Portale CUG

Relazione CUG

AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

AGENZIA SPAZIALE ITALIANA

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

Piano Triennale di Azioni Positive

2021	2022-2024
2021 - 2023	piano_azioni_positive_asi-triennio_2022-2024-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/asi/2022-2024/piano_azioni_positive_asi-triennio_2022-2024-anno_.pdf) (1.79 MB)
piano_azioni_positive_asi-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/asi/2021-2023/piano_azioni_positive_asi-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (1.78 MB)	

2024 - 2026 (all. Sez. 3 Paragrafo 3.7 PIAO ASI 2024-2026)	2025-2027 (all. Sez. 3 Paragrafo 9 PIAO ASI 2025-2027)
piano_azioni_positive_asi-triennio_2024-2026-all-sez-3-paragrafo-37-	piano_azioni_positive_asi-triennio_2025-2027-all-sez-3-paragrafo-9-

piao-asi-2024-2026-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/asi/2024-2026-all-sez-3-paragrafo-37-piao-asi-2024-2026/piano_azioni_positive_asi-triennio_2024-2026-all-sez-3-paragrafo-37-piao-asi-2024-2026-anno_.pdf) (1.08 MB)	piao-asi-2025-2027-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/asi/2025-2027-all-sez-3-paragrafo-9-piao-asi-2025-2027/piano_azioni_positive_asi-triennio_2025-2027-all-sez-3-paragrafo-9-piao-asi-2025-2027-anno_.pdf) (1.14 MB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**
Organo di vertice	Presidente	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Direttore Generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Consiglio di Amministrazione	0	0	1	0	2	0	0	1	1	1
Dirigente di livello generale	Dirigente 1 fascia	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigente di 2^ fascia	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Dirigente tecnologo	0	0	0	5	19	0	0	0	11	3
Personale non dirigente	Primo tecnologo	0	0	3	18	7	0	0	3	21	7
Personale non dirigente	Primo ricercatore	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0
Personale non dirigente	Tecnologo	1	29	41	18	0	0	22	32	9	1
Personale non dirigente	Ricercatore	0	6	9	1	0	0	5	8	2	0
Personale non dirigente	Funzionario di amministrazione	0	4	7	2	1	1	9	3	12	7
Personale non dirigente	Collaboratore tecnico er	0	5	15	13	7	0	4	5	10	5
Personale non dirigente	Collaboratore di amministrazione	2	4	0	3	1	1	5	7	6	8

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**
Personale non dirigente	Operatore Tecnico	0	2	0	1	1	0	1	0	1	0
Personale non dirigente	Operatore di Amministrazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Totale personale		3	50	78	64	39	2	46	62	73	33
Totale % sul personale complessivo		0,67	11,11	17,33	14,22	8,67	0,44	10,22	13,78	16,22	7,33

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (2)**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (3)**
Inferiore a 3 anni	4	39	46	20	4	113	56,22	48,71	3	38	32	12	3	88	43,78	40,00
Tra 3 e 5 anni	0	7	8	4	0	19	43,18	8,19		7	14	4	0	25	56,82	11,36
Tra 5 e 10 anni	0	3	21	10	9	43	55,84	18,53	0	3	13	16	2	34	44,16	15,45
Superiore a 10 anni		0	4	29	24	57	43,85	24,57	0	0	2	42	29	73	56,15	33,18
Totale	4	49	79	63	37	232			3	48	61	74	34	220		
Totale %	0,88	10,84	17,48	13,94	8,19	51,33			0,66	10,62	13,50	16,37	7,52	48,67		

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
Dirigente Tecnologo	Laurea	24	64,86	13	35,14	37	8,43
Dirigente tecnologo	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,23
Primo tecnologo	Laurea	28	49,12	29	50,88	57	12,98
Primo tecnologo	Dottorato di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	0,46
Primo ricercatore	Dottorato di ricerca	2	50,00	2	50,00	4	0,91

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
Tecnologo	Laurea	46	61,33	29	38,67	75	17,08
Tecnologo	Dottorato di ricerca	42	54,55	35	45,45	77	17,54
Tecnologo	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,23
Ricercatore	Dottorato di ricerca	15	50,00	15	50,00	30	6,83
Ricercatore	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,23
Funzionario di Amministrazione	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,23
Funzionario di Amministrazione	Laurea	12	27,27	32	72,73	44	10,02
Funzionario di amministrazione	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,23
collaboratore tecnico e.r	Laurea	9	50,00	9	50,00	18	4,10
collaboratore tecnico e.r	Diploma di scuola superiore	31	67,39	15	32,61	46	10,48
collaboratore di amministrazione	Laurea	3	21,43	11	78,57	14	3,19
Collaboratore di amministrazione	Diploma di scuola superiore	7	30,43	16	69,57	23	5,24
operatore tecnico	Diploma di scuola superiore	4	100,00	0	0,00	4	0,91
operatpre tecnico	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,46
operatore di amministrazione	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,23
Totale personale		227		212		439	
Totale % sul personale complessivo		51,24		47,86		99,10	

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

Dalla tabella relativa alla Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento, si evince che nella totalità del personale all'interno di ASI si può ritenere che ci sia una totale leggera prevalenza di uomini rispetto alle donne, ma questa risulta più accentuata nell'ambito di alcune distinte tipologie di inquadramento. In particolare, tende a prevalere la presenza maschile su quella femminile nel profilo dei Tecnologi, dei Collaboratori Tecnici ER e dei Dirigenti tecnologi. Risulta invece prevalente la figura femminile su quella maschile sulla colonna dei funzionari amministrativi e collaboratori di amministrazione. Analizzando i soli livelli di ingresso per ciascun profilo si può notare che la differenza di genere di inquadramento riflette l'analoga differenza di presenza nelle discipline STEM e amministrative.

