	64	44,44	3,95	0	9	33	34	4	80	55,56	3,86
Codice di comportamento, etica e legalità nell'attività amministrativa	0	21	44	96	0	161	48,06	9,93	0	24	49	101	0	174	51,94	8,40
Corso pratico per l'acquisto di beni e servizi sul MEPA	0	18	31	37	0	86	45,26	5,31	0	17	39	48	0	104	54,74	5,02
2023.101.001- Introduzione alla disciplina dei contratti pubblici-	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,05
2023.150.001 La responsabilità amministrativo-contabile del pubblico dipendente	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,05
2023.130.003 - "Writing Skills" -	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,05
2023.041.001"Il lavoro agile in pratica"	0	0	0	2	0	2	66,67	0,12	0	0	1	0	0	1	33,33	0,05

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>
2023.172.001 - Introduzione alla statistica	0	0	1	3	0	4	40,00	0,25	0	1	4	1	0	6	60,00	0,29
2023.164.001 Agricoltura sostenibile: policy coherence e PNRR	0	0	1	1	0	2	22,22	0,12	0	0	5	2	0	7	77,78	0,34
Totale ore	0	366	564	653	38	1621			0	346	780	902	43	2071		
Totale ore %	0,00	9,91	15,28	17,69	1,03	43,91			0,00	9,37	21,13	24,43	1,16	56,09		

<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

L'Amministrazione ha deciso di rimandare la predisposizione del bilancio di genere all'anno 2024 avvalendosi dei dati relativi agli anni 2022 e 2023.

Il bilancio di genere è stato proposto come obiettivo di performance per l'anno 2024.

