



Portale CUG

Relazione CUG

# AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - 2025

*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
<p>2021 - 2023</p> <p><a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_asi-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf">piano_azioni_positive_asi-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf</a> (<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_asi-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_asi-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf</a>) (1.78 MB)</p>	<p><a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_asi-triennio_2022-2024-anno_.pdf">piano_azioni_positive_asi-triennio_2022-2024-anno_.pdf</a> (<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_asi-triennio_2022-2024-anno_.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_asi-triennio_2022-2024-anno_.pdf</a>) (1.79 MB)</p>
<p>2024 - 2026 (all. Sez. 3 Paragrafo 3.7 PIAO ASI 2024-2026)</p> <p><a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_asi-triennio_2024-2026-all-sez-3-paragrafo-37-">piano_azioni_positive_asi-triennio_2024-2026-all-sez-3-paragrafo-37-</a></p>	<p>2025-2027 (all. Sez. 3 Paragrafo 9 PIAO ASI 2025-2027)</p> <p><a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_asi-triennio_2025-2027-all-sez-3-paragrafo-9-">piano_azioni_positive_asi-triennio_2025-2027-all-sez-3-paragrafo-9-</a></p>



[piao-asi-2024-2026-anno\\_.pdf](#)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/asi/2024-2026-all-sez-3-paragrafo-37-piao-](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)

[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-](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)

[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

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	Presidente	0	0	0	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	1	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 2 fascia	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Dirigente Tecnologo	0	0	0	5	16	0	0	0	11	2
Personale non dirigente	Primo tecnologo	0	0	3	18	5	0	0	3	21	8
Personale non dirigente	Primo ricercatore	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0
Personale non dirigente	Tecnologo	1	30	44	17	0	0	24	35	12	1
Personale non dirigente	Ricercatore	0	7	10	0	0	0	5	8	2	0
Personale non dirigente	Funzionario di Amministrazione	0	4	6	1	1	1	10	3	11	5
Personale non dirigente	Collaboratore tecnico er	1	4	14	14	8	0	6	7	10	5
Personale non dirigente	Collaboratore di amministrazione	4	4	2	4	1	1	6	9	7	8

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Operatore Tecnico	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0
Totale personale		7	50	82	63	33	2	52	69	76	30
Totale % sul personale complessivo		1,51	10,78	17,67	13,58	7,11	0,43	11,21	14,87	16,38	6,47

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	7	34	46	18	2	107	51,94	46,72	2	39	38	16	4	99	48,06	44,00
Tra 3 e 5 anni	0	13	12	5	1	31	51,67	13,54	0	10	15	4	0	29	48,33	12,89
Tra 5 e 10 anni	0	3	19	9	8	39	54,17	17,03	0	3	12	16	2	33	45,83	14,67
Superiore a 10 anni	0	0	4	28	20	52	44,83	22,71	0	0	2	39	23	64	55,17	28,44
Totale	7	50	81	60	31	229			2	52	67	75	29	225		
Totale %	1,54	11,01	17,84	13,22	6,83	50,44			0,44	11,45	14,76	16,52	6,39	49,56		

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

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

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

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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Dirigente Tecnologo	Laurea	21	63,64	12	36,36	33	7,27
Dirigente Tecnologo	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,22
Primo Tecnologo	Laurea	26	46,43	30	53,57	56	12,33
Primo tecnologo	Dottorato di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	0,44
Primo ricercatore	Dottorato di ricerca	2	50,00	2	50,00	4	0,88
Tecnologo	Laurea	47	58,02	34	41,98	81	17,84
Tecnologo	Master di II livello	2	100,00	0	0,00	2	0,44

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Tecnologo	Dottorato di ricerca	43	53,09	38	46,91	81	17,84
Ricercatore	Laurea	3	100,00	0	0,00	3	0,66
Ricercatore	Dottorato di ricerca	14	48,28	15	51,72	29	6,39
funzionario di Amministrazione	Laurea	10	25,00	30	75,00	40	8,81
Funzionario di Amministrazione	Master di II livello	2	100,00	0	0,00	2	0,44
Collaboratore tecnico er	Diploma di scuola superiore	34	69,39	15	30,61	49	10,79
Collaboratore tecnico er	Laurea	7	35,00	13	65,00	20	4,41
Collaboratore di amministrazione	Diploma di scuola superiore	8	32,00	17	68,00	25	5,51
Collaboratore di amministrazione	Laurea	7	33,33	14	66,67	21	4,63
Operatore Tecnico	Diploma di scuola superiore	3	100,00	0	0,00	3	0,66
Operatore Tecnico	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,44
Totale personale		229		225		454	
Totale % sul personale complessivo		50,00		49,13		99,13	

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

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

In relazione alla **ripartizione del personale per genere ed età** nei livelli di inquadramento (**Tabella 1.1.**), si evidenzia, per i livelli I-III, come le donne raggiungano con più difficoltà il livello apicale. Da un confronto con il 2024 non essendovi state progressioni di carriera, permane la differenza al netto dei pensionamenti verificatisi.

Per i livelli IV-VIII si fa notare che nel 2024 ci sono state sia progressioni di carriera interne tra i livelli IV-VIII che passaggi da IV-VII a I-III tramite concorsi pubblici esterni, pertanto non si riesce a fare una analisi completa.

Sul totale dei dipendenti, a seguito di pensionamenti di più uomini e nuove assunzioni di più donne, si ha una sostanziale parità di genere (49,35% di donne rispetto al 50,65% di uomini).

Analizzando i diversi inquadramenti, c'è una prevalenza maschile su quella femminile tra tecnologi/ricercatori, CTER e dirigenti tecnologi. Vi è una maggior presenza femminile nei primi tecnologi/ricercatori, FA e CA.

Per quanto riguarda **l'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere (Tabella 1.4)**, i dati di questa tabella così accorpata non consentono una analisi approfondita. Si può dire che il 25% del personale complessivo permane nel livello oltre 10 anni e tale percentuale cresce al 28% se si considerano solo le donne.

