



Portale CUG

Relazione CUG

Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

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

Acronimo:	CREA
Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00184
Indirizzo:	Via della Navicella 2-4
Codice Amministrazione:	CRSA
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Enti e Istituzioni di Ricerca Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021	2024
2021 - 2023	2024-2025
piano_azioni_positive_crsa-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_crsa-triennio_2021-2023-anno_2021_1.pdf) (1.11 MB)	piano_azioni_positive_crsa-triennio_2024-2025-anno_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_crsa-triennio_2024-2025-anno_2024.pdf) (175.32 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	Presidente	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Dir.II fascia (direttore Generale)	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente II fascia	0	0	0	0	1	0	0	0	4	4
Dirigente di livello non generale	Dirigente di I fascia	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	Direttore di Centro	0	0	0	1	1	9	0	0	1	0
Personale non dirigente	Dirigente di ricerca	0	0	3	12	25	0	0	1	12	16
Personale non dirigente	Dirigente tecnologo I liv	0	0	0	3	6	0	0	1	7	8
Personale non dirigente	Il liv Primo Ricercatore	0	0	29	28	34	0	0	20	49	18
Personale non dirigente	Il liv Primo Tecnologo	0	0	6	14	13	0	0	7	22	8
Personale non dirigente	Ricercatore	0	3	31	46	20	0	1	65	64	20
Personale non dirigente	Tecnologo	0	0	31	24	9	0	2	36	31	5
Personale non dirigente	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1	2	1	4	5	1	5	15	11	5

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	collaboratore amministrazione	1	3	21	20	12	2	4	34	80	51
Personale non dirigente	Operatore amministrazione	1	4	7	17	14	0	2	14	34	24
Personale non dirigente	Collaboratore Tecnico	0	9	59	74	68	0	5	53	71	34
Personale non dirigente	Operatore Tecnico	5	20	29	57	64	1	4	7	32	33
Totale personale		8	41	217	301	272	13	23	254	419	227
Totale % sul personale complessivo		0,45	2,31	12,23	16,96	15,32	0,73	1,30	14,31	23,61	12,79

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Direttore di Centro di ricerca	Master di II livello	11	91,67	1	8,33	12	0,65
Dirigente di ricerca	Dottorato di ricerca	48	57,83	35	42,17	83	4,48
Primo ricercatore	Dottorato di ricerca	94	50,54	92	49,46	186	10,03
Ricercatore	Dottorato di ricerca	98	38,89	154	61,11	252	13,59

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Dirigente Tecnologo	Dottorato di ricerca	10	33,33	20	66,67	30	1,62
Primo tecnologo	Dottorato di ricerca	34	47,22	38	52,78	72	3,88
Tecnologo	Laurea magistrale	63	46,32	73	53,68	136	7,34
Funzionario	Laurea magistrale	13	30,95	29	69,05	42	2,27
Collaboratore Tecnico	Diploma di scuola superiore	173	58,45	123	41,55	296	15,97
Collaboratore Tecnico	Laurea	3	75,00	1	25,00	4	0,22
Collaboratore Tecnico	Laurea magistrale	30	42,25	41	57,75	71	3,83
Collaboratore Amministrativo	Diploma di scuola superiore	53	25,36	156	74,64	209	11,27
Collaboratore Amministrativo	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,11
OPERATORE TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	68	82,93	14	17,07	82	4,42
OPERATORE TECNICO	Diploma di scuola superiore	64	60,95	41	39,05	105	5,66
OPERATORE TECNICO	Laurea	2	50,00	2	50,00	4	0,22
OPERATORE TECNICO	Laurea magistrale	2	33,33	4	66,67	6	0,32
Operatore Tecnico	Inferiore al Diploma superiore	108	77,70	31	22,30	139	7,50
OPERATORE AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	24	28,92	59	71,08	83	4,48
OPERATORE AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	19	47,50	21	52,50	40	2,16
Totale personale		917		937		1854	
Totale % sul personale complessivo		51,72		52,85		104,57	

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

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

In merito alla Tab. 1.1 le donne sono ben rappresentate nei ruoli dirigenziali, nei ruoli di ricerca e nei tecnologici. per quanto attiene alla distribuzione per età la maggior parte delle donne nei ruoli dirigenziali non generali ha più di 51 anni, mentre nei ruoli di ricerca e tecnologici, le donne sono distribuite in tutte le fasce di età. Nel contesto amministrativo le donne sono maggiormente rappresentate nei ruoli di funzionario e di collaboratore amministrativo, con una significativa presenza nelle fasce di età superiori ai 51 anni. Dalla distribuzione per età dei dipendenti, si osserva che la maggior parte di essi ha un'età compresa tra 51 e 60 anni (più alta la percentuale delle donne). La fascia di categoria dei "più giovani" (31-40) premia la categoria maschile.

Dai dati del Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio emerge che le donne sono ben rappresentate

nei ruoli di ricercatore e tecnologo. Tuttavia, la presenza femminile è limitata nei ruoli di vertice come Direttore di Centro di Ricerca. In merito al Titolo di Studio il genere femminile è maggiormente rappresentate nei ruoli con titoli di studio elevati, come il Dottorato di Ricerca e la Laurea Magistrale. Nei ruoli con titoli di studio inferiori, come il Diploma di Scuola Superiore, la presenza femminile è variabile ed in armonia con il genere maschile. Nel contesto amministrativo le donne sono maggiormente rappresentate nei ruoli di collaboratore e operatore amministrativo. In linea generale si nota un sottoinquadramento per entrambi i generi rispetto al titolo di studio/formazione conseguiti.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time >50%	1	3	8	4	3	19	35,19	1,93	1	4	15	13	2	35	64,81	3,30
Part Time ≤50%	0	0	1	1	0	2	40,00	0,20	0	0	0	1	2	3	60,00	0,28
Tempo Pieno	26	93	240	319	283	961	48,41	97,86	21	82	276	419	226	1024	51,59	96,42
Totale	27	96	249	324	286	982			22	86	291	433	230	1062		
Totale %	1,32	4,70	12,18	15,85	13,99	48,04			1,08	4,21	14,24	21,18	11,25	51,96		

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

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

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time Inferiore 50%	0	0	0	0	1	1	33,33	0,06	0	0	0	0	2	2	66,67	0,12
Part Time Superiore 50%	0	0	0	0	14	14	29,17	0,90	0	0	0	0	34	34	70,83	2,03
Tempo Pieno	0	0	0	0	853	853	48,69	54,68	0	0	0	0	899	899	51,31	53,61
Smart working	0	0	0	0	692	692	48,26	44,36	0	0	0	0	742	742	51,74	44,25
Totale	0	0	0	0	1560	1560			0	0	0	0	1677	1677		
Totale %	0,00	0,00	0,00	0,00	48,19	48,19			0,00	0,00	0,00	0,00	51,81	51,81		

⁽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

Nel corso del 2024 il CREA è ritornato ad un utilizzo ordinario delle varie forme di flessibilità oraria, metabolizzando di fatto il periodo post Covid. Nella tabella 2.1 i dati evidenziano una maggiore fruizione delle misure di conciliazione part-time da parte delle donne, mentre le misure a tempo pieno e di smart working sono equamente distribuite tra i generi. Nel dettaglio si riscontra un utilizzo limitato per il Part Time Inferiore al 50%, con una maggiore rappresentanza femminile (66,67%) rispetto agli uomini (33,33%). Anche per il Part Time Superiore al 50%, le donne rappresentano la maggioranza (70,83%) rispetto agli uomini. Per il Tempo Pieno la distribuzione è quasi equamente divisa tra uomini (48,69%) e donne (51,31%) come per lo Smart Working (uomini 48,26%, donne 51,74%). Sicuramente l'adozione del Part Time è stata contenuta dalla possibilità di utilizzo dello Smart Working.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1818	36,34	3185	63,66	5003	62,12
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	536	17,57	2515	82,43	3051	37,88
Totale permessi	2354	29,23	5700	70,77	8054	

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

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

Per quanto attiene alla fruizione dei congedi parentali e permessi 104/92 si registra un considerevole aumento rispetto al precedente anno con un prevalente utilizzo da parte delle donne, gran parte di questi può essere ricondotta alla cura ed assistenza di genitori anziani.