### 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>	
CREA DC_Concorso CTER 18/2021 - Progetto UNIHEMP	3	75,00	1	25,00	4	0,98	Uomo
Bando 22/2021RM_ASS	1	25,00	3	75,00	4	0,98	Uomo
Bando per operatore tecnico VIII livello - 23/2021BO	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Uomo
CREA DC 19/2021 - Tecnologo per 12 mesi a tempo pieno e determinato	1	25,00	3	75,00	4	0,98	Uomo
Assegno di ricerca di 15 mesi "Caratterizzazione qualitativa di pere conservate in differenti regimi di atmosfera controllata"	1	25,00	3	75,00	4	0,98	Uomo
BOR-CI_BANDO-06-2021	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Uomo
BANDO-15-2021_CREA CI_Collaboratore di amministrazione Progetto AGENT	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Uomo
SELEZIONE N. 04 COLLABORATORI DI AMMINISTRAZIONE VII LIVELLO	3	75,00	1	25,00	4	0,98	Uomo
Cod. ASS-CI_BANDO-08-2021 -	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Innovative High pressure process to increase the preservation of ready-to-eat Organic FOOD - Colloquio orale	3	75,00	1	25,00	4	0,98	Uomo
ALIVE N. 2 BORSE DI STUDIO WP4 e WP6	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Donna
Borsa di studio nove mesi - Agricoltura sociale	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Donna
A.R. GEN4OLIVE17-MESI	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Uomo
Cod. Bando B.S. Val.Ri.GeF	2	40,00	3	60,00	5	1,22	Uomo
BANDO CREA DC 11/2021	3	75,00	1	25,00	4	0,98	Uomo
A.R. GEN4OLIVE 24 MESI	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Uomo
Tecnologo III livello	3	75,00	1	25,00	4	0,98	Uomo
COD. 26/2021 RM - Selezione Primo Ricercatore II Liv	3	75,00	1	25,00	4	0,98	Uomo
CREA OF Codici Bando: "PSAMMbeach/1/OF"; "Breednet/1/OF" e "Multiflora/1/OF" - N. 3 BORSE DI STUDIO	3	60,00	2	40,00	5	1,22	Donna
CREA AA - Bando 25/2021RM	1	25,00	3	75,00	4	0,98	Donna
Selezione art.1 della Legge 68/99 per n.1 operatore O.A. VIII	1	25,00	3	75,00	4	0,98	Uomo
Codice 24/2020BO - Collaboratore tecnico VI livello	1	25,00	3	75,00	4	0,98	Donna
CREA ZA - Borsa di studio progetto "CAPRINI ERBOSI" - Borsa di studio	3	75,00	1	25,00	4	0,98	Uomo
CREA OF - BANDO 1 ASSEGNO DI RICERCA - Codice bando: "iGUESS-MED/3/OF"	1	25,00	3	75,00	4	0,98	Donna
SELEZIONE PER L'ASSUNZIONE DI N.3 UNITA' DI PERSONALE NEL PROFILO DI COLLABORATORE TECNICO	0	0,00	4	100,00	4	0,98	Donna
ASS-CI_BANDO-05-2021 - Progetto LEGUBIOCER	1	25,00	3	75,00	4	0,98	Donna
Codice IT OTER 11_2021 - Selezione assunzione Oper. Tecnico VIII liv.	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Uomo
Codice 21/2021/CTER/DC/FI - Selezione pubblica per titoli e colloquio assunzione n. 1 unità personale per n. 6 mesi profilo CTER VI liv	3	75,00	1	25,00	4	0,98	Uomo
n.1 assegno ricerca progetto Green-Deal - impiego pascolo e erba a supporto di sviluppo sostenibile arre montagna Parmigiano Reggiano	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Donna
DIVERSIFICAZIONE AZIENDALE E DIFESA DELLE COLTURE FRUTTICOLE	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Borsa di studio NOBILFRUTTA - Caratterizzazione qualitativa e delle componenti nutraceutiche su frutto fresco (mele e fichi).	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Uomo
Cod.Bando B.S.Alive-Stress-Idrico02-8-mesi - Caratterizzazione e valorizzazione delle olive da mensa e a duplice attitudine	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Uomo
Mob.Ex.Art.65 2022 - Mobilità tra profili Ex Art. 65 CCNL 21.02.2002 "Mobilità tra profili di ricercatore e tecnologo"	3	75,00	1	25,00	4	0,98	Uomo
Codice POFACS-OF/22/1/2/3 - CONFERIMENTO DI N. 3 ASSEGNI DI RICERCA Codici tematiche: "POFACS-OF/22/1"; "POFACS-OF/22/2"; "POFACS-OF/22/3"	1	25,00	3	75,00	4	0,98	Donna
Bando ROSTRI-OF/22/1/2 per il conferimento di n. 2 Borse di studio presso il CREA-Centro di ricerca Orticoltura e Florovivaismo - Sede di Pontecagnano. Codici Bando: "ROSTRI-OF/22/1" e "ROSTRI-OF/22/2".	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Uomo
Cod. Bando. A.R. GEN4OLIVE 29 MESI - WP 1-Task 1.2 T1.2.	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Uomo
AVVISO n. 1/2022PER IL CONFERIMENTO DI UN INCARICO ESTERNO NELL'AMBITO DEL PROGETTO: "MONVER"	3	75,00	1	25,00	4	0,98	Uomo
CTER-CREA-ZA-ANNO_2022_ Concorso a tempo indeterminato per Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Uomo
CTER-CREA-ZA-ANNO_2022	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Uomo
Codice 21/2021BA_ Assegno di ricerca	3	75,00	1	25,00	4	0,98	Uomo
Codice Assegno di ricerca - 01/2022BO	1	25,00	3	75,00	4	0,98	Donna
Codice Assegno di ricerca NOBILFRUTTA - 14 MESI	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Uomo
CAM_OFA_ACI_Bando2023	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Uomo
Codice Bando 28/2021BO - ricercatore III livello	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Uomo
Codice Bando 02/2022 BO - collaboratore tecnico VI livello	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Uomo
BANDO CREA DC 1/2022	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Uomo
