



Portale CUG

Relazione CUG

Istituto Nazionale di Statistica - ISTAT - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Istituto Nazionale di Statistica - ISTAT

Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00184
Indirizzo:	Via Cesare Balbo 16
Codice Amministrazione:	ISTAT
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Enti e Istituzioni di Ricerca Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021	2022
2021 – 2023	2022-2024
piano_azioni_positive_-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_-triennio_2021-2023-anno_2021_0.pdf) (451.56 KB)	piano_azioni_positive_-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (625.5 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	DIRETTORE GENERALE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Direttore del dipartimento art. 19	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello generale	Direttore Centrale	0	0	0	4	3	0	0	0	5	1
Dirigente di livello generale	dirigente amministrativo 1^ fascia	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello generale	dirigente amministrativo 2^ fascia	0	0	0	0	1	0	0	1	3	0
Dirigente di livello generale	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO 2^ FASCIA ART. 19 C. 6	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	dirigente amministrativo II fascia art. 19 c. 6 quater	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello generale	dirigente amministrativo c. 5 bis	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	1^ livello	0	0	2	45	19	0	0	1	70	21
Personale non dirigente	2^ livello	0	1	19	71	14	0	0	43	143	18
Personale non dirigente	3^ livello	0	13	63	75	7	0	19	158	132	8
Personale non dirigente	4^ livello	0	0	27	84	46	0	0	38	114	42

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	5^ livello	0	21	33	31	4	0	28	68	45	15
Personale non dirigente	6^ livello	18	40	66	37	4	13	28	38	32	13
Personale non dirigente	7^ livello	1	3	6	12	8	2	3	2	8	7
Personale non dirigente	8^ livello	1	3	0	0	1	0	1	0	2	0
Totale personale		20	81	217	363	108	15	79	351	554	127
Totale % sul personale complessivo		1,04	4,23	11,33	18,96	5,64	0,78	4,13	18,33	28,93	6,63

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	19	63	100	136	20	338	38,02	43,61	14	61	197	247	32	551	61,98	49,55
Tra 3 e 5 anni	0	10	15	21	2	48	38,10	6,19	1	9	29	33	6	78	61,90	7,01
Tra 5 e 10 anni	1	8	69	89	15	182	45,73	23,48	0	9	84	109	14	216	54,27	19,42
Superiore a 10 anni	0	0	32	109	66	207	43,67	26,71	0	0	38	157	72	267	56,33	24,01
Totale	20	81	216	355	103	775			15	79	348	546	124	1112		
Totale %	1,06	4,29	11,45	18,81	5,46	41,07			0,79	4,19	18,44	28,93	6,57	58,93		

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Dirigente di ricerca	Laurea magistrale	44	46,32	51	53,68	95	5,03
Dirigente Tecnologo	Laurea magistrale	22	34,92	41	65,08	63	3,34

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Primo ricercatore	Laurea magistrale	50	30,86	112	69,14	162	8,59
Primo tecnologo	Laurea magistrale	55	37,41	92	62,59	147	7,79
Ricercatore	Laurea magistrale	91	34,08	176	65,92	267	14,15
Tecnologo	Laurea magistrale	67	32,21	141	67,79	208	11,02
Funzionario di amministrazione	Laurea magistrale	12	36,36	21	63,64	33	1,75
collaboratore tecnico e.r	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,05
collaboratore tecnico e.r	Diploma di scuola superiore	175	50,58	171	49,42	346	18,34
collaboratore tecnico e.r	Laurea	20	60,61	13	39,39	33	1,75
collaboratore tecnico e.r	Laurea magistrale	183	44,31	230	55,69	413	21,89
Collaboratore di amministrazione	Diploma di scuola superiore	11	40,74	16	59,26	27	1,43
Collaboratore di amministrazione	Laurea magistrale	9	52,94	8	47,06	17	0,90
Operatore di Amministrazione	Inferiore al Diploma superiore	10	62,50	6	37,50	16	0,85
Operatore di Amministrazione	Diploma di scuola superiore	11	55,00	9	45,00	20	1,06
Operatore di Amministrazione	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,05
OPERATORE TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	6	31,58	13	68,42	19	1,01
OPERATORE TECNICO	Diploma di scuola superiore	7	43,75	9	56,25	16	0,85
OPERATORE TECNICO	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,05
OPERATORE TECNICO	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,05
Assistente tecnico statistico	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,05
Totale personale		775		1112		1887	
Totale % sul personale complessivo		40,47		58,07		98,54	

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

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

La consistenza del personale in forza in Istituto al 31 dicembre 2023 risulta pari a 1.915 unità , quasi 100 unità in più rispetto all'anno precedente (1.820 unità), un importante segnale di crescita dopo le diminuzioni registrate negli ultimi anni. A fronte

della variazione intervenuta, il rapporto fra i generi risulta pressoché invariato. La percentuale delle lavoratrici è pari al 58,7% del totale e non ci sono stati cambiamenti significativi neanche agli anni precedenti.

Inoltre, dall'analisi dell'inquadramento professionale, emerge che il personale con incarico dirigenziale è pari a 28 unità, ovvero l'1,5% del totale; la composizione di genere della classe dirigenziale presenta una situazione di assoluto equilibrio (14 uomini e 14 donne). Tale equilibrio si ripropone anche nelle posizioni dirigenziali apicali fra le quali si individuano nel ruolo di Direttore centrale 7 uomini e a 6 donne.

Per quanto riguarda il livello di inquadramento del personale non dirigenziale si conferma l'assenza di differenze di genere sostanziali rispetto agli anni precedenti e si osserva che c'è una distribuzione paritaria secondo il genere in tutti i livelli, a fronte di un incremento del personale dei primi tre livelli rispetto all'anno precedente.