Nell'inquadramento I-III livello, a prescindere dal genere, si nota come vi sia una netta maggioranza di III livelli nei 30 e 40

anni di età mentre per arrivare a II o I livello si deve attendere di essere nei 50 anni età. Si deve considerare la massiccia immissione in ASI di tecnologi negli anni 2022 e 2023, altrimenti si potrebbe ipotizzare una lunga permanenza nel III livello prima di poter fare carriera nell'inquadramento. Si noti che questi dati tengono già conto dei concorsi conclusi nel 2023 pertanto l'attuale distribuzione è ulteriormente significativa.

Dalla tabella relativa alle anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere, si evidenzia che, a prescindere dal genere (anche se più accentuata nelle donne), vi è una preoccupante permanenza nel profilo e livello superiore a 10 anni, maggiormente significativa considerando che questi dati tengono conto dei risultati dei concorsi conclusi nel 2023. Si tratta, con ogni evidenza, di un fenomeno di anomale permanenze nel livello, che sono suscettibili di incidere negativamente sul benessere organizzativo e che dovrebbero essere affrontate valutando di fare leva sugli strumenti ordinari di natura contrattuale e normativa, anche di recente introduzione (possibilità di scorrimento delle graduatorie ex art. 20, comma 3-ter, DL 75/2023, convertito dalla L. 10 agosto 2023, n. 112; utilizzazione del finanziamento finalizzato al passaggio III/II livello ex art. 1, comma 309, L. 213/2023). Tali possibilità di valorizzazione e progressione dovrebbero essere agevolate dal prossimo Piano di fabbisogno del personale, perché altrimenti il rischio è quello di perdere delle opportunità rilevanti messe a disposizione dalle innovazioni normative in materia.

Facendo invece una analisi di genere si nota come le donne permangano più a lungo degli uomini nel profilo in particolar modo nella fascia di età 51-60 anni.

Per quanto riguarda, infine, i dati contenuti nella tabella relativa al personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio, gli stessi non sono statisticamente significativi, riferendosi a 3 unità di personale di cui 2 sono uomini.

Per quanto riguarda i dati contenuti tabella relativa al personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio,

si evince che:

- per i livelli I-III le donne non raggiungono i livelli apicali. Si noti che nelle categorie STEM esiste fin dal percorso di studi uno sbilanciamento di genere. Si noti anche che in ASI l'inquadramento I-III non rappresenta univocamente un percorso di studi STEM, in quanto diverse risorse I-III provengono da percorsi non STEM. Questo risultato emerge anche nella tabella 1.3 precedentemente discussa.

- per i livelli IV-VIII, si devono fare due distinzioni tra mansioni tecniche e amministrative. Si noti la preponderanza di donne nelle mansioni amministrative e quella di uomini nelle mansioni tecniche. Queste differenze devono venire approfondite per capire se possono derivare da una sproporzione fin dalla partecipazione ai concorsi per entrare nel lavoro. Poiché' i dati forniti riguardano l'insieme dei livelli nei profili di riferimento, non si puo' trarre una figura di merito definitiva in relazione alle ragioni da cui discendono eventuali disparità di genere riferite al livello di inquadramento.

I dati forniti inerenti i titoli di studio nei diversi inquadramenti e genere mostrano che nei livelli amministrativi sono maggiormente le donne che hanno conseguito titoli di studio più elevati. Nei livelli tecnici le donne primo tecnologo tendono ad avere conseguito titoli di studio più elevati e si nota una carenza del livello apicale di studio nei dirigenti a prescindere dal genere rispetto agli inquadramenti più bassi ma di più recente assunzione. Questo può essere dovuto al fatto che soprattutto nelle discipline STEM attualmente il percorso accademico prosegue normalmente fino al conseguimento del Dottorato di ricerca.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Part Time ≤50%	0	0	1	0	0	1	100,00	0,43	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tempo Pieno	4	49	76	63	37	229	51,81	99,57	2	46	61	72	32	213	48,19	100,00
Totale	4	49	77	63	37	230			2	46	61	72	32	213		
Totale %	0,90	11,06	17,38	14,22	8,35	51,92			0,45	10,38	13,77	16,25	7,22	48,08		

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Telelavoro	0	1	8	4	1	14	38,89	7,22	0	0	9	9	4	22	61,11	11,34
LAVORO AGILE	4	43	60	41	32	180	51,14	92,78	3	41	46	61	21	172	48,86	88,66
Totale	4	44	68	45	33	194			3	41	55	70	25	194		
Totale %	1,03	11,34	17,53	11,60	8,51	50,00			0,77	10,57	14,18	18,04	6,44	50,00		

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

Dalla tabella relativa alla Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza, si evidenzia che 1 sola unità di personale fruisce del part time. Si rileva che questa unità di personale è un uomo.

Con riferimento alla Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età, si rileva che in ASI sono presenti due misure di conciliazione, rappresentate dal Telelavoro e dal Lavoro Agile. I dati evidenziano che tutte le persone che non beneficiano del Telelavoro utilizzano il Lavoro Agile. Dunque, il totale dei dipendenti utilizza l'uno o l'altro strumento.

I dati, tuttavia, non danno alcuna informazione sull'effettivo utilizzo dello strumento Lavoro Agile da parte dei dipendenti (8 giorni/mese). Si evidenzia che i dati in alcuni casi non sembrano corretti, ad esempio per lo strumento del Telelavoro per le donne nella fascia 31-40 è indicato il valore "0", mentre risulta che ci siano colleghe in questa fascia d'età ad usufruire di tale strumento.

Per il Telelavoro, la percentuale di donne che utilizza lo strumento è più elevata rispetto a quella degli uomini: la percentuale di genere è, infatti, pari a 11,34 per le donne e 7,22 per gli uomini.

Per il lavoro agile, la percentuale di genere è leggermente più alta nel caso degli uomini, attestandosi a 92,78, mentre per le donne tale percentuale è pari a 88,66.