TECNOLOGO III° liv._IT TEC MON 2	3	75,00	1	25,00	4	0,98	Uomo
CODICE: GB-01/2022 - BANDO per N. 1 BORSA DI STUDIO	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Uomo
BANDO CREA DC 2/2022	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Codice Bando: Borsa 12 mesi RECUPEVO	0	0,00	4	100,00	4	0,98	Donna
Codice Bando AQUADATA2 n.1 assegno ricerca	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Donna
CREA DC - Bando DC 03/2022 - SELEZIONE COLLABORATORE DI AMMINISTRAZIONE	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Uomo
n. 1 posto per assegno di ricerca Progetto "Spumapulia"	4	80,00	1	20,00	5	1,22	Uomo
Codice: 29/2021BO - Collaboratore tecnico VI livello	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Uomo
n. 1 posto per assegno di ricerca Progetto "Valnuvaut"	4	80,00	1	20,00	5	1,22	Uomo
CODICE: PTR-CI_BANDO-22-2021 - Selezione n. 1 unità di Collaboratore di amministrazione VII livello	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Uomo
AVVISO N. 03/2022 - PER IL CONFERIMENTO DI UN INCARICO NELL'AMBITO DEL PROGETTO "COLAUTOC"	3	75,00	1	25,00	4	0,98	Uomo
SELEZIONE PUBBLICA PER TITOLI ED ESAME COLLOQUIO ASSEGNO DI RICERCA	2	40,00	3	60,00	5	1,22	Uomo
Codice ASS-CI_BANDO-01-2022 - Selezione pubblica per titoli e colloquio	1	25,00	3	75,00	4	0,98	Uomo
CREA OF - BORSA PON - "CON-IL-OF/22/3"	3	75,00	1	25,00	4	0,98	Uomo
Codice IT DIR TEC 03.2022_Selezione assunzione due unità Dirigente Tecnologo	3	75,00	1	25,00	4	0,98	Uomo
Cod. L68 Art.18-2021_Concorso pubblico-Categorie protette	1	25,00	3	75,00	4	0,98	Donna
AVVISO n. 4 - UDG8_2022 - Incarico lavoro autonomo esperto sistemista informatico/tecnico di rete	2	66,67	1	33,33	3	0,73	Uomo
BOR-CI_BANDO-03-2022	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Uomo
Codice DC 07/2022 - Tecnologo a TEMPO DETERMINATO A TEMPO PIENO SEDI DI BATTIPAGLIA LONIGO MILANO TAVAZZANO	1	25,00	3	75,00	4	0,98	Uomo
Codice 11/2022/DC/FI - Selezione pubblica per titoli e colloquio Tecnologo	3	75,00	1	25,00	4	0,98	Uomo
COD. L68-2 CTER-2023	1	25,00	3	75,00	4	0,98	Donna
Codice DC 8/2022 - CTER VI livello ACCORDO DI COLLABORAZIONE MIPAAF DISR V - CREA DC	1	25,00	3	75,00	4	0,98	Uomo
ASS-CI_BANDO-02-2022	1	25,00	3	75,00	4	0,98	Donna
Codice 06/2022BO_Ricercatore III livello	1	25,00	3	75,00	4	0,98	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Codice GB-02/2022_ C ter PROGETTO C4C per COLLABORATORE TECNICO	1	25,00	3	75,00	4	0,98	Donna
Bando 07/2022RM	3	75,00	1	25,00	4	0,98	Uomo
Codice 17/2022/DC/FI - Selezione pubblica per titoli e colloquio assunzione n. 1 unità profilo Tecnologo	3	75,00	1	25,00	4	0,98	Uomo
BORSA SAN - SALVAPROLI-OF/22/3	1	25,00	3	75,00	4	0,98	Donna
Codice OPTEC - MON-BANGESAAB/OF/22/1-TD - PROFILO PROFESSIONALE DI OPERATORE TECNICO	1	25,00	3	75,00	4	0,98	Donna
Codice 12/2022BO - Operatore tecnico VIII livello	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Donna
Codice 3/CTER/SCP/2022_Selezione pubblica per titoli e colloquio T.D.	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Uomo
Bando 13/2021RM2_ASS	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Uomo
COD. 13/2022FI_Selezione Ricercatore III	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Donna
COD. 04/2022FI_Selezione Tecnologo III	3	75,00	1	25,00	4	0,98	Donna
Selezione Primo Ricercatore II Liv. n. 12 mesi Sede FI	3	75,00	1	25,00	4	0,98	Uomo
Bando 08/2022RM	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Uomo
Ricercatore TD_COD - Selezione Ricercatore	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Uomo
Assegno CREA-IT TRE n.1_assegno di ricerca	3	75,00	1	25,00	4	0,98	Uomo
Assegno CREA-IT TRE n.2_assegno di ricerca	3	75,00	1	25,00	4	0,98	Uomo
BANDO CREA DC 9/2022_10 UNITA DI PERSONALE OPERATORE TECNICO	3	75,00	1	25,00	4	0,98	Uomo
Bando 15/2022RM	0	0,00	4	100,00	4	0,98	Donna
Codice B.S._POFACS_OR_2.5	3	60,00	2	40,00	5	1,22	Uomo
	3	75,00	1	25,00	4	0,98	Uomo
Codice GB-03/2022-COLLABORATORE TECNICO – LIV. VI_SELEZIONE COLLABORATORE TECNICO	0	0,00	4	100,00	4	0,98	Donna
bando 17/2022RM	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Uomo
SELEZIONE PUBBLICA PER COLLABORATORE DI AMMINISTRAZIONE	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Uomo
COD. 16/2022FI_Selezione CTER VI LIVELLO 12 mesi	3	75,00	1	25,00	4	0,98	Uomo
Bando CREA DC 18/2022 CREA DC_Selezione Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca	1	25,00	3	75,00	4	0,98	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Codice Bando 19/2022BO_Operatore tecnico VIII livello	2	50,00	2	50,00	4	0,98	Uomo
Mobilità tra profili ex art 52 CCNL 21.02.2002	1	33,33	2	66,67	3	0,73	Donna
Codice bando POFACS-OF/22/4_Selezione n. 1 Assegno di ricerca	3	75,00	1	25,00	4	0,98	Uomo
Codice Bando CAM GB-042022_SELEZIONE COLLABORATORE DI AMMINISTRAZIONE	2	66,67	1	33,33	3	0,73	Uomo
Codice Borsa studio_INMIQUOIL_01	3	60,00	2	40,00	5	1,22	Uomo
Codice Borsa studio_INMIQUOIL_03	4	80,00	1	20,00	5	1,22	Uomo
RIC_OFA_ACI_bando2022	3	60,00	2	40,00	5	1,22	Donna
Totale personale	208		202		410		
Totale % sul personale complessivo	11,50		11,17		22,66		