Dall'analisi dei dati si evince, in discontinuità con quanto avvenuto in passato, che è diminuita la quota di personale con una lunga permanenza nello stesso profilo (25,1% del totale del personale non dirigenziale a fronte del 36,4% del 2022) per effetto delle politiche del personale dell'istituto volte alla valorizzazione del personale interno. A seguito delle assunzioni di personale avvenute nel 2023, si osserva un aumento del personale di entrambi i sessi nella classe di età inferiore a 30 anni, gli ingressi di nuovo personale hanno immesso in Istituto anche una forza lavoro più giovane.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	20	81	215	355	104	775	41,18	98,23	15	79	346	541	126	1107	58,82	98,31
Part Time >50%	0	0	0	1	1	2	12,50	0,25	0	0	4	9	1	14	87,50	1,24
Part Time ≤50%	0	0	2	7	3	12	70,59	1,52	0	0	1	4	0	5	29,41	0,44
Totale	20	81	217	363	108	789			15	79	351	554	127	1126		
Totale %	1,04	4,23	11,33	18,96	5,64	41,20			0,78	4,13	18,33	28,93	6,63	58,80		

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

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

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PT Orizzontale	0	0	5	7	5	17	11,72	2,33	0	5	45	62	16	128	88,28	10,36

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part-time verticale su base mensile	0	1	8	13	15	37	43,53	5,08	0	0	9	21	18	48	56,47	3,89
Part-time verticale su base annuale	0	1	3	8	8	20	23,53	2,74	0	1	9	30	25	65	76,47	5,26
part-time misto	0	0	0	1	0	1	8,33	0,14	0	0	0	8	3	11	91,67	0,89
Telelavoro	0	0	6	14	8	28	38,89	3,84	0	4	11	22	7	44	61,11	3,56
Smart working	20	76	163	283	84	626	40,00	85,87	15	64	269	480	111	939	60,00	76,03
Totale	20	78	185	326	120	729			15	74	343	623	180	1235		
Totale %	1,02	3,97	9,42	16,60	6,11	37,12			0,76	3,77	17,46	31,72	9,16	62,88		

⁽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

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

Come si evince dalla tavola **“Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza”** nel 2023 sono stati stipulati soltanto 33 contratti di lavoro a tempo parziale. In linea con quanto registrato a livello nazionale, è significativamente maggiore il numero delle dipendenti donne che si avvale di un regime part-time superiore al 50% (87,5%), mentre il genere maschile generalmente stipula un contratto part time inferiore al 50% (70,6%).

Dall'analisi della tavola sulla distribuzione della **“Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età”** emerge che nel corso del 2024 la fruizione del lavoro part-time (PT), telelavoro (TLV) e lavoro agile (LA) abbia motivazioni differenti tra i due sessi e lascia intravedere che la gestione del tempo residuo venga utilizzato per la cura dei figli, delle persone fragili e della famiglia.

A conferma di quanto scritto, si evince che ricorrono a forme flessibili di lavoro prevalentemente le lavoratrici (74,2%), e prevalentemente quelle con età superiore ai 60 anni (54,3% PT + TLV e 87,4% LA).

Nell'anno 2023 sono stati stipulati:

- 327 contratti part time (PT) di cui 75 accordi con i lavoratori (22,9%) e 252 con le lavoratrici (77,1%), di cui:
 - 145 di tipo orizzontale, si tratta di quell'impiego dove l'attività è prestata in tutti i giorni lavorativi, ma le ore di lavoro sono ridotte rispetto alle 40 settimanali del tempo pieno, tipologia prevalentemente richiesta dal genere femminile con età compresa tra i 51 e 60 anni;
 - 85 di tipo verticale su base mensile, si tratta di quell'impiego dove l'attività lavorativa viene svolta nello stesso orario degli altri dipendenti con contratto a tempo pieno, ma soltanto in determinati giorni stabiliti nell'accordo, ovvero solo alcuni giorni la settimana;
 - 85 di tipo verticale su base annuale, si tratta di quell'impiego dove l'attività lavorativa viene svolta nello stesso orario degli altri dipendenti con contratto a tempo pieno, ma soltanto in determinati mesi stabiliti nell'accordo;

- *12 di tipo misto*, si tratta di quell'impiego dove l'attività è disciplinata dall'unione dei due tipi di contratti part-time precedenti, ovvero le 20 ore lavorative possono essere spalmate in diversi modi: con giornate di lavoro a tempo pieno e altre con orario ridotto.
- 72 contratti di telelavoro (TLV), numerosità di gran lunga inferiore alle posizioni attive nel 2019 che ammontavano a 168 (su un massimo di 220 decise dal Consiglio dell'Istituto nel 2018). A ricorrere allo strumento del telelavoro sono sia uomini (25,8%) che donne (74,2%), ma soprattutto ricorrono a questo istituto di lavoro flessibile i dipendenti con età superiore ai 60 anni.
- 1565 contratti di lavoro agile (LA), in base a quanto previsto dalla normativa di settore e dal "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026", di cui 626 accordi con i lavoratori (40%) e 939 con le lavoratrici (60%).

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	468	37,89	767	62,11	1235	2,27
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	18088	34,89	33754	65,11	51842	95,14
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	193	16,70	963	83,30	1156	2,12
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	86	33,46	171	66,54	257	0,47
Totale permessi	18835	34,57	35655	65,43	54490	

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

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

L'incidenza della fruizione dei congedi parentali e dei permessi della legge 104/92 in Istat presenta differenze di genere significative per entrambi gli istituti. Dall'analisi dei dati emerge che sono le lavoratrici ad usufruirne con un'incidenza del 65,43%.