Infine, **con riferimento alla tabella 1.7 (Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e**

**titolo di studio**), si nota, in media, un progressivo aumentare del possesso di titoli di alta formazione in profili correlati con i livelli di ingresso del profilo ricercatore/tecnologo. Questo è probabilmente dovuto alla minore diffusione dell'opportunità di conseguimento del titolo di Dottore di ricerca in anni in cui gli attuali Dirigenti Tecnologo intraprendevano la carriera professionale.

In materia di genere, si rileva che nel III livello, la % di Donne con il dottorato è maggiore di quella degli Uomini, precisamente il 61% di Donne verso il 52% di Uomini.

Si rileva una dominante percentuale di possesso di titoli di studio post-laurea quali Master II livello e dottorati di ricerca nel caso "Tecnologi", e una quasi-totalità nel caso "Ricercatore". Questo, assumendo una correlazione tra una più giovane età dei dipendenti di III livello rispetto ai livelli superiori, e una maggioranza di posizioni III livello ricoperte tramite nuove assunzioni rispetto che i livelli superiori, dimostra un aumento del livello di formazione completato da personale di giovane età anagrafica e nuova assunzione, che risulta dunque in un aumento di qualità comprovata di competenze a disposizione della Amministrazione, con una tendenza potenzialmente crescente.

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

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

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part Time >50%	0	0	1	0	0	1	100,00	0,43	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tempo Pieno	7	50	80	62	32	231	50,55	99,57	2	52	68	75	29	226	49,45	100,00
Totale	7	50	81	62	32	232			2	52	68	75	29	226		
Totale %	1,53	10,92	17,69	13,54	6,99	50,66			0,44	11,35	14,85	16,38	6,33	49,34		

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

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

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

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

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Telelavoro		0	6	6	5	17	39,53	7,94	0	5	3	11	7	26	60,47	11,93
LAVORO AGILE	6	49	71	46	25	197	50,64	92,06	2	47	64	59	20	192	49,36	88,07
Totale	6	49	77	52	30	214			2	52	67	70	27	218		
Totale %	1,39	11,34	17,82	12,04	6,94	49,54			0,46	12,04	15,51	16,20	6,25	50,46		

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

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

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

Con riferimento alla **Tabella 1.2 (Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza)**, si evidenzia che il ricorso al tempo parziale è pressoché inesistente, sia da parte delle lavoratrici donne, sia da parte dei lavoratori uomini, tra i quali vi è una sola unità che ricorre al part-time. I dati mostrano quindi una tendenza immutata e già osservata nelle tabelle relative al 2023 all'utilizzo del tempo pieno come tipologia contrattuale preferita dal personale ASI.

**Per quanto riguarda la Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età (Tabella 1.9)**, si nota che in ASI sono presenti due misure di conciliazione rappresentate dal Telelavoro e dal Lavoro Agile.

Lo strumento del lavoro agile può essere fruito sulla base di un contratto individuale con l'ASI; se questo agevola a circoscrivere il numero di chi ha formalmente sottoscritto tale contratto, i dati non danno alcuna informazione né sull'effettivo utilizzo dello strumento da parte dei dipendenti né sul numero di giorni fruito rispetto a quello massimo consentito. Per il telelavoro, si evidenzia che la bassa percentuale di personale che utilizza lo strumento non sembra dipendere dal numero limitato di posti che periodicamente l'Ente destina alla misura. L'ultimo avviso infatti (n. 22/2022) ha messo a bando n. 66 posizioni di telelavoro e il numero delle candidature pervenute è risultato inferiore al numero delle posizioni messe a bando (55). Questo risultato può essere legato alla maggiore flessibilità del lavoro agile rispetto al telelavoro (inclusa la presenza di requisiti di preferenza per il telelavoro) facendo quindi propendere i collegi verso il lavoro agile.

La tabella evidenzia il numero di uomini e donne che utilizzano le due misure.

Su un totale di 458 dipendenti, di cui 232 uomini e 226 donne, il 94% utilizza le misure di conciliazione, mentre un restante 6% non utilizza nessuna delle misure di conciliazione presenti in Agenzia.

Analizzando le due misure nel dettaglio, si nota che il telelavoro è uno strumento utilizzato maggiormente dalle donne: la percentuale di genere è, infatti, pari a 11,93% per le donne e 7,94% per gli uomini. Per il lavoro agile, invece, la percentuale di genere è leggermente più alta nel caso degli uomini, attestandosi a 92,06%, mentre per le donne tale percentuale è pari a 88%.

Lo strumento del telelavoro è maggiormente usato nelle seguenti fasce d'età: per gli uomini è prevalentemente usato nella fascia 41-50 (17,82% degli appartenenti alla fascia); per le donne è utilizzato allo stesso modo sia nella fascia 41-50 (15,51%) sia in quella 51-60 (16,2%). L'utilizzo del lavoro agile segue e', invece, fruito dalla quasi totalità dei dipendenti, in pari proporzione tra uomini e donne.

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

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	275	32,97	559	67,03	834	26,71
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	42	4,06	993	95,94	1035	33,14
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	229	19,39	952	80,61	1181	37,82
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	3	4,11	70	95,89	73	2,34
Totale permessi	549	17,58	2574	82,42	3123	

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

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

La 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 (95,94%). 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 utilizzo da parte delle donne (67,03%).

Dal dato riportato in tabella non si evince se i permessi L.104/92 siano fruiti per esigenze proprie dei lavoratori o in relazione a bisogni di assistenza di familiari. In ogni caso, emerge un dato che evidenzia come il carico di cura dei familiari in situazione di handicap grave sia sopportato principalmente dalle lavoratrici donne.

Per quanto invece riguarda i congedi parentali, la quasi totalità delle richieste attiene ai permessi giornalieri (1181 contro 73), interessando sostanzialmente le donne (80,61%).