Per quanto riguarda il Telelavoro, lo strumento è maggiormente usato nelle seguenti fasce d'età: per gli uomini è prevalentemente usato nella fascia 41-50 (17,53 % degli appartenenti alla fascia); per le donne è utilizzato allo stesso modo sia nella fascia 41-50 (14,18 %) sia in quella 51-60 (18,04%). L'utilizzo del lavoro agile segue, invece, l'età anagrafica della

popolazione.

Per il telelavoro, si evidenzia che la bassa percentuale di personale che utilizza lo strumento dipende dal numero limitato di posti che periodicamente l'Ente destina allo strumento (nella misura massima del 20% del personale in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di avvio delle procedure di Telelavoro, secondo quanto previsto dal verbale d'intesa sottoscritto in data 13 maggio 2022, nel quale le parti hanno convenuto che il numero di contratti di Telelavoro attivabili è stabilito nella misura massima del 20% del personale in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di avvio delle procedure di Telelavoro). L'ultimo Avviso di Telelavoro è il n. 18/2022, in esito al quale sono state attivate n. 51 postazioni su 62 bandite.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [2]**
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	276	32,32	578	67,68	854	21,81
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	32	2,47	1263	97,53	1295	33,08
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	172	9,75	1593	90,25	1765	45,08
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	1	100,00	1	0,03
Totale permessi	480	12,26	3435	87,74	3915	

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La tabella evidenzia due strumenti: permessi L 104/92 e congedi parentali, entrambi fruibili a ore o a giorni. Considerando i valori assoluti, la maggioranza delle richieste per i permessi L.104/92 si registra per i permessi orari, con una significativa predominanza da parte delle donne (97,53%). Nel caso dei permessi giornalieri L.104/92, anche se vi è una minore differenza di genere rispetto a quelli orari, si conferma un maggiore e sostanziale utilizzo da parte delle donne (67,68%). Per quanto invece riguarda i congedi parentali, la totalità delle richieste attiene ai permessi giornalieri, interessando sostanzialmente le donne con una richiesta pari a 90,25%.

I dati forniti mostrano in modo palese come i congedi di qualsiasi tipo siano fruiti maggiormente dalle donne, perpetuando una tendenza alla gender inequality nell'ambito delle cure prestate a persone affette da disabilità. Questo risultato potrebbe essere frutto di un possibile retaggio culturale che ancora non viene superato e che induce le donne a farne maggiore richiesta.

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

- Smart working
- Telelavoro

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

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

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

1. Monitoraggio delle attività previste dal Gender Equality Planner (GEP) previsto nel Piano Triennale di Azioni Positive

Al momento il bilancio di genere non risulta essere stato predisposto. Si conferma che la sua realizzazione è prevista dal Piano delle Azioni Positive parte integrante del PIAO 2024-2026. Ad ogni modo, l'ASI, con Deliberazione n. 213 del 17 dicembre 2021 ha adottato il GEP 2022 -2024. Nel 2023, ha nominato una Referente per la Diversity ed ha redatto un Report sul monitoraggio delle attività programmate, nell'ambito delle aree prioritarie previste dal "Gender Equality Plan", con stato di avanzamento dei lavori al 31 dicembre 2022.

2. Revisione della regolamentazione del Lavoro agile ed ulteriori attività volte al miglioramento delle politiche e strumenti di conciliazione vita/lavoro previste nel Piano Triennale di Azioni Positive

Nel 2023 l'ASI ha adottato un nuovo disciplinare per l'applicazione del Lavoro agile al fine precipuo di migliorare ed adottare strumenti più adeguati per la sua realizzazione e fruizione.

Inoltre, l'ASI, mediante il COLA, anche nel 2023 ha provveduto a somministrare un questionario finalizzato a rilevare gli aspetti positivi e le eventuali criticità di tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, sul piano sia quantitativo che qualitativo, prendendo in esame il periodo dal 01 aprile 2022 al 30 giugno 2023. Occorre rilevare che il questionario in oggetto ha registrato una partecipazione maggiore rispetto al questionario somministrato nel 2022 (il 75,97%, del 2023 contro il 63,12% del 2022). L'esito del questionario ha rivelato, tra gli altri aspetti, una generale e ampia soddisfazione del ricorso al lavoro agile come modalità di lavoro diretta a promuovere la "conciliazione dei tempi di vita e di lavoro", essendo vissuto dalla maggior parte dei dipendenti dell'ASI come una valida opportunità per conciliare le proprie esigenze private e la qualità del lavoro, che, secondo quanto emerso dalle risposte, non risulta compromessa. E' emersa, tuttavia, ancora la necessità di rafforzare la capacità di gestione organizzativa del lavoratore in regime di lavoro agile, in particolare richiamando tutti ad una pianificazione maggiormente condivisa della fruizione di tale modalità, all'interno della struttura organizzativa, e la necessità di implementare politiche mirate al sostegno della programmazione delle attività per obiettivi.

3. Adozione del disciplinare concernente la normativa di interesse del lavoratore genitore, nel più ampio obiettivo di migliorare le politiche e gli strumenti di conciliazione vita/lavoro previste nel Piano Triennale di Azioni Positive

L'ASI nel 2023 ha adottato uno specifico disciplinare al fine di diffondere e chiarire la disciplina posta a tutela della maternità e paternità, nella più ampia prospettiva di migliorare le politiche e gli strumenti di conciliazione vita/lavoro.

4. Sviluppo professionale e progressioni di carriera

Il procedimento di valorizzazione delle risorse umane nel rispetto del Piano Triennale di Attività (PTA) 2022- 2024 è stato avviato nel corso del 2023 ed è stato definito e concluso con l'emanazione e pubblicazione di tutti i bandi previsti entro il 2023. Tale procedimento ha riguardato:

a) le selezioni per le progressioni di valorizzazione professionale - in applicazione dell'art. 15 del CCNL ASI del 29 novembre

2007 - per tecnologi e ricercatori dell'Ente;

b) le selezioni per le progressioni di valorizzazione professionale - in applicazione dell'articolo 54 del CCNL del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca - per il personale tecnico ed amministrativo dei livelli IV – VII.