Inoltre, le richieste nel 2023 sono state significativamente inferiori all'anno 2022, in particolare:

- 1.235 permessi giornalieri per la Legge 104/92 (numerosità inferiore alle richieste del 2022 che ammontavano a 1.336) di cui 767 dal genere femminile (62%);
- 51.842 ore di permesso per la Legge 104/92 (numerosità inferiore alle richieste del 2022 che ammontavano a 58.389), di cui 33.754 dal genere femminile (65%);
- 1.156 permessi giornalieri per congedi parentali (numerosità superiore alle richieste del 2022 che ammontavano a 1.062), di cui 936 dal genere femminile (83%);
- 257 ore di permesso per congedi familiari (numerosità inferiore alle richieste del 2022 che ammontavano a 651), di cui 171 dal genere femminile (67%).

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

- Telelavoro

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

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

Il Piano triennale delle azioni positive 2023-2025, da normativa vigente, sostituisce il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP), confluenndo integralmente nel Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025 (PIAO) dell'Istituto. Il Piano del CUG è un progetto ambizioso volto a rinnovare le dinamiche lavorative all'interno delle pubbliche amministrazioni, incentrandosi sull'equità di genere, l'integrazione delle diversità e l'incremento del benessere organizzativo. Il Piano si colloca in un contesto normativo e culturale che riconosce la parità di opportunità come motore di efficienza organizzativa e di qualità del lavoro, ponendo le basi per un cambiamento strutturale e culturale.

Tra gli obiettivi principali, il Piano mira a identificare e smantellare le barriere che ostacolano la piena uguaglianza tra i generi, promuovendo un ambiente lavorativo che garantisca pari opportunità di crescita professionale e un bilanciamento tra responsabilità lavorative e impegni familiari. Questo include azioni specifiche per valorizzare il lavoro femminile, abbattere le discriminazioni, realizzare un equilibrio tra presenze maschili e femminili nei ruoli apicali, nonché interventi volti a migliorare la conciliazione vita-lavoro attraverso l'adozione di politiche di flessibilità oraria e di lavoro agile.

Il Piano prevede inoltre l'adozione di strumenti di sensibilizzazione e formazione, con particolare attenzione al personale dirigenziale, per promuovere una cultura organizzativa inclusiva e consapevole delle tematiche di genere e diversità. Si punta a una comunicazione efficace che coinvolga tutto il personale, incentivando la partecipazione e la condivisione delle esperienze, al fine di creare un ambiente di lavoro aperto e rispettoso delle differenze.

In particolare, le azioni proposte dal PTAP 2022-2024 sono riconducibili a quattro aree di intervento: 1. benessere organizzativo; 2. inclusione, partecipazione lavorativa e contrasto ai fenomeni di discriminazione e mobbing; 3. comunicazione, formazione e sviluppo professionale; 4. conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Con riferimento all'area di intervento 1 (Benessere organizzativo) si intende proseguire con la valutazione del fenomeno con nuove edizioni dell'indagine sul benessere organizzativo sia attraverso limesurvey che *focus group*. L'obiettivo è quello di effettuare un monitoraggio continuo sul sentire dei lavoratori rispetto alla propria collocazione lavorativa entro le strutture dove sono incardinati. I risultati mirano ad individuare le possibili azioni per promuovere una partecipazione attiva, consapevole e condivisa dei processi lavorativi in linea con la *mission* istituzionale. I risultati della rilevazione verranno condivisi in forma aggregata, a salvaguardia della *privacy* e del segreto statistico, al fine di valutare eventuali aggiustamenti e/o miglioramenti delle azioni proposte (*fine tuning*).

Per l'area di intervento 2 (Inclusione, partecipazione lavorativa e contrasto ai fenomeni di discriminazione e *mobbing*) si intende avviare un servizio di supporto psicologico alla gestione delle relazioni conflittuali nei luoghi di lavoro. Il servizio dovrebbe supportare sia i singoli lavoratori sia i dirigenti che coordinano le strutture, e prevedere eventuali interventi di tipo formativo/divulgativo per rafforzare l'interoperabilità e lo scambio relazionale proattivo quali presupposti indispensabili per il lavoro di gruppo (*team building*).

Per l'area di intervento 3 (Comunicazione, formazione e sviluppo professionale), si intende realizzare interventi formativi e iniziative culturali rivolte all'intera popolazione lavorativa, nella forma di seminari, corsi di formazione ad hoc, sensibilizzazione sulle tematiche della conciliazione, valorizzazione delle differenze, valorizzazione delle competenze individuali, in ottica di inclusione e non discriminazione. Ciò potrà avvenire anche attraverso il coinvolgimento di relatori esterni e/o docenti, per favorire il confronto e dibattito su tematiche connesse alla lotta contro le discriminazioni per le pari opportunità.