Anche nell'ambito della fruizione di tali congedi, quindi, emerge una tendenza alla presa in carico delle esigenze familiari di cura dei figli da parte delle lavoratrici donne. È evidente che tale presa in carico ha conseguenze ulteriori rispetto alla mera assenza dal lavoro, perché a tale assenza conseguono riduzioni salariali dovute alla ridotta percentuale retributiva riconosciuta in concomitanza con la fruizione dei congedi.

Dai dati e grafici si può evincere che la maggiore fruizione dei congedi da parte delle donne rispetto agli uomini evidenzia una serie di disuguaglianze legate ai ruoli di genere, alla divisione del lavoro familiare e alle percezioni culturali. Per migliorare questa situazione, è essenziale mettere in atto politiche e misure più inclusive e promuovere una cultura del lavoro che favorisca una reale parità tra uomini e donne nella gestione delle responsabilità familiari. Si nota anche che questa sproporzione si riflette negativamente sulle differenze stipendiali di genere. Tutto questo offre numerosi spunti di riflessione e considerazioni sociali e culturali, i cui risultati sono riflessi nel mondo del lavoro in cui è più presente l'uomo rispetto alla donna. A ciò si aggiungono le penalizzazioni in termini di equilibrio psicologico e carriera individuale.

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

- Congedi parentali
- Smart working
- Telelavoro

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

L'Amministrazione ha provveduto a 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. Mappatura delle competenze mediante la definizione di un sistema integrato di digitalizzazione del fascicolo del personale

L'ASI, nell'anno 2024 ha introdotto la nuova procedura informativa semplificata, denominata "Analisi Organizzativa delle Competenze" (AOC) e dal maggio 2024 la procedura è stata messa in funzione con l'acquisizione delle informazioni da parte di tutti i dipendenti dell'ASI. La Direzione Risorse Umane ha organizzato un incontro con il personale, al fine di illustrare le finalità dell'Analisi Organizzativa delle competenze (AOC) e presentare la relativa procedura informatica realizzata dalla

Direzione Sicurezza, Sistemi Informatici e Digitalizzazione con una analisi di progetto effettuata dalla I Direzione Risorse Umane. Inoltre, nel 2024 è stata avviata l'introduzione di un database ad uso della Direzione Risorse Umane di ausilio alla nuova Macro e Micro organizzazione, anche ai fini della individuazione dei responsabili di P.O. ed ai fini della programmazione ed attuazione della rotazione degli incarichi. Nell'anno 2024, dunque, è iniziata una intensa ed innovativa attività volta alla implementazione ed ottimizzazione dell'Anagrafe delle Competenze.

## **2. Valorizzazione del personale attraverso le progressioni di carriera previste dal CCNL in vigore**

Con riferimento alla valorizzazione professionale del personale Ricercatore e Tecnologo in applicazione dell'art. 15 del CCNL ASI del 29 novembre 2007 e alle procedure relative ai bandi emanati il 29 dicembre 2023, le Commissioni nell'anno 2024 hanno continuato a completare i lavori che termineranno nel corso del secondo trimestre del 2025 con riferimento a n. 30 posizioni. Le procedure per la valorizzazione professionale del personale dei livelli IV - VIII dei profili Tecnici ed Amministrativi, in applicazione dell'articolo 54 del CCNL del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca per il quadriennio 1998-2001, di cui ai bandi emanati il 29 dicembre 2023, sono state tutte concluse nel 2024 ed il personale è stato inquadrato nel 2024 nei rispettivi livelli dei profili professionali ed hanno riguardato n. 22 posizioni.

## **3. Nomina del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, ai sensi dell'art. 39-ter del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii.**

Con Decreto direttoriale n. 902 del 28/10/2024, l'ASI, in ottemperanza a quanto stabilito dagli artt. 7, comma 1 e 39 ter del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., ha nominato il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (DISABILITY MANAGER) che svolge, tra le altre, le funzioni di verificare l'attuazione del processo di inserimento delle persone con disabilità, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.

## **4. Formazione su tematiche relative alla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione e su tematiche delle pari opportunità**

L'ASI, al fine di promuovere le pari opportunità ed il contrasto alla violenza di genere, per la diffusione della cultura del rispetto e della valorizzazione del mondo femminile, nell'anno 2024, ha messo a disposizione di tutti i dipendenti la fruizione del corso di formazione "*RiForma Mentis - Syllabus*", a cura della Funzione Pubblica. I dipendenti che hanno fruito del corso hanno potuto approfondire i diversi tipi di discriminazione di genere sul luogo di lavoro ed imparare come riconoscerli e come intervenire. Inoltre, il Settore Formazione e Valorizzazione del Personale della I Direzione Risorse Umane, ha organizzato il corso '*Dal senso di potere al senso di potenza*' destinato al management e middle management dell'Agenzia, con l'obiettivo di sensibilizzare sui concetti di leadership e differenza di genere. L'attività rientra tra gli Obiettivi di performance di I Livello della Direzione Risorse Umane ha contribuito alla creazione di Valore Pubblico. Inoltre tale attività, faceva parte di una delle cinque azioni positive pianificate dal CUG per l'anno 2024.

## **5. Attivazione dello Sportello Counseling di Ascolto**

Nell'Anno 2024 l'ASI ha attivato lo Sportello Counseling di Ascolto. Il servizio, gestito da una società esterna con due Psicologhe e Counselor altamente qualificati, ha previsto la possibilità per il personale di fruire un massimo di 6 incontri individuali della durata di 60 minuti ciascuno.

## **6. Adozione del GEP 2025-2027**

Nel 2024 il Consiglio di Amministrazione dell'ASI, con Deliberazione n. 218 del 20 dicembre 2024, ha adottato il GEP 2025-2027. Nel 2024 non è stato adottato il Bilancio di Genere. Tuttavia, nel GEP 2025-2027 è previsto quale obiettivo per l'anno 2025 la costituzione di un Gruppo di lavoro per la strutturazione del primo Bilancio di Genere dell'ASI e la Predisposizione di una proposta per l'adozione dello stesso.