Il Piano delle Azioni Positive in esame è quello contenuto in allegato al Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 (https://asi.portaleamministrazionetrasparente.it/archiviofile/asi/06-%20Performance/Piano%20della%20Performance/PN-UCG-2022-001%20PIAO%202022_2024.pdf (https://asi.portaleamministrazionetrasparente.it/archiviofile/asi/06-%20Performance/Piano%20della%20Performance/PN-UCG-2022-001%20PIAO%202022_2024.pdf))

Rispetto alle 16 azioni previste dal Piano, al CUG risulta la realizzazione delle seguenti:

C6 - Interventi per assicurare, al personale, cadenze certe per lo svolgimento delle procedure di avanzamento e di sviluppo di carriera, così come previsto dalla contrattazione nazionale.

E14 - Proseguire con il telelavoro e con lo smart working.

Per quanto riguarda il Piano delle pari opportunità (GEP), il Piano delle azioni positive 2022-2024 prevedeva, tra le altre cose, l'attuazione del GEP.

Nel PIAO 2024-2026 viene fatto riferimento al Report di monitoraggio, redatto e trasmesso con nota Prot. n. 10353 del 25 luglio 2023 dalla Referente per la Diversity dell'ASI, nominata dal Direttore generale con nota Prot. n. 4314 del 30 marzo 2023 con stato di avanzamento dei lavori al 31 dicembre 2022.

Dal monitoraggio riferito all'anno 2022 risulta come siano state realizzate il 28% delle azioni/sub-azioni: in particolare, su 21 azioni previste per il 2022 ne risultano attivate 6. Dal documento in questione non si evincono le ragioni che hanno impedito la realizzazione di gran parte delle azioni previste dal GEP.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Obbligatoria (sicurezza)	196	377	554	381	175	1683	60,96	10,51	113	297	421	195	52	1078	39,04	6,49
Aggiornamento professionale	0	2270	6811	3405	114	12600	46,50	78,70	0	2582	7945	3840	132	14499	53,50	87,34
Competenze manageriali/Relazionali	0	768	704	256	0	1728	62,79	10,79	0	640	320	64	0	1024	37,21	6,17
Totale ore	196	3415	8069	4042	289	16011			113	3519	8686	4099	184	16601		
Totale ore %	0,60	10,47	24,74	12,39	0,89	49,10			0,35	10,79	26,63	12,57	0,56	50,90		

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

3. c) Bilancio di genere

No

dell'Amministrazione?:

Dalla tabella FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA' si rilevano le seguenti osservazioni:

• Il totale ore percentuale %, suddiviso per genere, evidenzia una leggera differenza in favore della formazione fruita da parte del genere femminile.

Se consideriamo che la percentuale di donne rispetto al totale del personale nell'anno di riferimento è pari al 48,08 % (fonte Direzione Risorse Umane – PIAO 2024/2026 pag. 118), si desume che il genere femminile è più incline alla partecipazione a corsi di formazione erogati dall'Agenzia;

• La fascia di età, cui corrisponde la maggiore percentuale di ore di formazione fruita, si attesta nel range da 41 a 50, sia per il genere maschile che femminile, perfettamente in linea con l'età media del personale (anni) che corrisponde a 48,67 (fonte Direzione Risorse Umane – PIAO 2024/2026 pag. 118) e con la percentuale delle donne presenti in Agenzia;

• La fruizione della formazione nelle fasce di età < 30 e > 60 risulta molto bassa, sia nel genere maschile che femminile; il primo valore è motivato dal numero esiguo di personale al di sotto dei 30 anni di età, rispetto alla totalità del personale; il secondo valore è determinato da regolamenti interni che limitano la fruizione della formazione per il personale che entro 36 mesi andrà in quiescenza.

Dai dati forniti si nota una minore % di donne che fruiscono della formazione obbligatoria. Questa tipologia di formazione riguarda varie tematiche, alcune trasversali a tutto il personale (es. privacy; anticorruzione; RUP/DEC; sicurezza sul lavoro) altre seppur obbligatorie, rivolte solo ad alcune categorie di personale (RUP/DEC/contratti/direzioni tecniche/rete della trasparenza), pertanto, si può ipotizzare che la minore % di donne che fruiscono della formazione obbligatoria sia motivata dalla presenza inferiore di donne in alcune categorie di personale.

Le differenze nella % nelle competenze manageriali/professionali, con netta prevalenza maschile, è comprensibile alla luce di quanto citato sopra. Tale risultato è corroborato anche dai risultati elaborati nella tabella POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE.

Si rileva invece una differenza (in positivo) nella % dell'aggiornamento professionale a favore delle donne.

Per quanto riguarda il bilancio di genere, questo non è stato adottato, benché il Piano delle azioni positive 2022-2024 contenesse già una azione incentrata su questo tema. Il CUG, quindi, nel Piano delle azioni positive 2024-2026 ne ha riproposto l'adozione mediante un iter che dovrebbe svilupparsi in un arco temporale di due anni. Questa proposta, tuttavia, non è stata recepita nel PIAO (sezione Performance) e, quindi, ad oggi continua a essere sprovvista di una qualificazione in termini di azione-obiettivo con una presa in carico dell'Amministrazione. Si tratta di una carenza sulla quale sarebbe opportuno intervenire, considerata la diffusione sempre più capillare di questo importante strumento di rendicontazione di genere nell'ambito della ricerca e del sistema universitario. A tal proposito, si ricorda che l'Unione Europea, per far fronte alla problematica del Gender Pay Gap, ha recentemente adottato la Direttiva 970/2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**	**Presidente**
Avviso 2/2023	2	66,67	1	33,33	3	5,08	Donna
Bando 3/2023 profilo 1	2	50,00	2	50,00	4	6,78	Uomo
Bando 3/2023 profilo 2	3	75,00	1	25,00	4	6,78	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**	**Presidente**
Bando 4/2023	1	25,00	3	75,00	4	6,78	Donna
Bando 5/2023	1	25,00	3	75,00	4	6,78	Donna
Avviso 6/2023	2	50,00	2	50,00	4	6,78	Uomo
Bando 7/2023 profilo 1	2	50,00	2	50,00	4	6,78	Uomo
Bando 7/2023 profilo 2	2	50,00	2	50,00	4	6,78	Uomo
Bando 9/2023 profilo 1	2	50,00	2	50,00	4	6,78	Donna
Bando 9/2023 profilo 2	1	25,00	3	75,00	4	6,78	Uomo
Bando 10/2023	2	50,00	2	50,00	4	6,78	Donna
Bando 11/2023	3	75,00	1	25,00	4	6,78	Uomo
Bando 12/2023	3	75,00	1	25,00	4	6,78	Uomo
Bando 16/2023	1	25,00	3	75,00	4	6,78	Donna
Bando 17/2023	2	50,00	2	50,00	4	6,78	Uomo
Totale personale	29		30		59		
Totale % sul personale complessivo	6,55		6,77		13,32		