<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

L'Ente adotta, per quanto possibile, un equilibrio di genere nella composizione delle commissioni di concorso a diverso titolo espletate per il reclutamento di personale, tuttavia la composizione delle medesime commissioni evidenzia ancora una prevalenza del genere maschile nel ruolo di Presidente mentre per il ruolo di Componente si è cercato di assicurare il rispetto della quota di posti prevista in assegnazione al genere femminile.

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

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive 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 direttamente 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 attribuzione di una posizione organizzativa correlata al grado di responsabilità ricoperto.

L'attribuzione della indennità ai sensi dell'art.43 CCNL 07.20.1996 ( remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo, danno e responsabilità) vede 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 ma il dato complessivo vede una prevalenza di attribuzione al genere maschile rispetto a quello femminile.

L'attribuzione della indennità ai sensi dell'art.22 DPR 171/91 ( correlata ad incarichi di strutture tecniche e scientifiche e di

progetti di ricerca) vede una maggiore assegnazione al genere maschile rispetto al genere femminile.

## 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

L'indagine sul benessere organizzativo è stata effettuata nel corso dell'anno 2023 per quanto riguarda la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere.

La valutazione viene gestita in autonomia da parte della Amministrazione centrale del Crea e dei Centri di ricerca, rispettivamente in capo al Direttore Generale e al Direttore di Centro.