## **7. Revisione della regolamentazione del Lavoro a distanza**

L'ASI nel 2024 ha predisposto una ipotesi di disciplinare sul lavoro a distanza con il quale sono state recepite le novità introdotte nell'ultimo rinnovo del CCNL EPR, avviando la procedura di Confronto con le OO.SS. e le RSU, nelle more del quale l'Amministrazione ha deciso di prevedere un periodo transitorio finalizzato alla integrazione del Disciplinare proposto, che possa prendere in considerazione l'articolazione e l'attuazione di tutti gli istituti di Lavoro a distanza e consentire una accurata analisi finalizzata a definire al meglio l'utilizzo di tali forme, evitando sovrapposizione ed incongruenze nella applicazione dei differenti istituti.

## 8. Pianificazione dei percorsi formativi per upskilling e reskilling

Nel 2024 è stata avviata la rilevazione del Fabbisogno formativo dell'Agencia attraverso l'applicativo *Power App* Formazione Collettiva indirizzata a Direttori/Dirigenti/Responsabili di Ufficio/Servizio/Basi.

### 1. azioni previste nell'anno in corso (PIAO 2025-2027):

Benessere organizzativo con le seguenti azioni:

o *"Miglioramento del benessere organizzativo mediante la conduzione, con cadenza annuale, di specifiche indagini con il coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia, finalizzato alla messa a punto di Piani di Miglioramento e al conseguimento del miglioramento dei risultati registrati nel 2024";*

o *"Migliorare le conoscenze e le competenze dei processi lavorativi complessi tramite un'azione di mentoring a cura di dipendenti ASI esperti in specifici ambiti professionali e lavorativi (ad es.: rendicontazione in ambito contrattuale, utilizzo delle banche dati istituzionali per le comunicazioni obbligatorie periodiche, office automation, altre applicazioni informatiche, ecc.)";*

o *"Migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori anziani promuovendo azioni di tutela della salute e l'invecchiamento attivo nei luoghi di lavoro".*

→ Clima organizzativo con le seguenti azioni:

o *"Migliorare il clima organizzativo interno tramite azioni orientate all'inclusione, alle pari opportunità, al benessere organizzativo, alla trasparenza delle scelte organizzative, al contrasto a ogni tipo di conflitto relazionale" mediante l'organizzazione di riunioni periodiche di Direzione/Unità Organizzativa dove promuovere scambi di informazioni topdown e bottom-up;*

o *"Accrescere il benessere organizzativo migliorando la trasparenza e la circolazione delle informazioni mediante un sistema condiviso di informazione/comunicazione circa i piani di crescita dell'ente, del fabbisogno di personale e del sistema di valutazione della performance, dei criteri di valutazione del personale, anche associati alle opportunità di carriera".*

→ Parità di genere con le seguenti azioni:

o *"Miglioramento della parità di genere e delle pari opportunità a partire dalla realizzazione del Bilancio di genere dell'ASI";*

o *"Favorire il raggiungimento della parità di genere nell'ambito degli studi delle materie scientifiche e tecnologiche e, in generale, nelle discipline STEM" mediante l'organizzazione di eventi pubblici aperti alle scuole e all'università;*

o *"Migliorare la comunicazione interna e istituzionale attraverso la elaborazione di linee guida sul linguaggio di genere";*

*"Rafforzare la cultura della prevenzione delle patologie tipiche del genere femminile".*

→ Contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del mobbing e pari opportunità, con le seguenti azioni:

o *"Rafforzare la prevenzione di ogni forma di discriminazione e il contrasto al fenomeno del mobbing e favorire le pari opportunità, attraverso attività conoscitiva e formativa";*

o *"Rafforzare la prevenzione di ogni forma di discriminazione e il contrasto al fenomeno del mobbing attraverso azioni atte a recepire le norme contenute nella Convenzione ILO 190, approvata il 21 giugno 2019 e ratificata in Italia con la Legge n. 4 del 15 giugno 2021 e a prevenire forme di discriminazione, di molestie e di violenze sul luogo di lavoro e a favorire un ambiente improntato alla cultura del rispetto" attraverso l'adozione del Codice di condotta e l'istituzione della Consigliera di fiducia*

o *"Favorire il contrasto a ogni forma di violenza di genere tramite la diffusione della cultura del rispetto sia nelle giovani generazioni sia all'interno delle amministrazioni pubbliche" mediante l'organizzazione di un evento pubblico aperto alle scuole e all'università in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.*

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

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria (sicurezza)	157	131	233	166	72	759	50,13	2,91	24	205	302	176	48	755	49,87	3,10
Aggiornamento professionale	0	4500	12603	5500	2000	24603	51,68	94,38	0	5500	10002	4500	3000	23002	48,32	94,42
Competenze manageriali/Relazionali	0	24	80	136	0	240	55,56	0,92	0	0	64	128	0	192	44,44	0,79
Tematiche CUG	30	74	140	211	10	465	53,02	1,78	15	45	131	213	8	412	46,98	1,69
Totale ore	187	4729	13056	6013	2082	26067			39	5750	10499	5017	3056	24361		
Totale ore %	0,37	9,38	25,89	11,92	4,13	51,69			0,08	11,40	20,82	9,95	6,06	48,31		