Infine, per l'area di intervento 4 (Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro), si intende promuovere forme flessibili di organizzazione del lavoro, in termini di orario, postazione e strumentazione utilizzata e modalità flessibili di spostamento casa/lavoro, che facilitino in particolare alcune categorie più esposte al rischio discriminazione, come i soggetti fragili, con disabilità o con oneri familiari legati ad assistenza di soggetti non autosufficienti (bambini in età prescolare, anziani, con patologia invalidante). In questo senso, si intende promuovere forme anche sperimentali di coinvolgimento specifico di questi soggetti a strumenti quali *desk sharing*, *smart working*, lavoro agile, telelavoro, ecc.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
OBBLIGATORIA SICUREZZA	66	276	409	507	113	1371	49,37	13,72	35	241	441	563	126	1406	50,63	9,73
Aggiornamento professionale	221	1685	2441	3729	392	8468	40,19	84,74	139	1016	5050	5701	698	12604	59,81	87,22
Competenze relazionali /manageriali	0	19	46	78	11	154	25,88	1,54	0	36	140	195	70	441	74,12	3,05
Totale ore	287	1980	2896	4314	516	9993			174	1293	5631	6459	894	14451		
Totale ore %	1,17	8,10	11,85	17,65	2,11	40,88			0,71	5,29	23,04	26,42	3,66	59,12		

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

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

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

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

No

L'esame dei dati concernenti la formazione presso l'Istituto, categorizzati per "tipologia di formazione, età dei dipendenti e genere", riporta una serie di osservazioni rilevanti. Per quanto riguarda la tipologia di formazione si osserva una continuità con l'anno precedente: la quota maggiore del monte ore è stata impiegata per lo sviluppo di competenze di carattere tecnico-scientifiche, rappresentando il 35% delle ore complessive di formazione svolta per i maschi e il 52% per le femmine. La formazione obbligatoria in materia di sicurezza rappresenta una frazione minore del totale, attestandosi intorno al 6% per entrambi i sessi.

Analizzando le fasce d'età, si nota un incremento delle ore di formazione proporzionale all'età dei dipendenti, con un apice tra i 51 e i 60 anni, coerentemente alla distribuzione per classi di età del totale della popolazione Istat. Le ore di formazione dedicate ai dipendenti con più di 60 anni sono relativamente esigue in confronto alle altre fasce d'età, costituendo solamente il 2-4% del totale, anche in considerazione della percentuale complessiva dei dipendenti di questa fascia di età

Dall'analisi basata sul genere emerge complessivamente che hanno fruito di attività di formazione il 41 % di uomini e il 59% di donne. Soltanto per la fascia di età inferiore ai 40 anni c'è una differenza percentuale di formazione del 3% in favore degli uomini coerentemente con la percentuale totale della popolazione maschile e femminile del personale di quella fascia di età

(5,27% per gli uomini e 4,91% per le donne).

È inoltre da segnalare, come già osservato nell'anno precedente, l'assenza di programmazione di attività formative legate alle tematiche affrontate dal Comitato Unico di Garanzia (CUG), la violenza di genere e altre categorie specifiche. Contestualmente però occorre anche segnalare che nel 2023 il CUG si è attivato con la Direzione centrale per le risorse umane per programmare iniziative formative su queste tematiche da tenersi nel 2024, pianificando nell'offerta formativa del I semestre 2024 un talk dedicato al ruolo del CUG e della Consigliera di fiducia, un corso e-learning sul tema dell'eguaglianza di genere. È stata inoltre costituita da DCRU/CRS una Task Force dedicata alla formazione sui temi del genere, mobbing e molestie.

In sintesi, i dati indicano che l'attività formativa dell'Istituto si focalizza prevalentemente sulle competenze tecnico-scientifiche e si intensifica nelle fasce d'età più mature.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Commissione procedura selettiva art. 54-2023 IV CTER	0	0,00	4	100,00	4	7,27	Donna
Commissione procedura selettiva art. 54-2023 V CTER	1	25,00	3	75,00	4	7,27	Donna
Commissione procedura selettiva art. 54-2023 vari profili	2	50,00	2	50,00	4	7,27	Uomo
Commissione 1 mobilità esterna 2023	1	25,00	3	75,00	4	7,27	Donna
Commissione 2 mobilità esterna 2023	2	50,00	2	50,00	4	7,27	Donna
Commissione 3 mobilità esterna 2023	2	50,00	2	50,00	4	7,27	Uomo
Commissione 4 mobilità esterna 2023	1	25,00	3	75,00	4	7,27	Donna
Commissione selezione esperti PNRR_1DSS_PA_2023	2	50,00	2	50,00	4	7,27	Uomo
Commissione selezione esperti PNRR_1DSM_PA_2023	2	50,00	2	50,00	4	7,27	Uomo
Commissione selezione esperti PNRR_6M_PA_2023	2	40,00	3	60,00	5	9,09	Uomo
Commissione TEC-TD-CND-2023	2	50,00	2	50,00	4	7,27	Uomo
Commissione RIC-TD-CND-2023	3	50,00	3	50,00	6	10,91	Uomo
Commissione CTER-TD-CND-2023	1	25,00	3	75,00	4	7,27	Donna
Totale personale	21		34		55		
Totale % sul personale complessivo	1,10		1,78		2,87		

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

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

Nel 2023 le commissioni di concorso sono state composte esclusivamente da personale interno. La presenza femminile è prevalente, in linea rispetto al dato sul personale inserito in Istituto (62% di donne nelle commissioni a fronte del 59% delle dipendenti). Aggregando l'informazione per quattro macro-tipologie concorsuali, procedure selettive ex art. 54 CCNL per il quadriennio normativo 1998/2001, mobilità esterna, selezione degli esperti PNRR e concorsi pubblici a tempo determinato, si evidenzia come nella prima macro-tipologia la presenza femminile nelle commissioni risulti essere al 75% e bilanci il risultato complessivo, con le ultime due tipologie che vedono una presenza femminile più contenuta (54% e 57%).

Come negli anni precedenti, la responsabilità di presidenza della commissione viene affidata maggiormente a favore della componente maschile (7 su 13), a cui contribuisce soprattutto il raggruppamento delle procedure di selezione degli esperti PNRR, mentre il ruolo di segretario risulta essere eccessivamente sbilanciato verso le donne (11 su 13).