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:

[Decreto Legislativo n.454/1999 - istitutivo dell'Ente](http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn%3Anir%3Astatato%3Adecreto_legislativo%3A1999-10-29%3B454%21vig=)

[\(http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn%3Anir%3Astatato%3Adecreto\\_legislativo%3A1999-10-29%3B454%21vig=\)](http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn%3Anir%3Astatato%3Adecreto_legislativo%3A1999-10-29%3B454%21vig=)

[LEGGE 6 luglio 2002, n.137 \(GU n.158 del 8-7-2002\)](http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn%3Anir%3Astatato%3Alegge%3A2002-07-06%3B137%21vig=)

[\(http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn%3Anir%3Astatato%3Alegge%3A2002-07-06%3B137%21vig=\)](http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn%3Anir%3Astatato%3Alegge%3A2002-07-06%3B137%21vig=)

[L.190 del 28/12/2014 art.1 c.381](http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn%3Anir%3Astatato%3Alegge%3A2014-12-23%3B190%21vig=)

[\(http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn%3Anir%3Astatato%3Alegge%3A2014-12-23%3B190%21vig=\)](http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn%3Anir%3Astatato%3Alegge%3A2014-12-23%3B190%21vig=)

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:

Organi: 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 Negoziabile.

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- Olivicoltura, 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 la messa a punto di una maggiore formazione rivolta sia ai vertici dell'ente sia all'intero personale finalizzata al miglioramento delle situazioni di conflittualità. Sarebbe ideale in aggiunta alla figura della Consigliera di Fiducia di recente istituzione, la creazione di un Sportello di Ascolto cui potersi rivolgere in modalità più estemporanea sulla base della necessità contingente. Il Cug ha recentemente segnalato la necessità di assicurare in modo corretto l'inserimento, nell'ambito dell'attività lavorativa, delle persone affette da disabilità al fine di garantire una ottimale inclusione al lavoro.

### 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. Sono state rilevate tuttavia delle situazioni che hanno richiesto una particolare attenzione da parte del Cug che, dopo apposita riunione nell'ambito della quale sono state condivise le linee comportamentali da seguire, ha messo a punto alcuni interventi finalizzati alla rimozione dei comportamenti segnalati da parte di quei dipendenti che hanno manifestato situazioni di disagio.

Il Comitato Unico di Garanzia è intervenuto sempre in modo tempestivo rispondendo tramite posta elettronica alle richieste di contatto inoltrate alla casella di posta resa nota nella pagina appositamente dedicata al Cug sul sito dell'Ente.

Nella fase conclusiva dell'anno 2023 è stata nominata la Consigliera di Fiducia dell'Ente, la quale grazie alla sua specializzazione e imparzialità contribuirà senz'altro alla prevenzione e gestione delle problematiche correlate alla materia in argomento.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Analisi dei comportamenti irregolari tramite la realizzazione di indagini anonime

Nell'ambito delle indagini effettuate non sono state rilevate situazioni riconducibili a comportamenti irregolari di particolare rilievo.

Obiettivo:

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

La sezione del portale dedicata al CUG è stata implementata attraverso un costante aggiornamento delle informazioni tramite l'inserimento di eventi informativi sull'attività e il ruolo del CUG, news, documenti prodotti, nonché materiale di approfondimento.

I Redattori incaricati di monitorare la sezione del portale hanno proseguito il loro lavoro consentendo la piena realizzazione della suddetta azione, che ha rappresentato obiettivo del PAP 2013.

L'azione è stata realizzata con la cadenza preventivata consentendo l'incremento della visibilità e dell'accesso alle informazioni nelle materie di competenza del Comitato Unico di Garanzia.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Il Crea sulla scia di quanto intrapreso negli anni precedenti, ha continuato a dedicare parte della formazione del personale alle tematiche correlate alla materia in argomento. La formazione infatti intesa essa come sensibilizzazione, è indispensabile per consentire una riflessione sugli stereotipi, sui pregiudizi e sulle possibili soluzioni da adottare.

La collaborazione con la Consigliera di Fiducia costituirà senz'altro uno strumento di grande utilità per la prevenzione e la rimozione di eventuali condotte percepite come discriminatorie o realmente tali anche al fine della riduzione della conflittualità interna e dell'aumento del benessere lavorativo.

Obiettivo:

Favorire le progressioni di carriera

Il Cug ha svolto un costante monitoraggio in ordine alla composizione delle commissioni di concorso inserite nel software utilizzato dall'ente per la gestione dei concorsi, delle selezioni e delle progressioni.