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

Con riferimento ai dati contenuti nella tabella, si rileva che nel 2023, dal punto di vista meramente numerico, le commissioni sono composte equamente per genere (30 donne, 29 uomini).

Se si analizza la composizione delle commissioni sul triennio 2021-2023, si rileva una maggioranza di donne (217 donne, 188 uomini).

Con particolare riguardo ai ruoli assegnati nelle commissioni di concorso (Presidente, Componente, Segretario), dai dati esaminati si nota invece come, a fronte di una equa composizione delle commissioni, vi sia una netta prevalenza maschile nel ruolo di Presidente, cui si associa il compenso più elevato per incarico di maggiore responsabilità.

Approfondendo l'analisi non in chiave solo di genere ma di pari opportunità per tutti i dipendenti nel partecipare alle commissioni di concorso, con riferimento all'azione del Piano di Azioni Positive ASI 2022-2024 di cui al punto C.4 "*individuazione dei criteri per assicurarne la corretta compilazione e la conseguente rilevazione di informazioni che siano pertinenti e comparabili ai fini dello sviluppo professionale (ad es. assegnazione di incarichi, mobilità interne, distacchi) e delle progressioni di carriera*", si rileva che l'individuazione dei criteri ivi menzionati assume ad oggi carattere di estrema urgenza al fine di garantire pari opportunità economiche e di carriera al personale ASI, non risultando che queste siano state assicurate né nel triennio 2021-2023 né in analisi fatte su singoli anni (quali 2021 e 2022). Si riporta quanto emerso dall'analisi dei dati relativi all'assegnazione degli incarichi in commissioni di concorso negli anni 2021, 2022, e 2023 sia in forma disgiunta (annuale) che aggregata (triennale), da cui emerge che:

-analizzando i dati del solo 2023, si rileva che, su 79 posizioni e 16 commissioni, 5 dipendenti hanno avuto due nomine;

-analizzando i dati del solo 2022, si rileva che, su 154 posizioni e 49 commissioni, numerosi dipendenti hanno avuto 2

nomine, e un numero non trascurabile ne ha avute 3;

-analizzando i dati del solo 2021, si rileva che, su 170 posizioni e 35 commissioni, numerosi dipendenti hanno avuto 2 nomine, qualcuno che ne ha avute 3 o 4 e uno 5;

-se, infine, si analizzano i dati aggregati nel triennio 2021-2023, si rilevano fino a un paio di occorrenze che hanno avuto 7 o 8 nomine.

Al fine di mettere in atto azioni volte a garantire maggiormente le pari opportunità, si fa notare che il Disciplinare incarichi ASI prevede che le nomine debbano avvenire sulla base di criteri di rotazione e di apposito albo (art. 8 “Disciplinare recante le norme sui concorsi per l’assunzione del personale dipendente dell’agenzia spaziale italiana”). Si auspica quindi che tale albo possa consentire di attingere i destinatari degli incarichi in questione in base a criteri equi di rotazione.

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 %
Livello 1	€87700,80	€80617,70	€ -7083,10	-8,79
Livello 2	€60046,70	€53896,70	€ -6150,00	-11,41
Livello 3	€37939,60	€37555,40	€ -384,20	-1,02
Livello 4	€42708,80	€40301,80	€ -2407,00	-5,97
Livello 5	€36019,90	€35897,20	€ -122,70	-0,34
Livello 6	€31857,20	€31745,10	€ -112,10	-0,35
Livello 7	€28723,10	€30079,20	€ 1356,10	4,51
Livello 8	€29918,10	€25448,10	€ -4470,00	-17,57
Livello 1 D	€125263,00	€0,00	€ -125263,00	--
Livello 2 D	€0,00	€63137,60	€ 63137,60	100,00

La tabella riporta i dati aggregati per livello di inquadramento e la retribuzione media, omnicomprensiva, di uomini e donne e la conseguente variabile del divario economico in valori monetari ed in percentuale.

Inquadramenti IV-VIII: amministrativi e tecnici

Nell'inquadramento del livello VII si rileva immediatamente l’unico divario a sfavore degli uomini dove le donne hanno una retribuzione media maggiore, pari al 4,51%. Questo elemento si può correlare incrociando i dati della relazione Performance 2022 (Tabella 13 - Distribuzione del personale di ruolo per profilo e genere, fonte dati DRU) che evidenzia una maggiore presenza femminile (79%) rispetto a quella maschile (21%) e di conseguenza si ipotizzano incarichi che prevedono incentivi/compensi extra.

Nei profili dei livelli VI e V le percentuali sono molto basse, seppur negative, per poter evidenziare un gender pay gap rilevabile. Contrariamente, nei livelli IV e, soprattutto, VIII si riscontra un divario economico di genere rispettivamente del -6% e del –18%.

Inquadramenti I-III: Tecnologi e Ricercatori

Il divario economico nei livelli II e III restituisce percentuali, rispettivamente, del –12% e del –5%, il gender pay gap è notevolmente e facilmente identificabile.