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
DIRETTORE GENERALE	€118001,00	€0,00	€ -118001,00	--
Dirigenza generale	€75561,30	€74832,00	€ -729,30	-0,97
Dirigenza non generale	€50051,10	€52096,40	€ 2045,30	3,93
I livello	€50687,30	€50870,50	€ 183,20	0,36
II livello	€36748,10	€38158,60	€ 1410,50	3,70
III livello	€28948,20	€29565,60	€ 617,40	2,09
IV livello	€29809,20	€29446,70	€ -362,50	-1,23
V livello	€26464,50	€26245,20	€ -219,30	-0,84
VI livello	€25604,40	€25169,90	€ -434,50	-1,73
VII livello	€24388,40	€23594,20	€ -794,20	-3,37
VIII	€22982,50	€22705,00	€ -277,50	-1,22

Nella tavola "Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento" vengono evidenziati i differenziali retributivi tra uomo e donna al netto dei contributi previdenziali ed assistenziali al 31 dicembre 2022, ovvero il valore medio della retribuzione annua netta.

Benché persistano disparità in determinati livelli di inquadramento, lo studio dei dati rivela progressi verso la riduzione dei divari retributivi di genere. Se infatti nel 2022 gli uomini nei livelli I e II hanno visto un incremento retributivo pari a +6,93% e +1,26% rispettivamente, nel 2023 sono le donne, in questi stessi livelli, a percepire un guadagno medio annuo superiore di 796,86 euro (considerando sia il I che il II livello). Questa tendenza favorevole alle donne si manifesta anche nelle categorie della Dirigenza non generale e del III livello, confermando il progresso già notato l'anno precedente verso un

miglioramento della retribuzione femminile. In particolare, nella prima categoria il divario retributivo è passato da -3,43% nel 2022 a -3,93% nel 2023 mentre per il III livello è aumentato da -1,89% a -2,09% nello stesso arco temporale.

Un altro cambiamento importante da segnalare riguarda la Dirigenza Generale, ove i dati mostrano un ribaltamento a favore degli uomini dopo una breve parentesi nel 2022. Dall'analisi dei dati emerge infatti un'inversione di tendenza per i lavoratori, in quanto, rispetto al 2022, non solo il differenziale retributivo è stato colmato (- 4,78 % nel 2022) ma anche superato (+ 0,97 % nel 2023). In altri termini, se nel 2022 a parità di ruolo una donna guadagnava circa 3.606,00 euro in più rispetto ad un uomo, nel 2023 il genere maschile ha percepito una retribuzione maggiore di circa 729,31 euro. Si riafferma così un trend di due anni fa, quando i colleghi maschi hanno percepito un guadagno di circa 9.900 euro in più rispetto alle donne.

Per quanto riguarda i livelli restanti, si confermano i divari di genere già osservati nel precedente anno, prevalentemente a vantaggio degli uomini, sebbene in misura ridotta rispetto ai casi sopra analizzati.

In conclusione, l'analisi complessiva dei dati evidenzia un miglioramento nella riduzione del divario retributivo di genere in certi livelli e posizioni, pur mettendo in luce l'irregolarità e la variabilità di tale fenomeno. Nonostante la persistenza di disparità retributive di genere in alcuni ambiti, si sono verificati dei progressi significativi in specifici livelli di inquadramento. Nel 2023, è emersa una situazione particolarmente positiva per le donne nei livelli I e II nonché nella Dirigenza non generale e nel III livello, dove il guadagno medio annuo femminile e il divario retributivo rispetto agli uomini hanno visto un'inversione di tendenza positiva. Questi movimenti non solo mettono in luce la complessa natura del divario retributivo di genere, ma richiamano anche l'attenzione sull'importanza di attuare politiche mirate volte ad una maggiore equità retributiva di genere in tutti i livelli professionali.

Sezione 4 - Benessere personale

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

Il CUG ha tra i suoi impegni, la progettazione e conduzione regolare di una rilevazione finalizzata a raccogliere informazioni sul benessere lavorativo e individuare le possibili aree di disagio al fine di consentire all'Amministrazione di orientare meglio le azioni idonee a prevenire e/o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze sessuali, morali o psicologiche, e situazioni di mobbing nel luogo di lavoro, nonché di definire azioni di miglioramento finalizzate, ad esempio, alla valorizzazione delle risorse umane, o alla definizione di strumenti di intervento per la riorganizzazione dei processi, delle postazioni di lavoro e per l'accesso a diverse forme di lavoro a distanza (telelavoro, lavoro agile, lavoro da remoto, ecc.).