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

- 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

All'atto delle predisposizione di questa Relazione ancora non è stata fatta una ricognizione completa sulla realizzazione delle Azioni previste dal PAP per l'anno 2024. Il personale dedicato alla ricognizione la avvierà dal 3° marzo 2025, ricomprendendola nelle verifiche attuative degli obiettivi di performance del PIAO 2024-2026. La realizzazione delle azioni del PAP, infatti, così come quelle del Gender Equality Plan (GEP), costituisce per il CREA un Obiettivo strategico da raggiungere e valutare. Poichè si ha la consapevolezza che queste informazioni sono molto rilevanti per il Presidente del CUG, che nel periodo 3 - 31 marzo 2025 dovrà predisporre la sua relazione su questo Portale, il CREA si impegna a fornirle tempestivamente, anche se non per il tramite di questa Relazione.

Per rafforzare la formazione dei dipendenti disabili e avviare iniziative per un incremento della collaborazione con i colleghi e il miglioramento degli aspetti relazionali nell'ambiente lavorativo sono stati organizzati corsi di formazione con il coinvolgimento di un esperto nella lingua dei segni, inoltre, nell'ambito del Piano Triennale della Formazione 2024-2026 sono stati organizzati due corsi specifici destinati ai dipendenti disabili. Il primo, denominato **"Coaching e comunicazione efficace"**, si è svolto da 19 al 26 novembre, ha avuto lo scopo di sostenere i discenti nel migliorare il percorso di apprendere alcune strategie di comunicazione efficace e di tecniche per gestire le proprie emozioni. Anche ha avuto lo scopo di sviluppare nei partecipanti la capacità di rispondere in modo flessibile a situazioni emergenti uscendo dalla propria zona di comfort. In particolare, i partecipanti sono stati guidati nella messa in pratica di tecniche volte a lavorare sulla consapevolezza del proprio valore e la loro adattabilità di fronte a cambiamenti. Il secondo, denominato **"Strategie per evolvere"** si è svolto dal 20 novembre al 6 dicembre 2024, ha trattato situazioni lavorative conflittuali con l'utente, il cliente o i colleghi. I partecipanti hanno sperimentato la possibilità di creare un dialogo disteso e costruttivo con l'interlocutore e la gestione di un momento emotivamente delicato nel contesto lavorativo. A supporto dei suddetti corsi è stato disposto un servizio di interpretariato e traduzione nel linguaggio della Lingua dei Segni (LIS). Il CUG, in data 29 novembre 2024, con il fine di favorire l'inclusione dei colleghi ipoudenti all'interno della realtà lavorativa ha somministrato a tutto il personale del CREA un questionario per valutare il grado di interesse nel partecipare a un corso base di Lingua dei Segni Italiana (LIS). Il questionario è stato Inviato a 2073 dipendenti, ma ha risposto solo il 28% (585 risposte). Si evidenzia che, ad oggi, sono presenti tredici dipendenti ipoudenti che operano in sette Centri CREA di cui nove presenti nelle sedi di Roma. Il risultato atteso era quello di verificare la disponibilità ad imparare la LIS e altre tecniche di comunicazione inclusiva per proporre azioni "pilota" mirate ad un supporto diretto e consapevole dei lavoratori disabili nello svolgimento delle attività quotidiane e migliorare anche aspetti legati alla sicurezza del contesto lavorativo.

Il 2024 ha posto come ulteriore obiettivo il disporre di un Data base che permetta l'archiviazione completa degli incarichi conferiti ai componenti delle commissioni esaminatrici e della relativa documentazione a supporto, anche al fine di rispettare i principi della parità di genere nell'assegnazione dei ruoli di presidente e di componente. Il risultato atteso è quello di facilitare gli adempimenti riguardanti gli incarichi e garantire il rispetto dei principi della parità di genere nella composizione delle commissioni esaminatrici di concorso per i ruoli di presidente e di componente.

In riferimento al Piano delle Azioni Positive il Comitato Unico di Garanzia del CREA ha stabilito di orientare la comunicazione e la diffusione della cultura e delle informazioni, sul ruolo, sui compiti e sulla sfera d'azione del CUG e su ulteriori tematiche riguardanti le funzioni del Consigliere di fiducia, il significato della Certificazione sulla parità di genere, i contenuti del Bilancio di genere, tramite l'intranet aziendale creata e gestita dal CUG stesso che viene aggiornata periodicamente con contenuti informativi e divulgativi (eventi, webinar, pillole informative). Il sito nasce con l'obiettivo di facilitare la comunicazione all'interno dell'Ente, rendendo facilmente accessibili risorse, documenti e aggiornamenti relativi alle attività del CUG, normativa, guide e altre informazioni rilevanti per promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso. Inoltre, il sito rappresenta uno strumento di interazione dove ogni utente ha la possibilità di condividere idee, suggerimenti e domande per contribuire attivamente al miglioramento continuo del nostro contesto lavorativo. Il Risultato Atteso è l'accrescimento della consapevolezza dei dipendenti del CREA sul ruolo, sui compiti e sulla sfera d'azione del Comitato Unico di Garanzia nonché su ulteriori ambiti di conoscenza collegati. Per rafforzare la presenza del CUG presso i Centri di ricerca del CREA nel corso del 2024 il CUG ha partecipato con dei propri interventi a due eventi organizzati dal Centro di ricerca di Orticoltura e Florovivaismo - Evento del 20 novembre 2024 intitolato "La parità di genere nella ricerca agroalimentare". 1) *Il CUG: funzioni, attività e ruolo nella programmazione della parità di genere* 2) *Dati sul genere, dalle iscrizioni universitarie all'ingresso nel lavoro degli enti di ricerca*; Centro di Ricerca di Politiche e bioeconomia - Evento del 27 novembre 2024, intitolato "La condizionalità sociale che vorremmo... a tutela delle donne in agricoltura".

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⁾
"Direttiva Zangrillo" in materia di Sistema di misurazione e valutazione delle performance	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Il ciclo di vita dei contratti pubblici e gli obblighi di digitalizzazione: cosa cambia dal 1° gennaio 2024	0	1	3	2	1	7	58,33	0,11	1	2	2	0	0	5	41,67	0,07
Tecniche di redazione dei capitolati di servizi e forniture	0	1	1	1	0	3	50,00	0,05	1	1	1	0	0	3	50,00	0,04
Il Conto Annuale 2023: disposizioni normative e aggiornamenti procedurali	0	1	0	0	0	1	33,33	0,02	1	1	0	0	0	2	66,67	0,03
PCC 2024, stock debiti commerciali e indicatori di pagamento: gli adempimenti e i controlli dopo il decreto PNRR 4	0	1	1	0	0	2	50,00	0,03	1	1	0	0	0	2	50,00	0,03
IL SET DI INDICATORI PER LA MISURAZIONE DEL RISCHIO CORRUZIONE	0	0	0	1	1	2	66,67	0,03	0	1	0	0	0	1	33,33	0,01
Il calcolo dei costi della manodopera nel nuovo Codice degli Appalti. Obblighi delle stazioni appaltanti in fase di progettazione	1	0	0	1	1	3	60,00	0,05	0	1	1	0	0	2	40,00	0,03
LA GESTIONE DEGLI ERRORI NELLE FATTURE E NELLE PARCELLE	0	0	1	0	1	2	40,00	0,03	1	1	1	0	0	3	60,00	0,04
Gestione e rendicontazione dei progetti LIFE corso di aggiornamento 2024	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,01
Rendicontazione e audit dei progetti Horizon Europe e Horizon 2020 – il nuovo Annotated Model Grant Agreement– CORSO AVANZATO	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,01
ALLINEAMENTO DATI TRA PCC E GESTIONALE CONTABILE, FATTURE SOSPENSE E RIFIUTATE	0	0	1	0	0	1	50,00	0,02	0	0	1	0	0	1	50,00	0,01
PDND LA GESTIONE DELLA PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI: INTEROPERABILITA' E ONCE - ONLY	0	1	0	0	0	1	50,00	0,02	0	1	0	0	0	1	50,00	0,01