Poiché le retribuzioni base sono le medesime, ne deriva che gli uomini ottengono più indennità da incarichi, ruoli che si riflettono in una maggiore crescita professionale. Questo risultato è corroborato anche dalle differenze di genere nei ruoli di Presidente di commissione di concorso e nelle posizioni di responsabilità, unici dati forniti dalla amministrazione in termini di differenza di genere negli incarichi e nei ruoli.

Si analizza la retribuzione netta media delle donne e degli uomini, omnicomprensiva. È possibile notare come nei livelli VIII (-4.470 euro), IV (-2407 euro), II (-6150 euro) e I (-7083,1 euro) sia incisiva la riduzione della retribuzione media annua delle donne rispetto a quella degli uomini.

Dai dati si comprende anche il gender pay gap nei livelli VI, V e III, seppur inferiore ai livelli succitati.

Il livello VII, in controtendenza, ha un divario economico in positivo, 1356,1 euro, rispetto alla retribuzione media netta degli uomini.

La parità salariale, nella contrattazione collettiva nazionale, è la variabile indipendente, perimetrata dai vigenti CCNL, il gender pay gap è immediatamente evidente quando si analizzano le variabili dipendenti, date dal sistema premiale e dagli incarichi con indennità, quasi sempre sbilanciati a favore degli uomini e la differenza retributiva va dai 112 euro ai 7.083.

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Dalla Tabella 1.3 si evince che più alto è il livello della responsabilità, maggiore è l'incidenza maschile. Inoltre, per quanto lo sbilanciamento femminile sia elevato per la Responsabilità di Ufficio, esso non supera quello maschile delle altre due tipologie prese singolarmente. La distribuzione totale (non di genere) delle posizioni è di tipo piramidale, con una maggiore incidenza delle posizioni di Responsabilità di Ufficio rispetto a quelle di Unità e di Direzione. L'applicazione della nuova macro-organizzazione, come comunicato dall'amministrazione, prevedrà il taglio del numero di responsabilità con un'incidenza maggiore per quelle di livello più basso. Se il bilancio di genere delle posizioni di livello più alto non dovesse cambiare, questo cambiamento nell'organizzazione, potrebbe portare ad un divario di genere ancora maggiore.

Questo rappresenta un segnale importante di disparità di genere, considerando anche che la differenza tra uomini e donne è solo del 10%.

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

Dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo

L'ultima indagine sul benessere organizzativo è stata condotta nel 2020.

Dall'indagine sono emersi i seguenti punti di criticità:

- valorizzazione del lavoro prestato;

- percorso di sviluppo professionale di ciascun dipendente;

- attuazione del principio meritocratico nelle progressioni di carriera;

- possibilità di sviluppo delle capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli;

- appropriata circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione;

- premialità delle capacità e impegno del dipendente.

Per quanto riguarda le azioni messe in campo a seguito dell'indagine, non risulta che vi sia stata l'adozione di un documento formale che abbia definito un piano di azioni mirate a superare le aree di criticità emerse dalla rilevazione effettuata (tipicamente un Piano di miglioramento del benessere organizzativo).

Nel corso del 2020, l'Amministrazione ha avviato un progetto di Mappatura delle competenze e ha chiesto a tutto il personale in servizio con contratto a TI e TD di ricostruire il proprio CV in modo analitico, rendendolo disponibile per l'Amministrazione. Tuttavia, l'avvio della mappatura non è stato preceduto da un chiarimento generale in ordine alle finalità del progetto e, ad oggi, non si conosce il tipo di utilizzazione fatta dall'Amministrazione dei dati contenuti nel data base su cui i dati curricolari sono stati caricati. Non è chiaro nemmeno il tipo di utilizzazione dello strumento messo a disposizione per la Mappatura delle competenze da parte dei dipendenti.

Per quanto riguarda l'attivazione di percorsi di sviluppo professionale, l'Amministrazione, tra la fine del 2021 e del 2023 ha avviato diverse procedure di selezione interna per le progressioni di carriera nei diversi profili di inquadramento.

Valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere

A partire dal 2022 l'UO RSPP – Sicurezza sul Lavoro, con il supporto di un Gruppo di Valutazione costituito ad hoc, ha svolto un'attività di valutazione del Rischio Stress Lavoro Correlato in ASI.

I risultati ottenuti a valle dell'attività svolta sono confluiti nel Documento RS-USL-2023-075 recante "VALUTAZIONE RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO PROPOSTA AZIONI CORRETTIVE" (Art. 28 comma 1 del D. Lgs. 81/08).

La valutazione è stata effettuata per tutte le sedi ASI di Roma, Matera e Cagliari ed è stata svolta a campione su 25 lavoratori suddivisi in 5 Gruppi Omogenei, su un totale di 311 lavoratori nell'anno 2022 utilizzando la Metodologia INAIL (aggiornamento dell'ottobre del 2017) che consente di valutare e gestire il rischio stress lavoro-correlato ai sensi del Testo Unico con il coinvolgimento attivo dei lavoratori, dell'azienda e delle figure della prevenzione presenti in azienda e con l'impiego di strumenti validati con un approccio metodologico, al tempo stesso semplice e rigoroso.

L'analisi degli indicatori ha evidenziato nei gruppi omogenei valori di rischi BASSO o MEDIO.

Per quanto riguarda i gruppi omogenei valutati come rischio BASSO, l'analisi degli indicatori non ha evidenziato particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

Per quanto riguarda i gruppi omogenei valutati come rischio MEDIO, l'analisi degli indicatori ha evidenziato condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato e ha proposto l'adozione di azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto che presentano i valori di rischio più elevato.