Ad aprile 2023 si è conclusa la diffusione cadenzata dei risultati della rilevazione condotta nel 2021: per tale edizione era stato progettato infatti un questionario per la raccolta di un interessante e articolato patrimonio informativo, la cui analisi di approfondimento è stata necessariamente conciliata con altre priorità lavorative dei membri del Comitato; ai primi risultati sulla introduzione della modalità del lavoro agile, [diffusi a giugno 2021](https://efaidnbmnnnibpcjpcglclefindmkaj/https://intranet.istat.it/Organismi/Documents/Documenti%20Comitato%20Unico%20di%20Garanzia/QUESTIONARIO%20BENESSERE%20ANALISI%201%20-%20SEZIONE%20D%20-%20LAVORO%20AGILE-%20CUG%2014062021(8).pdf) ([//efaidnbmnnnibpcjpcglclefindmkaj/https://intranet.istat.it/Organismi/Documents/Documenti%20Comitato%20Unico%20di%20Garanzia/QUESTIONARIO%20BENESSERE%20ANALISI%201%20-%20SEZIONE%20D%20-%20LAVORO%20AGILE-%20CUG%2014062021\(8\).pdf](https://efaidnbmnnnibpcjpcglclefindmkaj/https://intranet.istat.it/Organismi/Documents/Documenti%20Comitato%20Unico%20di%20Garanzia/QUESTIONARIO%20BENESSERE%20ANALISI%201%20-%20SEZIONE%20D%20-%20LAVORO%20AGILE-%20CUG%2014062021(8).pdf)), sono succeduti, a ottobre, quelli sugli [spostamenti casa - lavoro e sulla conciliazione](https://efaidnbmnnnibpcjpcglclefindmkaj/https://intranet.istat.it/Organismi/Documents/Documenti%20Comitato%20Unico%20di%20Garanzia/ANALISI%202%20-%20SEZIONE%20B%20C%20-%20Mobilit%C3%A0%20e%20Conciliazione%20(1).pdf) ([//efaidnbmnnnibpcjpcglclefindmkaj/https://intranet.istat.it/Organismi/Documents/Documenti%20Comitato%20Unico%20di%20Garanzia/ANALISI%202%20-%20SEZIONE%20B%20C%20-%20Mobilit%C3%A0%20e%20Conciliazione%20\(1\).pdf](https://efaidnbmnnnibpcjpcglclefindmkaj/https://intranet.istat.it/Organismi/Documents/Documenti%20Comitato%20Unico%20di%20Garanzia/ANALISI%202%20-%20SEZIONE%20B%20C%20-%20Mobilit%C3%A0%20e%20Conciliazione%20(1).pdf)) lavoro - vita privata; la [terza diffusione, a gennaio 2022](https://efaidnbmnnnibpcjpcglclefindmkaj/https://intranet.istat.it/Organismi/Documents/Documenti%20Comitato%20Unico%20di%20Garanzia/ANALISI%203%20-%20Sezioni%20E%20organizzazione%20dell%27Istituto%20ed%20F%20organizzazione%20del%20lavoro.pdf) ([//efaidnbmnnnibpcjpcglclefindmkaj/https://intranet.istat.it/Organismi/Documents/Documenti%20Comitato%20Unico%20di%20Garanzia/ANALISI%203%20-%20Sezioni%20E%20organizzazione%20dell%27Istituto%20ed%20F%20organizzazione%20del%20lavoro.pdf](https://efaidnbmnnnibpcjpcglclefindmkaj/https://intranet.istat.it/Organismi/Documents/Documenti%20Comitato%20Unico%20di%20Garanzia/ANALISI%203%20-%20Sezioni%20E%20organizzazione%20dell%27Istituto%20ed%20F%20organizzazione%20del%20lavoro.pdf)),

sull'organizzazione dell'Istituto e sull'organizzazione del lavoro; la [quarta, a fine marzo 2023](#) ([//efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://intranet.istat.it/Organismi/Documents/Documenti%20Comitato%20Unico%20di%20Garanzia/analisi%20questionario%20sezioni%20G%20e%20H.pdf](https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://intranet.istat.it/Organismi/Documents/Documenti%20Comitato%20Unico%20di%20Garanzia/analisi%20questionario%20sezioni%20G%20e%20H.pdf)) sul benessere organizzativo, ha riguardato la percezione dell'ambiente di lavoro da parte dei lavoratori e delle lavoratrici e l'analisi dei suggerimenti avanzati dal personale.

Il lavoro si è rivelato di estrema importanza per la definizione del Piano delle Azioni Positive del triennio (cfr. Sezione 3), specie per quanto riguarda l'area della prevenzione del disagio.

Nella seconda metà dell'anno è stata avviata una riflessione costruttiva per il superamento delle criticità incontrate nelle precedenti edizioni della rilevazione: considerata l'esigenza di disporre di dati tempestivamente aggiornati, si intende circoscrivere l'ambito di indagine alle questioni di benessere organizzativo di maggiore impatto nell'ambito della prevenzione. Le analisi delle risposte ai quesiti, che verranno sottoposti a tutti i dipendenti verranno successivamente affiancate dai risultati di indagini qualitative, quali *focus group* e analisi di contesto, alla cui progettazione il Comitato è già da qualche tempo impegnato.

Sempre nell'ambito delle azioni intraprese in promozione del benessere organizzativo, a marzo 2024 il CUG ha organizzato in collaborazione con il servizio formazione della DCRU, un seminario divulgativo con la partecipazione della Consigliera di fiducia e la Presidente della rete dei CUG, promuovendone in ottica preventiva la funzione di mediazione nei casi di controversie. Ne è emersa la necessità di attivare quanto prima uno sportello di supporto psicologico per il personale, sulla scia di esperienze similari già attivate, ad esempio presso la Banca d'Italia.

È proseguita anche nel 2023 l'attività sui Processi di inserimento delle persone con disabilità, in ottemperanza ai compiti istituzionali previsti dalla normativa, ai punti a), b) e c) art. 39-ter d.lgs. 165/2001 citato, che ha coinvolto direttamente e in varia misura circa 100 dipendenti nel corso dell'anno.

In collaborazione con la DCIT e i colleghi del gruppo sull'Accessibilità digitale, è stato promosso l'adeguamento delle procedure concorsuali ai requisiti di accessibilità. In particolare, si è lavorato sulla piattaforma on line SOL adeguandola alle esigenze di espletamento delle prove concorsuali, mentre dal punto di vista logistico è stato attivato un supporto mirato per i candidati che facevano richiesta di ausili specifici in relazione con la propria disabilità.

Per il futuro si auspica la partecipazione attiva dell'Istituto a giornate di incontro tra Università e centri di formazione come i [Diversity days](https://www.diversityday.it/) (<https://www.diversityday.it/>) organizzati presso la sede della LUISS a Milano (giugno 2024) e Roma (2024).