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⁾
Investire sul capitale umano: competenze e formazione	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	1	0	1	0	3	100,00	0,04
Gli appalti di forniture e servizi: atti di gara e focus sulle procedure sottosoglia, aggiornato al nuovo Codice dei Contratti	0	0	0	2	1	3	75,00	0,05	0	0	1	0	0	1	25,00	0,01
Decreto Correttivo nel Codice dei Contratti Pubblici Analisi delle principali novità, implicazioni procedurali e organizzative	0	0	2	2	0	4	66,67	0,07	1	0	1	0	0	2	33,33	0,03
L'attuazione della normativa in materia di etica, anticorruzione e trasparenza amministrativa	101	313	420	173	93	1100	46,59	17,94	121	334	515	169	122	1261	53,41	17,01
ASPETTI LEGALI E FINANZIARI - FOCUS SULLA RENDICONTAZIONE IN HORIZON EUROPE	11	22	7	23	10	73	44,79	1,19	17	33	10	17	13	90	55,21	1,21
European Partnerships	21	26	24	11	9	91	44,83	1,48	22	31	29	22	8	112	55,17	1,51
Corso inglese per il personale CREA	45	313	420	191	93	1062	44,98	17,32	121	341	545	170	122	1299	55,02	17,52
Corso di Formazione e Aggiornamento ISOIVA	7	18	19	19	4	67	43,51	1,09	8	34	35	5	5	87	56,49	1,17
CORSO ISOIVA-COINFO DI FORMAZIONE DI BASE PER I NEO-ASSUNTI	3	25	27	21	11	87	44,85	1,42	4	41	50	10	2	107	55,15	1,44
linguaggio LIS per il corso Coaching e comunicazione efficace - Strategie per evolvere	1	9	17	10	13	50	44,64	0,82	3	14	19	25	1	62	55,36	0,84
Coaching e comunicazione efficace - Strategie per evolvere	1	9	17	10	13	50	44,64	0,82	3	14	19	25	1	62	55,36	0,84
Geographic information system – GIS, avanzato	2	8	31	26	2	69	44,81	1,13	2	8	35	36	4	85	55,19	1,15
Linguaggio R avanzato	3	25	27	23	11	89	45,18	1,45	4	41	50	10	3	108	54,82	1,46
Esercitazione Piattaforma concorsi - Demetra e Approfondimenti	1	6	26	26	2	61	44,85	0,99	2	8	31	30	4	75	55,15	1,01
DEMETRA – Piattaforma Concorsi per i Segretari di Commissione	1	2	3	4	0	10	45,45	0,16	1	2	4	5	0	12	54,55	0,16
Formazione operatori Juppiter_1	0	2	2	1	1	6	46,15	0,10	0	1	3	2	1	7	53,85	0,09
Formazione operatori Juppiter_2	0	1	2	1	1	5	45,45	0,08	0	1	3	2	0	6	54,55	0,08
Gestione/monitoraggio dei capitoli di bilancio assegnati agli Uffici dell'A.C.	1	2	3	1	1	8	44,44	0,13	1	1	5	2	1	10	55,56	0,13
Demetra – Sussidi	0	0	2	1	1	4	50,00	0,07	0	0	3	1	0	4	50,00	0,05

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⁾
Sicurezza luoghi di lavoro	2	31	25	30	11	99	45,21	1,61	4	41	62	10	3	120	54,79	1,62
Documentale 2024 Corso Base	83	313	420	173	93	1082	44,99	17,64	121	334	534	212	122	1323	55,01	17,84
Fondazione Gazzetta Amministrativa della Repubblica Italiana	83	355	577	241	155	1411	45,01	23,01	121	434	634	314	221	1724	54,99	23,25
Syllabus	12	132	260	164	112	680	45,00	11,09	14	141	306	267	103	831	55,00	11,21
Totale ore	379	1617	2338	1158	641	6133			576	1865	2901	1336	736	7414		
Totale ore %	2,80	11,94	17,26	8,55	4,73	45,27			4,25	13,77	21,41	9,86	5,43	54,73		

⁽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

In merito alla tabella 3.b i dati forniscono una panoramica della partecipazione del personale ai vari corsi di formazione, suddivisa per genere ed età. Le donne partecipano in misura maggiore rispetto agli uomini alla maggior parte dei corsi di formazione, con una rappresentanza significativa nelle fasce di età da 31 a 60 anni. La partecipazione ai corsi di formazione è distribuita principalmente nelle fasce di età da 31 a 60 anni per entrambi i generi. In alcuni corsi specifici, come "L'attuazione della normativa in materia di etica, anticorruzione e trasparenza amministrativa" e "Corso inglese per il personale CREA", la partecipazione femminile è particolarmente elevata. La partecipazione ai corsi di formazione è generalmente equa tra uomini e donne, con una leggera prevalenza femminile in corsi specifici. La formazione continua è un elemento chiave per lo sviluppo professionale del personale, e la buona partecipazione ai corsi evidenzia l'importanza attribuita a questo aspetto all'interno dell'organizzazione.