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

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

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

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? **No**

Il bilancio di genere non è ancora stato adottato dall'ASI. Il CUG ne ha proposto l'adozione nel PAP 2024-2025 e lo ha riproposto nel PAP 2025-2027 e nel GEP 2025-2027. Nel Piano di valutazione della performance per il 2025 è stato previsto come obiettivo della Direzione Generale la "Emissione di uno schema per il Bilancio di genere attraverso un GdL individuato ad hoc" entro il 31.12.2025.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Bando 15/2023 Profilo CAM	2	50,00	2	50,00	4	5,06	Uomo
Bando 15/2023 Profilo FA	1	25,00	3	75,00	4	5,06	Uomo
Bando 18/2023	1	25,00	3	75,00	4	5,06	Donna
Bandi 19-20-21/2023	1	25,00	3	75,00	4	5,06	Donna
Bandi 22-23-24/2023	1	25,00	3	75,00	4	5,06	Donna
Bando 25/2023	2	50,00	2	50,00	4	5,06	Donna
Bando 26/2023	2	50,00	2	50,00	4	5,06	Uomo
Bando 27/2023	2	50,00	2	50,00	4	5,06	Uomo
Bandi 1-2/2024	3	75,00	1	25,00	4	5,06	Uomo
Avviso 3/2024	2	50,00	2	50,00	4	5,06	Donna
Bando 7/2024	2	50,00	2	50,00	4	5,06	Uomo
Avviso 10/2024	2	50,00	2	50,00	4	5,06	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Bando 11/2024	3	75,00	1	25,00	4	5,06	Uomo
Bando 13/2024	2	50,00	2	50,00	4	5,06	Uomo
Bando 14/2024	2	50,00	2	50,00	4	5,06	Uomo
Bando 15/2024 Profilo T1	2	50,00	2	50,00	4	5,06	Uomo
Bando 15/2024 Profilo T2	1	25,00	3	75,00	4	5,06	Donna
Bando 16/2024 Profilo T1	3	75,00	1	25,00	4	5,06	Uomo
Bando 16/2024 Profilo T2	2	50,00	2	50,00	4	5,06	Uomo
Avviamento a selezione ex L. 68/99	2	66,67	1	33,33	3	3,80	Uomo
Totale personale	38		41		79		
Totale % sul personale complessivo	8,30		8,95		17,25		

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

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

Anche in questa analisi, si rileva un gap di genere in quanto la posizione di Presidente è principalmente assegnata a Uomini.

La composizione delle Commissioni è generalmente bilanciata in termini di genere ma si nota che la figura del Segretario era esclusa dalla valutazione statistica ed è stato reintegrato in questa analisi.

Si segnala al Portale CUG che le figure di Segretaria/o dovrebbero venire incluse nella tabella fornita al fine di consentire una analisi più realistica e completa in termini di genere rispetto allo specifico ruolo espletato nella commissione esaminatrice.

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

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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	€81159,60	€77185,30	€ -3974,30	-5,15
Livello 2	€56634,40	€52343,80	€ -4290,60	-8,20
Livello 3	€34792,90	€34424,40	€ -368,50	-1,07
Livello 4	€38403,30	€36695,10	€ -1708,20	-4,66
Livello 5	€33045,20	€34306,10	€ 1260,90	3,68
Livello 6	€30063,90	€30013,70	€ -50,20	-0,17
Livello 7	€27217,50	€26924,10	€ -293,40	-1,09

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Livello 8	€24390,10	€24390,10	--	--
Dirigente 1^ fascia	€99634,50	€0,00	€ -99634,50	--
Dirigente 2^ fascia	€47423,40	€56775,10	€ 9351,70	16,47

Rispetto al 2023, permane un divario economico a sfavore delle Donne. Da una analisi dei dati a disposizione si nota che questa differenza potrebbe derivare da: fruizioni dei congedi per cure parentali e L. 104 macroscopicamente maggiormente fruiti dalle Donne, Presidenti di commissione di concorso maggiormente Uomini e Segretari di Commissione maggiormente Donne; indennità di posizione di responsabilità che vedono le Donne ricoprire maggiormente le posizioni di livello minore. La tendenza analizzata confrontando i dati del 2023 fa comunque risultare una diminuzione del divario ad eccezione del livello 7, possibilmente derivante dalle assunzioni del 2024 a livelli iniziali e passaggi di carriera del 2024.

## 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**

*In ASI l'ultimo questionario è stato somministrato nei mesi di giugno-luglio 2024, con l'obiettivo di verificare la percezione del benessere organizzativo da parte dei dipendenti relativamente alla macro-organizzazione uscente dell'ASI e in vigore negli anni 2020-2023. La struttura di questa edizione del questionario ha esteso, su proposta del CUG, l'impostazione di quello già somministrato nell'anno 2020 (mutuata dai modelli CIVIT - oggi ANAC - per la realizzazione di indagini sul personale dipendente alla data del 2009), pur mantenendone la struttura e integrando i precedenti 76 indicatori con 17 indicatori aggiuntivi ai fini di declinare il monitoraggio in modo più rispondente alla specifica realtà lavorativa dell'ASI. La partecipazione al questionario è stata in totale di 240 dipendenti su 442 (circa il 54%), corrispondente a un aumento del livello di partecipazione rispetto all'ultima analisi, condotta nel 2020, dove è stata registrata una partecipazione del 36% del personale dipendente.*

*Per aumentare l'efficacia e la fruizione dei risultati del questionario, è stata applicata una tecnica di analisi sviluppata sui cardini di semplificazione e oggettività. Utilizzando una analisi statistica e oggettiva dei riscontri forniti dai dipendenti per 93 indicatori distribuiti su 14 ambiti di indagine, e applicando una metrica quantitativa e indicativa di interpretazione ditali risultati, sono stati identificati (vedi infografica):*

- 7 ambiti di indagine senza alcuna criticità
- 3 ambiti di indagine che presentano una bassa criticità
- 4 ambiti di indagine che presentano una alta criticità

*In particolare, per 6 indicatori è stata riscontrata una percentuale di riscontri molto negativa in più del 40% delle risposte:*

*Una analisi dettagliata ed esaustiva dei risultati di questa indagine è disponibile nel "Rapporto sul Benessere Organizzativo" redatto dal CUG, presentato ai dipendenti dell'ASI in occasione dell'incontro dell'11 ottobre 2024, attualmente disponibile*

per la consultazione dei dipendenti dell'ASI nell'area intranet dell'ASI:

CUG ASI. "Rapporto del CUG sul Benessere Organizzativo 2024: Analisi e Prospettive per il Futuro". ASI intranet.