Dal punto di vista organizzativo sono proseguite le attività di sensibilizzazione e promozione culturale. In particolare, si è concluso il secondo ciclo di incontri dal titolo "La singolarità che mobilita la media", avviato da marzo a dicembre 2023 e promosso dai Processi di inserimento delle persone con disabilità in collaborazione con il CUG con l'obiettivo di favorire la conoscenza sulle disabilità e sensibilizzare il contesto sulle strategie di inclusione delle persone con disabilità negli ambienti di lavoro.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

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

Con riferimento alla promozione e realizzazione di interventi di organizzazione e gestione della mobilità del personale, nell'anno 2023 è stata condotta una rilevazione sulla Mobilità Sostenibile rivolta a tutti i dipendenti.

Dall'indagine emerge che si riscontrano ancora punti di resistenza all'utilizzo di una mobilità sostenibile, dove l'auto privata costituisce il mezzo di trasporto privilegiato per il 28% dei rispondenti (afferenti principalmente alle due sedi romane maggiormente periferiche di Tuscolana ed Eur), mentre il 6% utilizza una mobilità dolce e l'1% condivide l'auto con altri passeggeri.

L'introduzione del lavoro agile ha rappresentato una risposta importante alle molteplici esigenze dei lavoratori e in generale della comunità; in particolare, si è rivelato fondamentale, in termini di conciliazione vita-lavoro e riduzione delle emissioni di CO2, ed ha incoraggiato ad avviare anche una prima sperimentazione di condivisione alternata delle postazioni (*desksharing*), a fine 2023. Dall'analisi dei risultati di una prima indagine sulla propensione all'utilizzo delle postazioni condivise, emerge che oltre la metà dei rispondenti (60%) sarebbe disponibile a rinunciare alla postazione riservata a favore di una postazione condivisa prenotabile mediante applicazione on line. La condivisione di postazioni, unitamente alla creazione di spazi adeguati per riunioni o diversamente per la 'concentrazione e il silenzio, consentirebbe chiusure a rotazione di alcune aree di sede, con un notevole risparmio economico.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Obiettivo n. 5. Criteri di valutazione della performance

La normativa vigente prevede che la Relazione sulla performance debba essere approvata entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento, pertanto ai fini del presente resoconto l'ultimo documento disponibile è la Relazione relativa all'anno 2022, approvata dal Consiglio dell'Istat il 23 giugno 2023

(cfr. <https://webmail.istat.it/service/home/~/?auth=co&loc=it&id=202004&part=2>

<https://webmail.istat.it/service/home/~/?auth=co&loc=it&id=202004&part=2>).

Come si evince dal suddetto documento nell'anno 2022, come per gli anni precedenti, è stata misurata la performance organizzativa dell'Istituto e quella individuale dei Dirigenti generali.

Il Presidente ha assegnato a ciascun dirigente generale (Direttore generale, Direttori di dipartimento e Direttori centrali) gli obiettivi individuali che, oltre a tenere in considerazione i comportamenti organizzativi, delineano, in termini di risultati attesi, i contributi ai Programmi Strategici ai quali essi collaborano. In particolare, nel 2022 sono stati assegnati ai dirigenti generali complessivamente 53 obiettivi individuali. In relazione a questi obiettivi sono stati conseguiti, nel complesso, 68 risultati. Al conseguimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti generali possono essere associate delle iniziative che, per il 2022, risultano pari a 197, per un totale di 237,89 FTE. A seguito dell'assegnazione degli obiettivi individuali ai Dirigenti generali, questi ultimi provvedono ad assegnare gli obiettivi individuali ai Dirigenti di II fascia e ai Responsabili di Servizio.

La quasi totalità delle attività previste per l'anno 2022 è stata conseguita con il pieno raggiungimento degli obiettivi fissati. Sono limitati a poche unità i casi in cui il completamento dei risultati finali non è stato possibile a causa della mancanza

improvvisa di risorse che sono state convogliate in altre attività con maggiore priorità. Gli obiettivi hanno raggiunto, comunque, percentuali elevate di conseguimento.

È in corso di approvazione il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Istituto che aggiornerà e sostituirà, dalla sua entrata in vigore, quello vigente dal febbraio 2013. Informerà tutto il sistema una applicazione rigorosa e consapevole della nozione di valore pubblico e conseguente necessaria convergenza tra obiettivi istituzionali fissati nel nuovo SMVP e linee di indirizzo e programmi strategici indicati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione (PIAO).

Successivamente all'adozione del nuovo sistema saranno oggetto di valutazioni oltre alla performance individuale dei dirigenti generali anche i comportamenti organizzativi del personale dell'Istituto.

Obiettivo:

Benessere organizzativo

Per quanto riguarda il benessere di chi lavora, la promozione delle pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni e prevaricazioni, tra i programmi strategici connessi agli obiettivi di innovazione è di particolare interesse come previsto dal PG8 - Sviluppo delle competenze, nuove forme organizzative e responsabilità sociale. Le attività hanno riguardato la realizzazione di percorsi formativi differenziati per target di riferimento per tutti i dipendenti o specifici e professionalizzanti (livello di conseguimento 100%); il potenziamento dell'utilizzo del sistema delle competenze e la sua integrazione con i processi di gestione e valorizzazione delle risorse umane (73%); la progettazione del bilancio di genere (100%) e la promozione di nuove misure per il miglioramento delle politiche di benessere del personale (100%).

Di forte interesse anche il PG10 - Consolidamento di nuove forme di organizzazione del lavoro. Esso mira al rafforzamento di misure organizzative di sostegno a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa e a promuovere nuove strategie a supporto del lavoro agile ha una relazione con la promozione del benessere organizzativo e delle pari opportunità. Le sue attività di definizione di nuovi strumenti di valorizzazione del personale interno e di investimento sulle competenze organizzative sono state entrambe realizzate al 100%.