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⁾	
6/RIC/LO/2023	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
AR Progetto MITI-CO2 SEDE DI BELLA	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
Avviso 04/2023RM	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
5/CTER/LO/2023	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
8/CTER/LO/2023	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
A.R. GEN4OLIVE12-MESI	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
AR Progetto SO-PPESO	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
AR_01_2023_DISBIO SEDE DI MODENA	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
ASS-CI_BANDO-04-2023	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
Avviso 11/2023BO_ASS	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
B.S. Germoplasma Rutaceae	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
B.S. LOBIT-24MESI	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
Bando_di_selezione_25_2023BA_ASS	0	0,00	3	100,00	3	0,20	Uomo
Bando_di_selezione_27_2023RM_BSTU	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
BS_Armonia_lfac_14_MESI	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
Cod. Assegno	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
IT CTER TRE 07.2023	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
IT_BS_11_2023	0	0,00	3	100,00	3	0,20	Uomo
RIC_OFAREN_NOVIX_PAT_01	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
RIC_OFAREN_RIG_AGR_01	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
RIC_OFAREN_RIG_PAT_01	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
4/CTER/LO/2023	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
Avviso 07/2023FI_ASS	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
FL_09-2023	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
1_cam_monterotondo_2023	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
2_tec_monterotondo_2023	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Donna
3/CTER/LO/2023	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
7/RIC/MON/2023	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
9/TEC/MONTEROTONDO/2023	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Donna
A.R.ValoreInCampo_Cast_CE	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
AGRARSENE_FENICE_CTER	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
AR Progetto INNOFISHFARM	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Donna
AR-AN 01/2023 WASTE	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
AR24M CARBON FARMING	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
AR_INNOBREED_29_MESI	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
AR_NOVIX_BIOXYL_GEN	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
ASS-CI_BANDO-01-2023	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
ASS-CI_BANDO-02-2023	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Donna
ASS-CI_BANDO-03-2023	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
ASS-CI_BANDO-05-2023	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
AVVISO - n. 1/2023 - incarico USC2	1	20,00	4	80,00	5	0,34	Uomo
Avviso 01/2023BO	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
Avviso 02/2023BA	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
Avviso 03/2023BO	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Donna
Avviso 05/2023BO	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
Avviso 06/2023BO	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
Avviso 09/2023RM	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Avviso 10/2023BO	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
Avviso 12/2023BO	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Donna
Avviso 13/2023BO	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
Avviso 14/2023RM_ASS	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
Avviso 15/2023BA	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
Avviso 16/2023BO	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
Avviso 17/2023BO	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
Avviso 26/2022BO	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
AVVISO n. 3/2023 - CREA-OFA	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
Avviso stabilizzazione 2023	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
B.S. AGRIL06-MESI	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Donna
B.S.INDIOL_FITO	2	40,00	3	60,00	5	0,34	Uomo
B.S.INDIOL_METAGENE	4	80,00	1	20,00	5	0,34	Uomo
BANDO AR_PB_01_2023	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Donna
BANDO AR_PB_02_2023	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
BANDO AR_PB_03_2023	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Donna
BANDO AR_PB_04_2023	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
Bando di selezione 20/2023FI	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
Bando di selezione 21/2023BO	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
Bando di selezione 22/2023FI_ASS	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
Bando di selezione 23/2023BA_ASS	4	80,00	1	20,00	5	0,34	Uomo
Bando si selezione 19/2023BO	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Donna
Bando_AR_PB_05/2023	0	0,00	4	100,00	4	0,27	Donna
Bando_AR_PB_05/2023	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
Bando_AR_PB_06_2023	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
BANDO_BS_PB_01_2023	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
BANDO_BS_PB_02_2023	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
BANDO_CAM_PB_01_2023	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
Bando_di_selezione_24_2023BO	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
Bando_di_selezione_26_2023BO	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
BIOFORTI/OF/AR/2023/2	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
BOR-CI_BANDO-01-2023	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
BOR-CI_BANDO-02-2023	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
BORSA DI STUDIO CREA-IT RM 03.2023	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
BORSE_DI_STUDIO_LOBIT_ASTI	1	25,00	3	75,00	4	0,27	
BS AN 01/2023 GF-OSTIA	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
BS AN 02/2023 ENOGUTBRAIN	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
BS-PSR LIGURIA-OF/23/2	0	0,00	4	100,00	4	0,27	Donna
BS-PSR LIGURIA-OF/23/3	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
CAM VII-CREA AC/CI/DC/FL/GB/IT/OFA/OF/PB/VE_2023	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
CAM_PB_02_2023	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
ODICE "RIC_OFAREN_TEC_CHIM"	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
CREA-VE BORSA DI STUDIO QUALSHELL 2023 ASTI	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
CREA_VE 3 BORSE STUDIO_FD_CONTROL	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
CREA_VE_1_BORSA_ST_VEISCA_2023	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
CREA_VE_BORSA DI STUDIO_VEISCA_2_2023	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
CREA_VE_BORSA_STUDIO_DRAPE_3_2023	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
CREA_VE_FUTURAME_LEGNOSSANO_2_ASS_RIC	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Donna
CREA_VE_NOVIXGEN_1°_RIC_LIV_II	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
CREA_VE_VEG.VIT_CTER_LIV_VI	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
CTER_PB_01_2023	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
DC 10/2023 - CTER AZIENDA AGRICOLA TAVAZZANO	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
DC 11/2023 - OPERATORI TECNICI BUDRIO	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Donna
DC 12/2023 - CTER ROMA PROTEGGO 1.5	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Donna
DC 13/2023 - OPERATORE TECNICO PALER	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
DC 14/2023 - TECNOLOGO LONIGO	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
DC 15/2023 - CTER VERCELLI	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
DC 2/2023 - CTER PALERMO	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
DC 5/2023 - CTER BATTIPAGLIA	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
DC 7/2023 - CTER TAVAZZANO PROTEGGO 1.5	0	0,00	4	100,00	4	0,27	Donna
DC 9/2023 - CTER BATTIPAGLIA PROTEGGO 1.5	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
DC Assegno Modiforti Roma	4	100,00	0	0,00	4	0,27	Uomo
DC Borsa di studio VALO.RE IN CA.M.PO	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
DC_16/2023_RICERCATORE_PALERMO_DIFESA	4	100,00	0	0,00	4	0,27	Uomo
DC_17_2023_OPERATORE_TECNICO	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
DC_2_Borse_di_studio_progetto_INTAE	4	100,00	0	0,00	4	0,27	Uomo
DC_3_Borse_di_studio_progetto_PREVANIA	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
FA-CREA AA/CI/GB/OFA/AC-2023	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
FA-CREA AN/PB/AC-2023	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
FL_05-2023	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
FL_06-2023	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
FL_07-2023	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
FL_08-2023	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
FL_10-2023	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
FL_13-2023	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
FL_14-2023	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
FL_15-2023	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Donna
GB-02/2023 - BOOSTER	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
GB-03/2023 LOB.IT	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
Incarichi BIOFRU2	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
IT BS 1 10.2023	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
IT BS 2 10.2023	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
IT BS 3 10.2023	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
IT BS 4 10.2023	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
IT CTER MON 07.2023	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
IT CTER MON 08.2023	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
IT CTER TO 07.2023	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
IT DIR TEC 06.2023	4	100,00	0	0,00	4	0,27	Uomo
IT INC 10.2023	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
IT OTER 08.2023	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
IT RIC MI 07.2023	0	0,00	4	100,00	4	0,27	Donna
IT-AR-03.2023	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
IT-AR-07.2023	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
IT-AR-10.2023	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
IT_AR_11_2023	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
IT_BS_RM_12_2023	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
IT_CTER_1_2024	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
IT_DIR_TEC_III_2023	4	100,00	0	0,00	4	0,27	Uomo
IT_DIR_TEC_II_2023	4	100,00	0	0,00	4	0,27	Uomo
IT_DIR_TEC_I_2023	4	100,00	0	0,00	4	0,27	Uomo
IT_RIC_10_2023	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
IT_RIC_1_2024	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
IT_TEC_12_2023	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
IT_TEC_1_2024	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
MOB_ART_52/2023	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
MOMA-OF/23/1 ASSEGNO RICERCA	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
PROG_ART53_REQUISITI_31.12.2022	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
PTR-CI_BANDO-01-2023	4	100,00	0	0,00	4	0,27	Uomo
PTR-CI_BANDO-02-2023	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
PTR-CI_BANDO-03-2023	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
PTR-CI_BANDO-04-2023	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
PTR-CI_BANDO-05-2023	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
PTR-CI_BANDO-07-2023	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
PTR-CI_BANDO-08-2023	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
PTR-CI_BANDO-09-2023	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
RIC_OFAACI_PO.NO.AG	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
RIC_OFAACI_TEC_MICRO	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
RIC_OFAREN_TEC_GEN_AGR_12	2	40,00	3	60,00	5	0,34	Uomo
RIC_PB_01_2023	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
RIC_PB_02_2023	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
SUSSIDI2022	1	16,67	5	83,33	6	0,40	Donna
TECN_PB_01_2023	0	0,00	4	100,00	4	0,27	Donna
TECN_PB_02_2023	0	0,00	4	100,00	4	0,27	Donna
TECN_PB_03_2023	0	0,00	4	100,00	4	0,27	Donna
VE_ASS_RIC_FUTURAME	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
ZA2023-BS12m-INFOTECN	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
ZA2023-BS12m-NIRVANA	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
AR_ON_FOODS_Inno_Foods	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Donna
A_R_NOVIX_MONXYL_PAT	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
Bando_di_selezione_16_2024BO_ASS	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
BOR-CI_BANDO-02-2024	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
BS_AGRIVITA_12	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
BS_AGRIVITA_13	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
BS_LOBIT_20_MESI	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
BS_VALORE_castagno_1	0	0,00	3	100,00	3	0,20	Uomo
BS_VALORE_castagno_2	0	0,00	3	100,00	3	0,20	Uomo
BS_VALORE_IN_CAMPO_RM_15M	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
IT_BS_2_2024	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
RIC_TD_OFAREN_RIG_GEN_2024	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
TOPCITRUS_BS_04	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
TOPCITRUS_BS_05	2	40,00	3	60,00	5	0,34	Uomo
AR_AGRITECH_PAT_ENT	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
AR_AGRI_CHI_FI_OFA	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
AR_ONFOODS_OFA_12MESI	0	0,00	4	100,00	4	0,27	Donna
AR_RIGENXYLPAT_OFA	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
B.S. KASTRACK-10M-L	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
B.S. KASTRACK-12M-LM	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo

Relazione CUG - Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria - 2025

4 February 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-consiglio-la-ricerca-agricoltura-e-lanalisi-delleconomia-agraria-2025>