Tra le varie misure di mitigazione proposte nel documento in questione, si segnala la organizzazione di riunioni periodiche di Direzione/Unità Organizzativa dove prevenire situazioni di conflitto, l'adozione degli ordini di servizio, in modo da delineare le competenze e le responsabilità del personale afferente all'unità, l'assegnazione del personale agli uffici, che renderebbe più chiara la gestione dei compiti, ad esempio integrando l'organigramma presente sulla rete Intranet, la realizzazione di "pillole" di comportamento organizzativo, anche al fine di migliorare l'educazione telematica; la divulgazione di tutorial di sensibilizzazione alla sicurezza sul lavoro e la creazione di warning, che invitano il personale a fare una pausa dall'attività continuativa di lavoro e ad effettuare piccoli esercizi fisici e di respirazione.

Il CUG nominato nell'ottobre 2023 ha avviato un confronto con l'UO RSPP – Sicurezza sul Lavoro e con gli RLS al fine di collaborare al miglioramento del benessere organizzativo dal punto di vista del sistema di prevenzione e protezione della

salute e ha proposto di estendere a tutto il personale in servizio la prossima rilevazione dello stress lavoro correlato in quanto la rilevazione fatta non è stata rappresentativa dei dipendenti.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo:	No
Sportelli d'ascolto:	Sì
Sportelli di counselling:	Sì
Codici etici:	No
Codici di condotta:	No
Codici di comportamento:	Sì

Codice di comportamento

Il Codice di comportamento dell'ASI è stato aggiornato con deliberazione del CdA n. 20 del 24/02/2023, al fine di adeguare l'articolato alla deliberazione n. 177 del 19 febbraio 2020 con la quale l'ANAC ha adottato le nuove "Linee Guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche" e all'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 comma 1-bis, secondo il quale "Il codice contiene, altresì, una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione.

Facendo seguito all'entrata in vigore del D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81, "Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" è stato istituito un Gruppo di lavoro al fine di aggiornare il Codice di comportamento, per il recepimento delle norme sopravvenute.

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

Codici etici e di condotta

L'ASI non ha ancora adottato né codici etici né codici di condotta. Il CUG ha cominciato ad approfondire l'argomento e intende proporre l'adozione di un Codice etico nella prossima proposta di Piano delle azioni positive, accompagnato dalla istituzione della Consigliera di fiducia.

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

Situazioni di discriminazione/mobbing

Il CUG, dal dì della nomina, non ha avuto modo di rilevare nel corso del 2023 situazioni di discriminazione/mobbing.

Nel novembre 2023 è pervenuta al CUG una segnalazione di violazione delle pari opportunità in un bando dell'ASI (Bando di finanziamento – programma di ricerca per l'analisi dei dati di progetti spaziali) da parte di una persona interessata alla partecipazione come Principal Investigator.

Il CUG, tramite il Nucleo di ascolto, ha avviato un confronto con la persona segnalante e, in seguito alla acquisizione di documentazione rilevante, ha invitato l'Amministrazione a valutare una formulazione dei bandi emessi dall'Agenzia che tenesse conto degli aspetti asseritamente discriminatori.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità
Obiettivo:
"Parità, parità di genere e pari opportunità"

Nelle premesse del Piano della performance 2023-2025 si afferma che le attività di misurazione e valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati raggiunti, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri (3.1.).

Per quanto riguarda gli obiettivi di 2° livello, si afferma in via generale che sono ricondotte le azioni collegate alla missione dell'Ente e quelle funzionali allo sviluppo organizzativo, con particolare riferimento agli obiettivi per agevolare modalità di lavoro agile, per il benessere organizzativo, lo sviluppo delle competenze, l'ottimizzazione delle risorse strumentali, l'ingegnerizzazione dei processi e delle procedure, di piena accessibilità dell'amministrazione, di parità di genere e pari opportunità e di sostenibilità ambientale (3.5.2).

Effettuata una ricerca nella Mappa degli obiettivi di 2° livello, il CUG osserva che non si è individuato alcun obiettivo specifico espressamente e specificamente riguardante il benessere organizzativo, la parità di genere e/o le pari opportunità intese quali dimensione di performance organizzativa dell'amministrazione.

A tal proposito, è necessario ricordare che il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (art. 8, D.lgs. 150/2010).

Ulteriore conferma del necessario collegamento che deve sussistere tra obiettivi di parità e performance si evince anche dalla previsione contenuta nella Direttiva n. 2/2019, che prevede che la Relazione annuale dei CUG deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV) e rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

Sotto questo profilo il CUG osserva che, al di là di generici richiami contenuti negli atti di programmazione, concreti e specifici obiettivi di promozione delle pari opportunità dovrebbero essere programmati nel Sistema di misurazione della performance.

A tal proposito, si raccomanda che vi sia una correlazione stretta tra il Piano delle azioni positive e il Sistema di misurazione della performance. In particolare, un attento lavoro di coordinamento e raccordo dovrebbe garantire che le azioni positive siano trasposte nel Piano delle performance come obiettivi posti in capo a strutture organizzative specifiche.

Questo processo di trasposizione delle azioni positive in obiettivi dovrebbe essere sostenuto e accompagnato dal Sistema di misurazione della performance, attraverso un confronto tra il CUG e le strutture individuate come centri di responsabilità per il raggiungimento delle azioni-obiettivi proposti.

Tale confronto dovrebbe avvenire con un congruo anticipo rispetto alle scadenze previste, al fine di consentire una adeguata programmazione delle azioni incentrate sul conseguimento di obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Procedura di interpello con cui è stata

	indetta una manifestazione di interesse interna finalizzata all'individuazione dei nuovi componenti
Tipologia di atto:	Decreto del Direttore Generale
Data:	04/10/2023
Organo sottoscrittore:	Direttore Generale
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Benessere organizzativo tra salute, performance e sostenibilità (8 novembre 2023 - INAIL) Violenza di genere: diseguaglianze, discriminazioni e conseguenze sulla salute (8 novembre 2023 – ISS) La prevenzione della violenza contro le donne stereotipi, big data e strumenti per la valutazione del rischio (22 novembre 2023 – ISTAT) Women in aerospace Europe – 10 years of Rome local group (1 dicembre 2023 – WIA). Cerimonia di assegnazione dei premi di laurea in tematiche di genere (5 dicembre 2023 - Università Tor Vergata)
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Pagina Intranet Pagina Internet nel sito web dell'Amministrazione

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
12

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Figure professionali esperte
OIV
RSPP, RLS

Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla
:

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

- confronto con le psicologhe individuate dall'ASI come referenti del servizio di Counseling che sarà attivato per l'anno 2024 su proposta del CUG.In particolare, il CUG ha chiesto di essere informato dell'andamento del servizio in questione in occasione della presentazione dei report trimestrali che dovranno essere sottoposti al RUP contrattuale.