Url:

<https://agenziaspaziale.sharepoint.com/sites/asi-CUG/SitePages/Rapporto-sul-Benessere-Organizzativo-2024--Analisi-e-Prospettive-per-il-Futuro.aspx>

<https://agenziaspaziale.sharepoint.com/sites/asi-CUG/SitePages/Rapporto-sul-Benessere-Organizzativo-2024--Analisi-e-Prospettive-per-il-Futuro.aspx>

*Gli elementi emersi dall'indagine sono stati di immediata e positiva applicazione. Le analisi degli ambiti di indagine e degli indicatori critici sono state utilizzate per l'elaborazione del Piano delle Azioni Positive da parte del CUG (documento CI-CUG-2024-005), e potranno essere utilizzate dall'Amministrazione per definire interventi immediati tramite l'emissione del Piano di miglioramento del benessere organizzativo da parte della Direzione Risorse Umane. Gli ambiti di indagine e indicatori che presentano una bassa criticità e potenzialmente oggetto di evoluzione in future sorgenti di malessere dovranno invece essere correttamente attenzionati e monitorati.*

*Si segnala che circa il 10% dei dipendenti che hanno compilato il questionario non ha fornito informazioni di contesto quali età anagrafica, anzianità di servizio in ASI e profilo di inquadramento, limitando dunque la efficacia di intervento di possibili azioni mitigatorie nelle classi di personale maggiormente soggette a disagi.*

*Ai fini di monitorare lo stato del benessere lavorativo e la efficacia di azioni mitigatorie potenzialmente ottimizzate sulla base dei risultati di queste analisi, il CUG coglie questa opportunità per sensibilizzare tutti i dipendenti dell'ASI all'importanza di partecipare ai questionari, fornendo tutte le informazioni di contesto, e ricordando che il questionario è totalmente anonimo e che non vi è possibilità di risalire con certezza al singolo dipendente dall'analisi delle informazioni di contesto.*

*La compilazione del questionario richiede un tempo medio di 10 minuti: un così piccolo investimento di tempo per fornire il proprio, anonimo, specifico riscontro sui temi relativi alla sfera del benessere organizzativo, consegnando all'amministrazione un contributo fondamentale alla generazione di un ambiente di lavoro sereno, costruttivo e stimolante per tutti i colleghi e colleghe dell'Agenzia.*

#### 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



*Il CUG ha promosso diverse iniziative con la finalità di rilevare e contrastare il disagio lavorativo.*

*Anzitutto, è stato costituito un **Nucleo di ascolto** composto da tre membri del CUG che, in base a un proprio regolamento, riceve richieste di ascolto da parte di lavoratrici e lavoratori, nel rispetto della riservatezza. Lo Sportello di ascolto può essere attivato dalle persone interessate attraverso una casella di posta dedicata ([sportellodiascolto@asi.it](mailto:sportellodiascolto@asi.it)) (<mailto:sportellodiascolto@asi.it>) e un modulo disponibile sulla pagina Intranet del CUG (<https://agenziaspaziale.sharepoint.com/sites/asi-CUG/SitePages/Costituzione-Nucleo-di-ascolto.aspx>). (<https://agenziaspaziale.sharepoint.com/sites/asi-CUG/SitePages/Costituzione-Nucleo-di-ascolto.aspx>.)*

*Tale presidio risponde alla necessità di favorire adeguate occasioni di accoglienza e ascolto di tutta la comunità ASI, finalizzate al miglioramento dell'ambiente lavorativo, in un clima di fiducia e discrezione, con un approccio di mediazione e conciliazione.*

### **Nucleo di ascolto**

*Il Nucleo di ascolto ha incontrato 19 persone nel corso del 2024, alcune più di una volta. Sebbene possano sembrare poche, si riporta che le colleghe e i colleghi si rivolgono al Nucleo quando hanno già tentato di superare i propri disagi e si trovano in un vicolo cieco.*

*La visibilità aumentata delle attività del CUG, all'interno dell'ASI, grazie anche alla considerazione rivoltagli da parte dei vertici, ha finalmente cominciato a trovare riscontro di maggiore familiarità e fiducia da parte delle Colleghe e dei Colleghi ASI.*

*Nel corso del 2024, il Nucleo di Ascolto ha registrato diversi contatti e tenuto altrettanti incontri con quanti ne hanno fatto richiesta, facendosi parte attiva in azioni di conciliazione direttamente con la Direzione Generale, riscontrando buona disponibilità da parte dell'Amministrazione.*

*I cambiamenti strutturali all'interno dell'organizzazione dell'Ente, hanno costituito una linea di confine, dalla valenza rilevante per i risvolti e le ricadute che ha determinato per una serie di aspetti relativi al benessere organizzativo.*

*Dall'analisi e comparazione dei dati rilevati, pur essendoci aree critiche, che in alcuni casi sono rimaste anche dopo la nuova Macro organizzazione, alcune condizioni di malessere, derivanti dalla collocazione nell'organizzazione precedente, si sono attenuate o sono del tutto rientrate.*

*In altri casi, invece, ha prevalso la delusione, derivante spesso dal mancato seguito a quanto espresso dalle Colleghe e dai Colleghi nella Analisi Organizzativa delle Competenze.*

*Più in generale, abbiamo potuto riscontrare una forte preoccupazione, dalla maggior parte delle colleghe e dei colleghi che pure si sono rivolti con fiducia al Nucleo, di possibili azioni ritorsive nell'espone i propri disagi direttamente con le fonti del malessere anche se in presenza dell'intermediazione diretta del Nucleo stesso.*