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Bando_di_selezione_15_2024_FI	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
Bando_di_selezione_13_2024FI	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
Bando_di_selezione_28_2023BA	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
FL_13-2024	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
FL_17-2024	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
FL_22_2024	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
RIC_OFAREN_TEC_PAT02	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
RIC_TD_OFAACI_AGRIVITA_6	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
2_TEC_MO_2024	4	100,00	0	0,00	4	0,27	Uomo
AA_24_2024BO_RIC	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
AR/DC_2024/2/FITOCIRCLE	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
AR/DC_2024/PALERMO_DIFESA/AGRIVITA	4	100,00	0	0,00	4	0,27	Uomo
AR/OF_2024/2_ORTOLIG	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
AR_AN_03P/2023_ONFOODS	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
AR_Inno_Pomacee02_15_MESI	2	40,00	3	60,00	5	0,34	Uomo
AR_PB_01_2024	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
AR_PB_06_2024	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
ASS-CI_BANDO-02-2024	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
ASSEGNO_DI_RICERCA_12_MESI_AREZZO	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
AVVISO_DG_2024	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
A_R_ValoreInCampo_Mand_Aci	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
AVVISO_n_1_2024	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
Bando AR_PB_03_2024	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
BANDO_AR_PB_02_2024	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
BANDO_AR_PB_07_2024	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Donna
BANDO_AR_PB_08_2024	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
Bando_di_selezione_02_2024RM_ASS	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
Bando_di_selezione_04_2024BO	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
Bando_di_selezione_05_2024FI	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
Bando_di_selezione_06_2024FI	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
Bando_di_selezione_07_2024BO	0	0,00	4	100,00	4	0,27	Donna
Bando_di_selezione_08_2024BA	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
Bando_di_selezione_09_2024BO	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
Bando_di_selezione_10_2024RM	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
Bando_di_selezione_17_2024BO	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
Bando_di_selezione_20_2024RM	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
BANDO_TECN_PB_01_2024	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo



Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
BANDO_TECN_PB_01_2024	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
BOR-CI_BANDO-01-2024	3	50,00	3	50,00	6	0,40	Donna
BOR-CI_BANDO-04-2024	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
BS/OF_2024/1_MOMA	0	0,00	0	0,00	0	--	Donna
BS/OF_2024/3_NATURPOM3	4	100,00	0	0,00	4	0,27	Uomo
BS_AGRIVITA_04	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
BS_AGRIVITA_10	2	40,00	3	60,00	5	0,34	Uomo
BS_PB_01_2024	1	20,00	4	80,00	5	0,34	Uomo
BS_PB_03_2024	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Donna
CREA-VE_IT_TECH_TUR_2024	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
CREA-VE_CTER_12M_FT_AGRARSENSE	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
CREA-VE_IT_TECH_TUR_2024/2	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
CREA_VE_OP_TEC_VIII_PICC_CONV_IFG_MICRO	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
CREA_VE_SHIELD4GRAPE_10TER_VIII	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
CREA_VE_SOSTEVIN_CTER_VI	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
CTER_OFAACI_2024_1	3	60,00	2	40,00	5	0,34	Uomo
CTER_OFAACI_2024_2	3	60,00	2	40,00	5	0,34	Uomo
CTER_OFAACI_2024_3	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
CTER_OFAACI_2024_4	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
CTER_OFAACI_2024_6	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
CTER_OFAACI_2024_5	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
	0	0,00	0	0,00	0	--	
CTER_OFAACI_2024_7	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
CTER_OFA_RM_PROINNO_2025	0	0,00	4	100,00	4	0,27	Donna
CTER_PB_02_2024	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
CTER_PB_03_2024	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
CTER_PB_01_2024	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
DC_01_2024_OPERATORE_TECNICO_PROGETTO_RIGENERATE	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
DC_02_2024_COLLABORATORE_TECNICO_LONIGO	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
DC_03_2024_OPERATORE_TECNICO_BATTIPAGLIA	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
DC_04_2024_COLLABORATORE_AMMVO_MILANO	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
DC_06_2024_OPERATORE_TECNICO_PROGETTO_PROTEGGO	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
DC_07_2024_OPERATORE_TECNICO_PROTEGGO_TAVAZZANO	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
DC_08_2024_2_CTER_TAVAZZANO	0	0,00	4	100,00	4	0,27	Donna
DC_09/2024_-_RICERCATORI_PROGETTO_AGRIVITA	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
DC_10/2024_-_RICERCATORE_PROGETTO_AGRIVITA	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
DC_11_2024_OP_TECNICO_RIGENERATE_BATTIPAGLIA	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo

Relazione CUG - Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria - 2025

4 February 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-consiglio-la-ricerca-agricoltura-e-lanalisi-delleconomia-agraria-2025>

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
DC_12/2024_CTER_FIRENZE	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
DC_13/2024_TECNOLOGO_FIRENZE	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
DC_14/2024_OP_TECNICO_MILANO	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
DC_15/2024-RICERCATORE_PROGETTO_CLIMOLIVEMED_	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
DC_16/2024_5_CTER_BOLOGNA	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Donna
DC_17_2024_CTER_MILANO	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
DC_18_2024_CTER_AZ_TAVAZZANO	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
DC_19/2024_2_OP_TECNICI_TAVAZZANO	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
DC_20/2024_COLLABORATORE_AMMVO_TAVAZZANO	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
DC_21/2024_2_CTER_BATTIPAGLIA	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
DC_22/2024_1_CTER_ROMA_PESTFUND	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
DC_23/2024_1_RICERCATORE_ROMA_AGRIVITA	0	0,00	4	100,00	4	0,27	Donna
DC_24/2024_CTER_PROGETTO_LOBIT	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
DC_25/2024_RICERCATORE_AGRIVITA	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
DC_26/2024_OP_TECNICO_BOLOGNA	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Donna
DC_27/2024_TECNOLOGO_VERCELLI	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
DC_28/2024_RICERCATORE_AGRIVITA	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
DC_29/2024_RICERCATORE_DIACOX_WP4	0	0,00	4	100,00	4	0,27	Donna
DC_30/2024_CAMM_CCAVD	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
DC_31/2024_CTER_CCAVD	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
DC_32/2024_OPT_CCAVD	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
DC_33/2024_OP_TECNICO_MILANO	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
DC_34_2024_CTER_MILANO	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
DC_35/2024_OP_TECNICO_MILANO/VERCELLI	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
DC_36/2024_OP_TECNICI_LONIGO	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Donna
DC_37_2024_CTER_MI_BIOSEME	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
DC_38/2024_OP_TECNICO_MI_BIOSEME	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
DC_39/2024_CTER_TAVAZZANO	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
DC_40/2024_OP_TECNICI_BATTIPAGLIA	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
DC_5/2024_TECNOLOGO_ROMA	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
DC_Assegno_ClimOliveMed	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
FL_02-2024	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
FL_05-2024	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
FL_06-2024	4	100,00	0	0,00	4	0,27	Uomo
FL_08-2024	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
FL_10-2024	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
FL_12-2024	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo



Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
FL_14-2024	3	60,00	2	40,00	5	0,34	Uomo
FL_15-2024	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Donna
FL_16-2024	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
FL_18-2024	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
FL_19-2024	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
FL_20-2024	3	60,00	2	40,00	5	0,34	Uomo
FL_21-2024	4	100,00	0	0,00	4	0,27	Uomo
GB-01/2024-NOVIXGEN	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
GB-02/2024-BIOservicES	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
GB-03/2024-ROOTEM	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
GB-04/2024-WATER_RETING	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
GB-05/2024-MICRO4LIFE	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
GB-06/2024-BEST-CROP	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
GB-07/2024-RINOVAMEL	0	0,00	4	100,00	4	0,27	Donna
GB-08/2024-RIGENERA	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
GB-09/2024-PRO-WILD	0	0,00	4	100,00	4	0,27	Donna
IT_AR_2_2024	4	100,00	0	0,00	4	0,27	Uomo
IT_BS_1_2024	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
IT_CAMM_2_2024	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
IT_CTER_2_2024	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
IT_CTER_3_2024	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
IT_CTER_4_2024	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
IT_INC_01_2024	0	0,00	4	100,00	4	0,27	Donna
IT_PR_TEC_1_2024	4	100,00	0	0,00	4	0,27	Uomo
IT_PR_TEC_2_2024	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
IT_RIC_2_2024	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
IT_RIC_3_2024	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
IT_RIC_4_2024	0	0,00	4	100,00	4	0,27	Donna
IT_RIC_5_2024	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
IT_RIC_6_2024	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
IT_TEC_2_2024	4	100,00	0	0,00	4	0,27	Uomo
IT_TEC_3_2024	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
IT_TEC_3_2024	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
IT_TEC_6_2024	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
MOB_ART_52-2024	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
N_1_ASSEGNO_RICERCA_12_MESI_AREZZO	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
MOB_ART_65-2024	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
OT-CREA_AA/DC/IT/OF-2024	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
OT_CREA_FL/OF/VE/ZA_2024	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
PTR-CI_BANDO-01-2024	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
PTR-CI_BANDO-02-2024	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
PTR-CI_BANDO-03-2024	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
PTR-CI_BANDO-04-2024	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
PTR-CI_BANDO-05-2024	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
PTR-CI_BANDO-06-2024	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
PTR-CI_BANDO-07-2024	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
PTR-CI_BANDO-08-2024	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
PTR-CI_BANDO-09-2024	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
RIC_OFARM_AGR04	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
RIC_PB_01_2024	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
RIC_PB_02_2024	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
RIC_PB_03_2024	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
RIC_TD_OFAACI_AGRIVITA_1	1	20,00	4	80,00	5	0,34	Donna
RIC_TD_OFAACI_AGRIVITA_2	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
RIC_TD_OFAACI_AGRIVITA_3	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Donna
RIC_TD_OFAACI_AGRIVITA_5	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Donna
RIC_TD_OFAREN_T4U_GEN_2	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
SUSSIDI2023	2	33,33	4	66,67	6	0,40	Uomo
TECN_PB_01_2024	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
TECN_PB_02_2024	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
TECN_PB_03_2024	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
TOPCITRUS_BS_01	3	60,00	2	40,00	5	0,34	Uomo
TOPCITRUS_BS_02	3	50,00	3	50,00	6	0,40	Uomo
TOPCITRUS_BS_03	3	50,00	3	50,00	6	0,40	Uomo
VALORE_IN_CAMPO_ACI_BS_03	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
VALORE_IN_CAMPO_BS_04	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Donna
VE-1-BORSA-ST-VALOREINCAMP	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
VE_AGRI_DIGITAL_GROWTH_1_ASS_RIC_2024	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
VE_AT_ASRAFS_1BORSA_ST_2024	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Donna
VE_LEGNOANO_1CTER_LIV_VI_2024	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
VE_LEGNOANO_CARIVR_1_ASS_RIC_2024	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Donna
VE_MORE_1CTER_LIV_VI_24	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo
ZA2024-6M-BCEQUUS	3	75,00	1	25,00	4	0,27	Uomo
ZA2024-AR24M-AQUAOPTICLARK	1	25,00	3	75,00	4	0,27	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
ZA2024-BS10m-INFOTECN	2	50,00	2	50,00	4	0,27	Uomo
Totale personale	686		805		1491		
Totale % sul personale complessivo	38,69		45,40		84,09		

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

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

La tabella mostra che il CREA ha fatto un buon lavoro nel garantire l'equità di genere nelle commissioni esaminatrici. La presenza di donne nei ruoli di presidente, leggermente inferiore a quella maschile, e come membri delle commissioni è significativa e contribuisce a un ambiente di lavoro inclusivo. La distribuzione dei membri delle commissioni è bilanciata, con una rappresentanza equilibrata di uomini e donne. Questo equilibrio è importante per garantire che le decisioni prese dalle commissioni siano rappresentative di diverse prospettive e esperienze.

La composizione delle commissioni esaminatrici del CREA riflette un impegno verso l'inclusività e la parità di genere. La presenza di donne nei ruoli di presidente e come membri delle commissioni è un segnale positivo.

Questo equilibrio è fondamentale per promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e garantire che le decisioni prese siano rappresentative di diverse prospettive.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
	€0,00	€0,00	--	--

Trattandosi di una P.A. non sono riscontrabili differenziali retributivi direttamente collegati al genere in quanto gli unici parametri di differenziazione sono dati esclusivamente dall'anzianità, livello, profilo e in alcuni casi dalla maggiore permanenza all'interno del medesimo livello. Per alcune unità di personale possono aggiungersi parametri di differenziazione rapportati alla attribuzione di una posizione organizzativa correlata al grado di responsabilità ricoperto.

L'attribuzione della indennità ai sensi dell'art.43 CCNL 07.20.1996 (remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo, danno e responsabilità) vede una maggiore assegnazione al genere femminile nell'ambito del personale appartenente al profilo amministrativo e al genere maschile nell'ambito del personale appartenente al profilo tecnico ma il dato complessivo vede una prevalenza di attribuzione al genere maschile rispetto a quello femminile.

L'attribuzione della indennità ai sensi dell'art.22 DPR 171/91 (correlata ad incarichi di strutture tecniche e scientifiche e di progetti di ricerca) vede una maggiore assegnazione al genere maschile rispetto al genere femminile.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: ☒ Sì

benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

Il Consiglio di Amministrazione in armonia con l'organizzazione territoriale dell'Ente, ha individuato come datore di lavoro, ai sensi del Dlgs 81/2008, il Direttore Generale per la sola Amministrazione Centrale e i Direttori per i 12 Centri di Ricerca con relative sedi di afferenza. L'ultima indagine sul benessere organizzativo è stata effettuata nel 2023 per tutto l'Ente, mentre nel 2024, per la sola Amministrazione Centrale è stata effettuata la valutazione dello Stress lavoro Correlato.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Il Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria è il principale ente nazionale di ricerca e di sperimentazione nel settore agroalimentare che valorizza e promuove la ricerca scientifica di base applicata e l'innovazione, anche attraverso progetti e impianti pilota, al fine di promuovere uno sviluppo agricolo e rurale sostenibile. L'attività dell'ente è disciplinata dal Regolamento di Amministrazione e Contabilità e dal Regolamento di Organizzazione e Funzionamento approvati nel 2022.

La struttura amministrativa del CREA si articola nell'Amministrazione centrale, costituita dalla Direzione generale con i suoi Uffici, e nei Servizi amministrativi dei Centri di ricerca. Il nuovo Statuto (approvato con Delibera CdA 121-2024 del 19/12/24) prevede che l'Amministrazione centrale provveda ai servizi generali, svolgendo funzioni di supporto ai Centri di ricerca e coordinando le attività amministrative decentrate.

Il nuovo Regolamento di Organizzazione e Funzionamento (approvato con Delibera CdA 111-2022) prevede che la Direzione generale, diretta dal Direttore Generale, si articoli in due Uffici dirigenziali di livello generale:

a) Direzione dei servizi amministrativi, con funzioni di direzione, di supporto e di coordinamento e compiti di gestione amministrativa e contabile dell'Ente, ivi incluse le fasi della programmazione di bilancio e del personale;

b) Direzione tecnico-scientifica, con funzioni di raccordo tra gli indirizzi definiti dal Presidente, dal Consiglio di Amministrazione, dal Consiglio Scientifico e dai Centri di ricerca dell'Ente, di scambio di conoscenze e sinergie tra gli stessi, di analisi della corretta attuazione degli indirizzi stessi e di verifica della loro esecuzione. La Direzione tecnico scientifica fornisce inoltre supporto tecnico scientifico e progettuale ai Centri di ricerca, nonché per il trasferimento dei risultati e per la gestione delle aziende agricole.

Presso l'Amministrazione centrale sono presenti gli organi statutari (Presidente, Consiglio di Amministrazione, Consiglio scientifico, Collegio dei revisori dei conti).