Nell'ambito dei compiti propositivi, il Cug ha altresì inoltrato all'Amministrazione alcune proposte e suggerimenti finalizzati a riesaminare i criteri di valutazione dei diversi titoli nelle procedure selettive in quanto spesso non perfettamente in grado di

assicurare un giudizio equo da parte delle Commissioni di volta in volta incaricate.

In particolar modo si è evidenziata la necessità di:

- standardizzare i criteri di assegnazione degli incarichi da attribuire al personale assicurando il più possibile una rotazione fra i medesimi dipendenti;
- mettere a punto un apposito Regolamento di individuazione dei criteri finalizzati alla nomina di Commissioni selettive;
- standardizzare le griglie di valutazione/criteri da ufficializzare con congruo anticipo;
- assicurare al requisito dell'anzianità un giusto valore per evitare un eccessivo e anomalo stazionamento del personale nello stesso profilo/livello.

**Obiettivo:**

Coinvolgimento del CUG nelle materie di competenza

Nel corso dell'anno 2023 il Cug ha raggiunto l'obiettivo in argomento, inserito tra l'altro anche nel PAP.

Il Comitato Unico di garanzia infatti attraverso la espressione di pareri richiesti nell'ambito delle materie di competenza stabilite dalla normativa, ha sicuramente contribuito al miglioramento della programmazione dell'ente.

**Obiettivo:**

Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

La diffusione del lavoro agile ha consentito una piena valorizzazione della conciliazione delle esigenze di vita/lavoro.

Il lavoro agile già regolamentato nell'anno precedente, nel corso dell'anno 2023 è entrato a tutti gli effetti nella modalità lavorativa del personale dell'ente contribuendo ad acquisire un più alto grado di soddisfazione da parte dei dipendenti.

Nell'anno 2023 ha usufruito del Lavoro agile circa il 71,43% dei dipendenti, calcolato come percentuale di lavoratori agili effettivi sul totale dei lavoratori agili potenziali. L'ente al riguardo ha assicurato la massima attenzione nel sostenere le esigenze dei lavoratori, applicando in maniera favorevole la normativa nazionale.

## 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.I Componenti di parte sindacale sono designati dalle singole Sigle

Tipologia di atto:

decreto(Decreto n.199 del 20.04.2024) e successivi decreti di modifica/integrazione ca

Data:

20/04/2020

Organo sottoscrittore: direttore generale

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

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: Non so

Quante volte l'anno si riunisce il cug: 4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:  
Consigliera di fiducia  
Figure professionali esperte  
OIV

## 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

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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

- 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

### Considerazioni conclusive

Il CUG del Crea è parte attiva della Rete nazionale dei CUG della P.A. attraverso la costante partecipazione alle riunioni, ai gruppi di lavoro e ai seminari organizzati che rappresentano un'occasione di scambio di informazioni e buone pratiche.

L'attuale CUG seppure prossimo alla scadenza del proprio incarico, grazie anche alla intensa collaborazione e sinergia dei Componenti, ha potuto rilevare un crescente sviluppo della propria attività lavorativa all'interno dell'ente in quanto regolarmente consultato per fornire pareri in vista della redazione di documenti.

Il Cug ha dovuto spesso fronteggiare anche la necessità di esprimere pareri in relazione alle diverse segnalazioni pervenute afferenti materie e problematiche diverse. In tutti i casi il Cug ha sempre rappresentato le criticità ai vertici dell'ente per evitare che alle medesime problematiche non venisse riconosciuta la giusta importanza. Con l'istituzione della Consigliera di fiducia si confida in una maggiore attenzione alle necessità che potranno essere rappresentate.

Grazie anche alla partecipazione sempre più assidua da parte del Presidente e/o dei Componenti il CUG ad eventi, seminari e giornate formative all'interno dell'Ente, inteso sia come Amministrazione centrale sia come Centri di ricerca, il Comitato Unico di Garanzia ha acquisito una crescente visibilità all'interno del CREA.

---

### Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-consiglio-la-ricerca-agricoltura-e-lanalisi-delleconomia-agraria-2024>