Per quanto riguarda i temi inerenti all'attività del CUG, tra gli obiettivi di portfolio indicati nella Relazione sulla Performance, si segnalano alcune attività di ricerca intraprese nel 2022 in particolare per gli obiettivi:

1. Individui e famiglie. Nell'ambito di questa area sono proseguite le attività dell'accordo di collaborazione tra Istat e Ufficio nazionale anti discriminazioni razziali (UNAr) sulle discriminazioni nel mondo del lavoro nei confronti di persone lesbiche, gay, bisex e transessuali (LGBT), con le relative pubblicazioni.

In questo contesto di collaborazione si collocano anche due ricerche volte a indagare il disagio sociale e le condizioni abitative delle persone Rom, Sinti e Caminanti (RSC).

Sul tema della Disabilità inoltre è stato realizzato il primo prototipo del Registro sulla disabilità.

Per quanto riguarda la violenza sulle donne nel 2022 è stata conclusa la riprogettazione del questionario finalizzato a raccogliere gli stereotipi sui ruoli di genere e l'immagine sociale della violenza. L'Istat sta anche progettando la rilevazione sulle utenti delle Case rifugio e la rilevazione dei Centri antiviolenza e Case rifugio non aderenti all'Intesa Stato-Regioni, insieme all'associazionismo di settore. L'obbligo della misurazione della violenza di genere è sancito dalla Legge del 5 maggio 2022 n.53 "Disposizioni in materia di statistiche in tema di violenza di genere", è entrata in vigore l'8 giugno 2022. Sono state inoltre pubblicati: "Dati e analisi per contrastare la violenza di genere" e due report .il primo sulle donne che hanno avviato un percorso di uscita dalla violenza, e il secondo sugli omicidi, con un approfondimento sui femminicidi. Il 2022

2. Metodologie. Sono state avviate sperimentazioni su:

- Violenza di genere. Nell'ambito di questo tema è stata effettuata l'analisi del sentiment e dell'emotion sulla violenza di genere al fine di verificare se i social network vengano usati per contrastare la cultura degli stereotipi di genere o se contribuiscano alla sua diffusione.

- Linguaggio d'odio: l'obiettivo è l'identificazione e la quantificazione del linguaggio d'odio su Twitter con riferimento a diverse popolazioni target (immigrati, popolazione LGBT...) per studiarne l'evoluzione nel tempo, classificarne le principali dimensioni e individuare dei criteri per misurarne l'intensità.

Nell'ambito dell'obiettivo di portfolio "Servizi generali" circa la prestazione lavorativa all'interno dell'Istituto la Direzione Generale nel corso dell'anno ha predisposto le condizioni per il progressivo passaggio dal lavoro agile emergenziale ad un modello di lavoro agile organizzato (LAO) e orientato da principi condivisi con le Organizzazioni sindacali: flessibilità, universalità, generalità e progressività. Il modello proposto riconosce il LAO come una delle modalità ordinarie della prestazione lavorativa trovando un equilibrio fra le comuni esigenze di lasciare inalterata e/o migliorare la produttività e di incrementare la flessibilità e la conciliazione vita-lavoro di tutti.

Nella relazione sulla performance viene richiamata l'attenzione sul contributo dei singoli lavoratori al raggiungimento degli obiettivi strategici e gestionali dell'Istituto, che propone "un nuovo patto di partecipazione responsabile alla produttività dell'Istituto", e sulla responsabilità del dirigente nel trovare soluzioni adeguate di conciliazione fra le attività della struttura e la disponibilità/capacità dei singoli e l'auto-responsabilizzazione del lavoratore nel raggiungere gli obiettivi condivisi senza vincoli di orario e luogo di lavoro l'output.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

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

Tipologia di atto: deliberazione n. 184/DGEN/2020 s.m.i.

Data: 18/09/2020

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: Formazione e azioni di comunicazione di benessere, inclusione, pari opportunità, Partecipazione ad eventi formativi

Esiste una sede fisica del cug?: No



Esiste una sede virtuale?: Sì

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

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
5

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

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

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- 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?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

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

lavorativo

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Accoglienza del personale neo assunto

Formazione sulle materie di competenza del CUG

attuazione delle Azioni Positive del PTAP

Adozione del nuovo codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il mobbing e le molestie sessuali.

Considerazioni conclusive

Nell'ambito delle azioni che si intende intraprendere per favorire l'inserimento lavorativo e la valorizzazione del percorso di carriera, l'Istat ha l'opportunità e l'onere di individuare gli accorgimenti necessari a programmare e svolgere una gestione del proprio personale sempre più attiva e inclusiva.

Il proposito che anima questo lavoro deve essere quello di intervenire in maniera preventiva, fin dalla fase progettuale, evidenziando quegli aspetti che, se considerati, garantiscono la partecipazione di qualsiasi individuo all'iter di condivisione esperienziale e del proprio know how per il perseguimento di una mission condivisa.

Con questo intento, si potrebbero raccogliere delle utili raccomandazioni di natura tecnica o organizzativa, per rendere accessibile il ciclo lavorativo e della produzione di output: dal processo iniziale, fino all'erogazione e alla valutazione dell'impatto finale.

Più in generale, l'obiettivo di questa come di altre analoghe iniziative su cui l'Istituto è da qualche tempo impegnato, può tradursi nel prevenire l'esclusione, favorendo le condizioni perché qualsiasi attività, venga progettata nell'ottica di promuovere una partecipazione attiva e consapevole.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-di-statistica-istat-2024>