Il CREA è articolato sulla base della organizzazione di seguito descritta:

Organi: Presidente - CdA - Consiglio Scientifico - Direttore Generale - Organi di Controllo- OIV

Uffici: Ufficio Programmazione e Controllo- Ufficio Trasparenza e anticorruzione-Ufficio Progetti-Ufficio Affari istituzionali e relazioni internazionali-Ufficio Trasferimento tecnologico-Ufficio Supporto alle attività aziendali agricole-Ufficio Affari generali e legali-Ufficio Sistemi informativi-Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali-Ufficio Risorse finanziarie-Ufficio Gestione del Personale-Ufficio Patrimonio e valorizzazione immobiliare-Ufficio Negoziiale.

Il CREA inoltre è organizzato in 12 Centri di ricerca, che operano, con missioni specifiche, nell'ambito di linee definite: Genomica e Bioinformatica-Difesa e Certificazione-Alimenti e Nutrizione-Zootecnia e Acquacoltura-Cerealcoltura e colture industriali-Orticoltura e Florovivaismo-Agricoltura e Ambiente-Ingegneria e Trasformazioni Agroalimentari-Politiche e Bioeconomia- Foreste e Legno- Viticoltura ed Enologia- Olivocoltura, Frutticoltura e Agrumicoltura. Ad eccezione del CREA-PB e CREA AN i Centri sono dotati di Aziende agricole sperimentali.

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

Il Cug propone la messa a punto di una maggiore formazione rivolta sia ai vertici dell'ente sia all'intero personale finalizzata al miglioramento delle situazioni di conflittualità. Il CUG ha rinnovato l'attivazione dello Sportello di ascolto, e la necessita di assicurare in modo corretto l'inserimento, nell'ambito dell'attività lavorativa, delle persone affette da disabilità al fine di garantire una ottimale inclusione al lavoro.

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

Non sono state rilevate gravi situazioni di discriminazione/mobbing. Tuttavia, tutte le segnalazioni ricevute sono state oggetto di puntuale attenzione. Il Comitato in modo collegiale ha condiviso le azioni da intraprendere per ripristinare il corretto contesto lavorativo. In alcuni casi si è provveduto ad interpellare i dipendenti che avevano segnalato i casi per facilitare l'ascolto, la comprensione delle situazioni e per favorire il ripristino di un ambiente di lavoro sereno e con dinamiche interattive adeguate e rispettose delle parti.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Rafforzare la formazione dei dipendenti disabili

Nel 2024 sono stati organizzati due corsi specifici destinati ai dipendenti disabili.

Il primo, denominato "Coaching e comunicazione efficace", si è svolto dal 19 al 26 novembre, ha avuto lo scopo di sostenere i discenti nel migliorare il percorso di apprendere alcune strategie di comunicazione efficace e di tecniche per gestire le proprie emozioni. Anche ha avuto lo scopo di sviluppare nei partecipanti la capacità di rispondere in modo flessibile a situazioni emergenti uscendo dalla propria zona di comfort. In particolare, i partecipanti sono stati guidati nella messa in pratica di tecniche volte a lavorare sulla consapevolezza del proprio valore e la loro adattabilità di fronte a cambiamenti. Il secondo, denominato "Strategie per evolvere" si è svolto dal 20 novembre al 6 dicembre 2024, ha trattato situazioni lavorative conflittuali con l'utente, il cliente o i colleghi. I partecipanti hanno sperimentato la possibilità di creare un dialogo disteso e costruttivo con l'interlocutore e la gestione di un momento emotivamente delicato nel contesto lavorativo; A supporto dei suddetti corsi è stato disposto un servizio di interpretariato e traduzione nel linguaggio della Lingua dei Segni (LIS). Ai corsi sopra richiamati è stato iscritto tutto il personale assunto ai sensi della legge 68/99, per un totale di 114 unità. Ai discenti che hanno seguito il corso è stato somministrato un questionario di gradimento da parte dell'operatore economico incaricato del servizio formativi.

Obiettivo:

Rafforzare la formazione dei dipendenti disabili

Il presidente del CUG, in data 29 novembre 2024, ha inviato una e-maila tutto il personale del CREA informando che il Comitato aveva predisposto un questionario per valutare il grado di interesse dei dipendenti nel partecipare a un corso base di Lingua dei Segni Italiana (LIS). Sono stati spiegati l'obiettivo dell'iniziativa, ossia promuovere una maggiore inclusione e migliorare la comunicazione con i colleghi ipoudenti all'interno della realtà lavorativa del CREA e la finalità, ossia la possibilità di apprendere le basi della LIS e contribuire a un ambiente di lavoro più accessibile e inclusivo.

A tal fine è stato inviato un link per permettere di rispondere on-line e facilitare la raccolta delle risposte. Le domande poste sono state:

1) Nel tuo ambiente di lavoro sono presenti colleghi con disabilità uditive?
2) Nell'ambito lavorativo come riesci ad interagire con i colleghi con disabilità uditive?;
3) Puoi segnalare eventuali difficoltà emerse in merito alla loro inclusione nell'ambiente di lavoro?;
4) Parteciperesti ad un corso LIS (Lingua Italiana dei Segni) per facilitare e supportare attivamente la loro inclusione sociale e lavorativa?;
5) Oltre alla partecipazione al corso LIS, pensi che ci siano altre modalità o iniziative che potrebbero aiutare a supportare l'inclusione dei colleghi con disabilità uditive nell'ambiente di lavoro?;
6) Sei hai selezionato altro, segnala o descrivi le ulteriori modalità o iniziative che potrebbero aiutare a supportare l'inclusione dei colleghi con disabilità uditive nell'ambiente di lavoro.

Il questionario è stato Inviato a 2073 dipendenti, ma ha risposto solo il 28% (585 risposte).
Si evidenzia che, ad oggi, sono presenti n. 13 dipendenti ipoudenti che operano in 7 Centri CREA. N. 9 sono nelle sedi di Roma e di questi, n. 7 nella sede del Centro Difesa e Certificazione.

Obiettivo:

Data base per l'archiviazione degli incarichi conferiti ai componenti delle commissioni di concorso. Le commissioni esamina

Nel mese di novembre 2024 è stata completata la progettazione del data base riguardante gli incarichi conferiti ai componenti delle commissioni esaminatrici delle procedure gestite dall'amministrazione centrale. Il data base sarà particolarmente utile per gestire i numerosi adempimenti connessi all'individuazione, alla nomina e al pagamento dei compensi dei componenti le commissioni. Al riguardo esiste una normativa specifica (DPCM 24 aprile 2020, recante "Determinazione dei compensi da corrispondere ai componenti delle commissioni esaminatrici e della Commissione per l'attuazione del progetto di riqualificazione delle pubbliche amministrazioni) che il CREA ha adottato con delibera CdA n. 33-2022. I casi in cui è prevista una remunerazione per i componenti interni ed esterni riguardano le commissioni costituite:

1) per le procedure concorsuali per contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, 2) per le procedure selettive delle progressioni interne (ex art. 15 CCNL 7.4.2006 e ex art. 54 CCNL 21.02.2002) e per 3) le c.d. "prove di idoneità" per le assunzioni tramite il c.d. avviamento numerico ex legge n. 68/1999.

Per prendere visione del data base, si deve accedere nell'area di Access al seguente link DB COMMISSIONI AGGIORNAMENTO, previa autorizzazione dell'Ufficio USC1. L'autorizzazione è necessaria in quanto il data base si trova nell'area Share point riservata all'Ufficio e contiene dati personali meritevoli di attenzione (come ad esempio Codici fiscali, IBAN, importi da corrispondere ecc.). Il data base è stato sviluppato attraverso l'analisi dei vari step delle procedure precedentemente indicate e implementato con le commissioni costituite per l'anno 2024 e 2023. A ritroso, si provvederà a caricare anche le commissioni del 2022 al fine di consentire il monitoraggio dei componenti e favorire, per quanto possibile, l'affidamento diversificato degli incarichi. Per ogni componente, collegato ad una specifica commissione, vengono riempiti i seguenti campi: nome, cognome, codice fiscale, e-mail, cellulare, data e luogo di nascita, amministrazione di appartenenza, componente (interno, esterno, presidente), IBAN, PEC, genere.