*Infatti, tra le tematiche maggiormente riportate al Nucleo, vi sono quelle inerenti i timori che derivano prevalentemente da problemi relazionali con il superiore gerarchico: a tal proposito molte segnalazioni riferiscono di un diffuso clima vessatorio e talvolta addirittura di minaccia. Tali aspetti emergono a maggior ragione, in contesti in cui si verificano modalità di lavoro molto frenetiche, disorganizzate e non rispettose dei ruoli e degli incarichi, tra cui quelli assegnati con la nuova macro-organizzazione.*

*Stante quanto sopra esposto, si riterrebbe molto utile avviare riunioni tra Direzione Generale, Direzione Risorse Umane, Diretrici e Direttori, al fine di diffondere metodologie di confronto più rispettose delle persone e che, attraverso un clima lavorativo più rilassato e partecipativo, consenta a ciascuno di poter esprimere il valore aggiunto derivante dal suo coinvolgimento.*

*Inoltre, su proposta del CUG formulata nel PAP 2022-2024, nel 2024, la DRU ha attivato un **Servizio di counseling**.*

*Lo "Sportello Counseling di Ascolto" è stato messo a disposizione nel 2024 da ASI tramite la Bonsay (Knowhere srl) per favorire i dipendenti di ASI ad acquisire maggiore lucidità e consapevolezza rispetto a problematiche emerse nell'ambiente*

di lavoro, e a trovare soluzioni nuove e concrete subito applicabili alla quotidianità lavorativa. Il focus è sull'area delle relazioni (con colleghi, superiori o collaboratori), sulla sfera della gestione del tempo in funzione degli obiettivi e su problematiche di natura extra professionale che, però, estendono i loro effetti alla realtà lavorativa.

Nell'anno in esame hanno usufruito del servizio 35 dipendenti utilizzando da 2 a 6 sessioni.

I tre principali aspetti emersi hanno che fare con:

- la frustrazione, per motivi diversi: riorganizzazione aziendale, difficoltà in nuovi ruoli assegnati, demansionamento/isolamento reale o percepito, scarsa motivazione e mancati riconoscimenti ricevuti;
- ruolo professionale: molti dei partecipanti hanno attraversato un periodo di riflessione attiva sul proprio ruolo professionale, su come evolvere lavorativamente, su come potrebbero impiegarsi in modo alternativo all'attuale, fino ad arrivare alla valutazione di scelte di vita importanti in funzione del cambiamento;
- meno frequente ma comunque significativo, l'aspetto che ha a che fare con i confini (il lavoro "sconfina" anche in come mi sento come persona e nella sfera personale), nell'ambiente di lavoro e nel rapporto con il proprio manager.

Complessivamente dai dati rilevati, pur se parziali rispetto all'intera popolazione ASI, emerge l'esigenza di migliorare l'ambiente di lavoro, rendendolo un luogo maggiormente funzionale alla "convivenza" tra professionisti; una chiave di crescita organizzativa potrebbe passare attraverso lo sviluppo di una migliore managerialità da parte delle figure con ruoli di responsabilità organizzativa, che avrebbero la possibilità di generare cambiamenti organizzativi, anche attraverso lo sviluppo di competenze di leadership.

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

L'ASI non è ancora dotata di un codice di condotta/etico.

La necessità di adottare tale strumento normativo, tuttavia, è emersa nell'ambito dell'attività svolta dal Nucleo di ascolto del CUG, soprattutto in relazione alla oggettiva difficoltà di gestione dei singoli casi sottoposti ai tre componenti del Nucleo, i quali non hanno una formazione specifica nell'ambito della mediazione negli ambienti di lavoro.

Da tale constatazione è scaturita la proposta del CUG di adozione di un codice di condotta e di istituzione della Consigliera di fiducia, professionalità dotata di competenza ed esperienza specifica in ambito lavoristico, in posizione di terzietà rispetto all'Amministrazione.

Tale proposta è da ultimo confluita nel Piano delle azioni positive approvato con il PIAO 2025-2027 ed è stata recepita nel Piano della Performance, con un obiettivo specifico posto a carico della Direzione Risorse Umane, che prevede l'adozione del codice di condotta e l'istituzione della Consigliera di fiducia entro il 2025.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Accrescere le conoscenze sui temi delle pari opportunità

Nel Piano della Performance del 2024 è stato previsto un obiettivo di 2° livello (vedi tabella) non direttamente collegato alla performance organizzativa, ma alla performance di struttura. Nella sostanza però si può far ricadere nella Performance organizzativa essendo diretto a tutti i responsabili di struttura.

Sulla base di tale obiettivo è stato realizzato un corso di formazione per il middle-management dell'ASI (Dirigenti, Direttori, Responsabili di Ufficio).

Nella settimana dal 23 al 26 settembre si è svolto in presenza presso la sede dell'Agenzia il corso "Dal senso di potere al senso di potenza".

Obiettivo del corso è stato quello di sensibilizzare il management e il middle management dell'Agenzia verso i temi legati alla leadership e alla differenza di genere e di porre il focus su alcune competenze trasversali, intese come il set di comportamenti organizzativi e di alcune soft skills (leadership, gestione dei conflitti, comunicare in maniera efficace, sviluppare autorevolezza e creatività).

Il corso ha visto una considerevole partecipazione, nel complesso sono state formate 54 persone.

L'iniziativa ha realizzato una delle cinque azioni positive delineate dal CUG per l'anno 2024; nello specifico, ha contribuito attraverso le tematiche sviluppate, a prevenire forme eventuali di discriminazione sul luogo di lavoro e favorire le pari opportunità (PIAO 2024 - Delibera CDA n. 11 del 29 gennaio 2024).

Per quanto riguarda le modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili, nel CCNI relativo ai criteri per l'utilizzo del fondo per il trattamento accessorio del personale IV-VIII anni 2021-2023 (sottoscritto definitivamente il 31/01/2025, ipotesi sottoscritta il 9/10/2024) è previsto che una quota parte sia attribuita sulla base del raggiungimento di un determinato livello di Performance Organizzativa (70%) e la restante parte sulla base di determinati comportamenti individuali osservati dal responsabile (rispondenza alle direttive impartite, celerità ed efficacia dell'azione, attitudine a lavorare in team, propensione al problem solving).