Redazione ed adozione PIAO

- confronto con il Presidente dell'OIV e con la struttura tecnica di supporto ai fini della formulazione della proposta di piano delle azioni positive.In particolare, il confronto si è incentrato oltre che sul contenuto delle diverse azioni, anche sulle modalità di formulazione delle stesse in una forma che favorisse la successiva trasposizione nel piano della performance.

protocollo di sicurezza e sul piano azioni positive

- confronto con RSPP e RLS in ordine agli aspetti del sistema di prevenzione e protezione rilevanti per il benessere organizzativo (stress lavoro correlato, medicina di genere, attuazione della Convenzione ILO in materia di contrasto a violenze e molestie sui luoghi di lavoro).

Considerazioni conclusive

Analisi complessiva della situazione del personale alla luce dei dati raccolti:

Dai dati trasmessi risulta nel complesso una lieve prevalenza di uomini (230) rispetto alle donne (213), in particolare con inquadramento a taluni specifici profili (Dirigente Tecnologo 24/14; Tecnologo 89/64; Collaboratore tecnico 40/24).

Per quanto riguarda la tipologia contrattuale, è quasi inesistente il tempo parziale (si registra solo 1 unità di personale).

Con riferimento alle posizioni di responsabilità, i dati indicano che più alto è il livello della responsabilità, maggiore è l'incidenza maschile. In relazione a questa particolare categoria di dati, sarebbe utile far emergere la durata degli incarichi di responsabilità, specificando se per la stessa posizione o posizioni diverse.

Oltre all'analisi relativa alle posizioni di propriamente di responsabilità riferite alla Macro/Micro organizzazione, sarebbe utile promuovere un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro, pubblicando i relativi dati. Sotto questo profilo, uno degli indicatori di una delle azioni previste dal Piano della parità di genere prevedeva un monitoraggio per ogni progetto di ricerca, task force e gruppi di lavoro e rendicontazione annuale del rispetto dell'equilibrio di genere a partire dal 2022.

Sarebbe importante che venissero costantemente monitorati e pubblicati i dati relativi a questa e ad altra tipologia di nomina e suddivisi numericamente (e non percentualmente) per genere.

L'altro target previsto per l'azione in questione prevedeva l'inserimento nel Bilancio di Genere dei dati disaggregati per genere relativi alla gestione delle attività R&S finanziate con contratti attivi: responsabili scientifici e budget gestito, a partire dal 2022. Considerata l'attività istituzionale tipica dell'Agenzia, si ritiene che tale tipo di rilevazione potrebbe restituire un quadro di grande rilievo e importanza per comprendere il coinvolgimento della qualificata forza lavoro dell'ASI con un occhio rivolto alle differenze di genere.

Proposte di miglioramento:

per quanto riguarda i dati relativi ai differenziali retributivi si ritiene che andrebbero dettagliati tutti i fattori che incidono sulle differenze rilevate.

Con riferimento al Sistema di valutazione della performance, si propone di prevedere almeno un obiettivo sui temi del CUG per ogni Direzione/Centro di responsabilità. Tale collegamento tra obiettivi di parità e obiettivi di performance andrebbe assicurato attraverso un raccordo tra le attività di proposta del CUG (tipicamente esercitate nell'ambito del Piano delle azioni positive) e le attività espletate nell'ambito del PIAO, affinché vi sia un confronto tra centri di responsabilità, strutture di supporto all'OIV e CUG finalizzato a programmare con anticipo rispetto alle scadenze la definizione di azioni-obiettivo incentrate sulle pari opportunità.

Inoltre, facendo seguito a quanto introdotto dalle "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" potrebbero essere valorizzati nuove forme di valutazione, quali, ad esempio, la valutazione dal basso e la valutazione fra pari.

Con riferimento ai temi del benessere organizzativo, il CUG propone che si addivenga alla adozione di un ciclo di miglioramento continuo legato alla emersione delle aree di criticità/malessere mediante rilevazioni annuali tra il personale e l'approntamento di correttivi nell'ambito di piani di miglioramento del benessere.

Con riferimento al contrasto alla violenza di genere, si propone che, in attuazione delle misure introdotte lo scorso novembre dalla Direttiva del Ministro per la PA sul superamento violenza contro le donne, vengano poste in essere le azioni di sensibilizzazione, informazione e contrasto ivi previste (iniziative formative obbligatorie per tutto il personale, creazione di Sportelli di ascolto e/o del Nucleo di ascolto organizzato, adozione di Codici etici e strumenti di mediazione dei conflitti e prevenzione dei fenomeni di molestie e violenze quali le/i Consigliere/i di fiducia, azioni di monitoraggio sulle situazioni di violenza/molestie; informazioni sui centri antiviolenza di prossimità, al fine di favorire l'incontro tra la vittima e i soggetti preposti alla tutela).

Infine, con riferimento all'attuazione del **Piano per la parità di genere** (Gender Equality Plan 2022-2024), si rileva che alcuni Enti di ricerca hanno previsto la creazione del **Gender Equality Office** (GEO), unità istituzionale rivolta alla gestione e monitoraggio delle azioni e delle politiche di genere CNR, nonché di dotare il GEO delle risorse umane necessarie, attraverso la pubblicazione di un bando interno per l'individuazione del profilo e del team a supporto.

Source URL: *http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-spaziale-italiana-2024*