Il data base permette di verificare per ogni componente di una commissione gli incarichi ricevuti e il dettaglio dello stato del procedimento, dal conferimento dell'incarico, alla liquidazione, al pagamento dello stesso.

Una funzione di reportistica permette di interrogare e stampare informazioni, anche di sintesi, riguardanti, ad esempio, la percentuale di incarichi rispetto al genere dei componenti oppure rispetto ad una specifica commissione, quali componenti hanno richiesto e ricevuto il relativo compenso e la correttezza di detta richiesta inoltrata.

Obiettivo:

Migliorare la conoscenza sul ruolo, sui compiti e sulla sfera di azione del CUG e su ulteriori tematiche collegate

Il CUG, anche a fronte di profonde riflessioni interne, ha stabilito di orientare la comunicazione e la diffusione della cultura e delle informazioni sul ruolo, sui compiti e sulla sfera d'azione del CUG e su ulteriori tematiche collegate tramite l'intranet creata dal CUG stesso che, periodicamente, viene aggiornata con contenuti e novità (eventi, webinar, pillole informative, materiale divulgativo). L'intranet è costituita da un sito Sharepoint messo a disposizione di tutti i dipendenti. Della sua creazione è stata data comunicazione con e-mail del 3 ottobre 2024, inviata a Lista.crea,

Il sito nasce con l'obiettivo di facilitare la comunicazione all'interno dell'ente, rendendo facilmente accessibili risorse, documenti e aggiornamenti relativi alle attività del CUG, materiali utili, normative, guide e altre informazioni rilevanti per promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.

Inoltre, il sito rappresenta uno strumento di interazione: ogni utente avrà la possibilità di condividere idee, suggerimenti e

domande per contribuire attivamente al miglioramento continuo del nostro contesto lavorativo. Invitiamo quindi tutti a esplorare le diverse sezioni e a utilizzare gli strumenti di collaborazione messi a disposizione. Grazie al contributo particolarmente fattivo di alcuni componenti del CUG, il sito Sharepoint viene aggiornato regolarmente. Tra le ultime iniziative di rilievo, si segnala la pubblicazione di eventi e corsi di formazione e la predisposizione di "pillole informative". Si tratta di brevi testi redatti a seguito della partecipazione ad un evento, in particolare se organizzato da altre Pubbliche amministrazioni, nel quale vengono sinteticamente riportate le informazioni più importanti a beneficio di tutti. A titolo esemplificativo si riportano di seguito gli eventi più importanti segnalati sul sito e di "materiale divulgativo" inteso in senso classico, finalizzate a stimolare e accrescere la cultura della parità di genere.

Webinar--Quindi-non-si-può-più-dire-niente--Il-linguaggio-inclusivo... - 16 gennaio 2024

Chi-siamo approfondimenti sulle tematiche affrontate dal CUG CREA - 18 gennaio 2024

Il-Consigliere-di-fiducia (pagina informativa). 18 gennaio 2024

Evento La-parità-di-genere-e-la-ricerca-agroalimentare. 15 novembre 2024

Evento La-condizionalità-sociale-che-vorremmo...-a-tutela-delle-donne-in-agricoltura - 15 novembre 2024

Evento INAIL, -Giovedì-del-Cug--webinar-"Prenditi cura del tuo seno la salute e la prevenzione 3 ottobre 2024

Evento-della-Rete-dei-CUG-per-l'8-marzo-2024. - 21 marzo 2024

Punto-Sicuro Includere le persone con disabilità nel mondo del lavoro 3 aprile 2024

Igiene-e-prevenzione MGAZINE n.6 Anno-III. - 3 aprile 2024

Magazine-della-Rete-dei-CUG. - 8 aprile 2024

Divulgazione dei Giovedì del-Cug 11 aprile-2024-evento-dal-titolo "E 'discriminazione 28 marzo 2024

Salute-e-sicurezza su-misura. Valutiamo i-rischi-valorizzando-le-differenze- 26 febbraio 2024

Donne-e-Finanza--Strumenti-per-l'Indipendenza-Economica. 26 febbraio 2024

Pregiudizi di genere nell'Intelligenza Artificiale. 20 febbraio 2024

Proposte-di-tesi-dottorato contributo-delle-donne-in-ambito-scientifico 14 febbraio 2024

IA demolire i bias di genere un algoritmo alla volta. 7 febbraio 2024

Intelligenza emotiva. 31 gennaio 2024

Convegno DIVERSI DA-CHI--Percorsi-di-accompagnamento -inserimento- 22 novembre 2024

Convegno VIOLENZE-E-MOLESTIE quello che le donne non dicono 22 novembre 2024

Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza di genere - 22 novembre 2024

Obiettivo:

Rafforzare la presenza del CUG presso i Centri di ricerca del CREA

Nel corso del 2024 il CUG ha partecipato con dei propri interventi a due eventi organizzati da Centri di ricerca del CREA.

- CREA Orticoltura e Florovivaismo - Evento del 20 novembre 2024 intitolato "La parità di genere nella ricerca agroalimentare". Il CUG ha partecipato con due interventi:

1) Il CUG: funzioni, attività e ruolo nella programmazione della parità di genere (relatore: Paolo Fantechi)

2) Dati sul genere, dalle iscrizioni universitarie all'ingresso nel lavoro degli enti di ricerca (relatori: Paolo Fantechi, Gennaro Vassalini, Monica Amoriello)

- CREA Politiche e bioeconomia - Evento del 27 novembre 2024 , intitolato "La condizionalità sociale che vorremmo... a tutela delle donne in agricoltura". Il CUG ha partecipato con l'intervento di apertura del presidente del CUG Paolo Fantechi.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia



Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Avviso di interpello per il Presidente e i Componenti da parte dell'Amm.ne.I Componenti di parte sindacale sono designati dalle singole Sigle
Tipologia di atto:	Decreto Direttoriale n. 54364 del 17/6/2024
Data:	17/06/2024
Organo sottoscrittore:	Direttore Generale
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	Non so
Interventi realizzati a costo zero:	Non so
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Il CUG dispone di una mail (cug@crea.gov.it), di una sezione nel sito internet istituzionale, un sito intranet e di una piattaforma teams consultabile da parte di tutti i Componenti.
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	4
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì
Tipologia personale consulenziale esterno:	Consigliera di fiducia OIV

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

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 contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Considerazioni conclusive

Il CUG del Crea è parte attiva della Rete nazionale dei CUG della P.A. attraverso la costante partecipazione alle riunioni (*I giovedì del CUG*), ai gruppi di lavoro delle Commissioni (*Benessere Organizzativo e Lavoro Agile*) e ai seminari organizzati. Tutti questi elementi rappresentano un valido scambio di informazioni del contesto lavorativo, sulle pratiche adottate e sull'efficacia delle azioni correttive dalle varie Amministrazioni. Il CUG si è occupato sin dalla sua nomina di: 1) favorire l'inclusione dei dipendenti ipodenti; 2) accrescere la propria visibilità all'interno del proprio Ente attraverso la creazione di una pagina dedicata alla divulgazione delle attività di competenza e promuovendo la diffusione di materiali ed eventi formativi legati alle tematiche di interesse; 3) partecipare ad eventi organizzati dai Centri per supportare la diffusione di una nuova visione del contesto lavorativo in armonia con la parità e pari opportunità di genere e con il fine di garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione; 4) condividere con tutti i componenti del Comitato azioni e attività volte a migliorare l'ambiente di lavoro. Inoltre tutti i centri di ricerca si stanno adoperando dinamicamente nel portare avanti iniziative legate alle tematiche sulla cultura della parità di genere, con particolare riguardo nell'ambito della ricerca.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-consiglio-la-ricerca-agricoltura-e-lanalisi-delleconomia-agraria-2025>