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Il CUG è stato nominato con Decreto del Direttore generale DGN n. 945 del 04/10/2023 e modificato con Decreto DGN n. 384 del 22/05/2024, con Decreto DGN n. 663 del 05/08/2024 e con Decreto n. 91 del 06/02/2025.

Tipologia di atto: Decreto del Direttore Generale

Data: 04/10/2023

Organo sottoscrittore: Direttore Generale



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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: La PA in azione: insieme contro la violenza sulle donne. 18 marzo 2024

La violenza economica radici culturali e possibili soluzioni. 7 marzo 2024

Le azioni positive di genere dopo il PNRR (Università di Verona) 8 marzo 2024

Formazione, territori, operatrici e operatori in rete per prevenire e contrastare la violenza di genere e la violenza assistita da minori (ISS) 8 maggio 2024

I CUG volano di inclusione e pari opportunità contro ogni tipo di violenza di genere per l'amministrazione ed il personale (Min. della Cultura) 23 aprile 2024

L'incongruenza di genere il difficile percorso dell' identità delle persone transgender (CUG Policlinico Umberto I) 27 marzo 2024;

Navigare nell'incertezza del futuro del lavoro: benessere e AI all'orizzonte (Politecnico di Milano) 15 maggio 2024

Considerazione del fattore sesso-genere nella pratica quotidiana dei Comitati Unici di Garanzia (CUG). Risultati di un'indagine. 5 febbraio 2024

I CUG volano di inclusione e pari opportunità contro ogni tipo di violenza di genere per l'amministrazione ed il personale (Min. della Cultura) 23 aprile 2024

È discriminazione se... 11 aprile 2024

Work-life balance. Esperienze di smart working in un confronto pubblico e privato

	(INPS). 7 maggio 2024
	Il 2 giugno delle donne: dal diritto di voto alle madri costituenti 16 maggio 2024
	Diversi da chi? Percorsi di accompagnamento, inserimento e inclusione delle persone con disabilità. 26 novembre 2024
	Violenza sulle donne: riconoscerla per intervenire e costruire una nuova cultura del rispetto (CUG Policlinico Tor Vergata), 20 novembre 2024
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Il CUG ha una propria pagina sulla Intranet dell'ASI che gestisce autonomamente pubblicando notizie, eventi, e i propri Quaderni, bimestrale di articoli di approfondimento sui temi di interesse del CUG.
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
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

## 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
- Criteri di valutazione del personale
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola 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
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

*International Day of Women and Girls in Science 12 febbraio 2024: in Auditorium sono stati ospitati circa 400 ragazze e ragazzi di diversi istituti scolastici di secondo grado superiore con un programma dedicato alla parità di genere negli studi e nelle professioni STEM; organizzazione congiunta con i CUG di CNR, ENEA, INAF, INFN, TOR VERGATA).*

*Il CUG incontra le colleghe e i colleghi dell'ASI: Roma Auditorium 7 marzo 2024 e Matera Sala Geodinamica 21 marzo 2024*

*CUG: presentazione attività - Auditorium 11 ottobre 2024 con collegamento per le altre sedi: Presentazione dell'analisi del questionario sul benessere organizzativo, con enfasi sul piano di miglioramento. Presentazione del prossimo Piano delle Azioni Positive.*

*PartecipArte: formazione teatrale interattiva (in collaborazione col CRAL ASI), Sala Cassini 20 novembre 2024; Nel quadro protetto e divertente della finzione teatrale, si sono sperimentate idee, scoperte le conseguenze e condivise proposte d'azione per favorire luoghi di lavoro sicuri e liberi dalla violenza.*

*Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, Auditorium, 25 novembre 2025: evento con la partecipazione di relatrici e relatori esperti sui temi della violenza di genere, testimonianze e partecipazione di 300 ragazze e ragazze delle scuole superiori del territorio.*

## Considerazioni conclusive

*Dai dati trasmessi risulta nel complesso una lieve prevalenza di uomini (232) rispetto alle donne (226), in particolare con inquadramento a taluni specifici profili (Dirigente Tecnologo 24/13; Tecnologo 92/72; Collaboratore tecnico 41/28).*

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

*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 per posizioni organizzative diverse.*

*Oltre all'analisi relativa alle posizioni 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 2022-2024 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 altre tipologie 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. Il mero dato numerico percentuale, infatti, non è di per sé sufficiente a far emergere quali siano le cause perduranti dei differenziali retributivi ancora sussistenti. Il CUG aveva già rilevato tale esigenza e l'aveva manifestata in una richiesta alla DRU con mail del 2.8.2024, senza però aver ricevuto una risposta.*

*Con riferimento al Piano della performance, si ribadisce la proposta di prevedere almeno un obiettivo sui temi 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 valorizzate 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. Considerate le rilevazioni sullo stress lavoro-correlato, dovute ogni 2 anni, si potrebbe prevedere un ciclo alternato di rilevazione del benessere organizzativo e stress lavoro-correlato, contribuendo entrambe le rilevazioni alla individuazione di aree di criticità su cui incentrare azioni di miglioramento del benessere.*

*Con riferimento al contrasto alla violenza di genere, si propone che, in attuazione delle misure introdotte nel novembre 2023 dalla Direttiva del Ministro per la PA sul superamento della violenza contro le donne, vengano poste in essere le azioni di sensibilizzazione, informazione e contrasto ivi previste (iniziative formative obbligatorie per tutto il personale, 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 nuovo Piano per la parità di genere (Gender Equality Plan 2025-2027), si prende atto dell'avviso pubblico per manifestazione di interesse per la individuazione del Gender Equality Officer (GEO), professionalità dedicata alla gestione e monitoraggio delle azioni e delle politiche di genere dell'ASI.*

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-spaziale-italiana-2025>