Portale CUG

Relazione CUG

Istituto Nazionale di Ricerca Metrologica - INRIM - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Istituto Nazionale di Ricerca Metrologica - INRIM

Acronimo:	INRIM
Regione:	Piemonte
Provincia:	TO
Comune:	Torino
CAP:	10135
Indirizzo:	Strada Delle Cacce, 91
Codice Amministrazione:	inrm
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

2021-2023

piano_azioni_positive_inrm-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/inrm/2021-2023/piano_azioni_positive_inrm-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (340.64 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigente di seconda fascia	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Organo di vertice	Presidente	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Consigliere di amministrazione	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	dirigente di ricerca	0	0	2	4	3	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente Tecnologo	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	Primo ricercatore	0	0	5	16	5	0	0	3	4	1
Dirigente di livello non generale	Primo tecnologo	0	1	3	4	2	0	0	0	3	1
Dirigente di livello non generale	Ricercatore	2	28	19	7	2	1	13	11	4	1
Dirigente di livello non generale	Tecnologo	0	11	4	4	1	0	5	4	1	0
Personale non dirigente	Funzionario di amministrazione 5 liv	0	1	0	0	1	0	3	2	3	0
Personale non dirigente	funzionario di amministrazione 4 liv	0	0	0	0	0	0	1	3	1	1
Personale non dirigente	C.T.E.R. VI	12	4	7	1	0	0	2	0	1	0

		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	C.T.E.R. V	0	3	3	5	1	0	0	2	1	0
Personale non dirigente	C.T.E.R.IV	0	0	5	16	6	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	Collaboratore di amministrazione di 7 livello	2	0	0	1	0	1	1	6	1	1
Personale non dirigente	collaboratore di amministrazioe liv 6	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1
Personale non dirigente	collaboratore di amministrazione liv 5	0	0	0	0	0	0	0	1	5	1
Personale non dirigente	Operatorev tecnico VIII	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	operatore tecnico VII liv	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	operatore tecnico VI liv	0	0	2	2	1	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	operatore di amministrazione liv 7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Personale non dirigente	operatore di amministrazione liv 8	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		16	49	52	64	25	2	25	34	30	11
Totale % sul personale complessivo		5,19	15,91	16,88	20,78	8,12	0,65	8,12	11,04	9,74	3,57

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere(2)**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (3)**
Inferiore a 3 anni	3	26	14	10	2	55	68,75	30,73	1	10	7	6	1	25	31,25	29,07
Tra 3 e 5 anni	1	7	9	15	4	36	63,16	20,11	0	3	9	7	2	21	36,84	24,42

	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)
Tra 5 e 10 anni	2	8	15	14	1	40	71,43	22,35	0	2	13	1	0	16	28,57	18,60
Superiore a 10 anni	0	0	8	24	16	48	66,67	26,82	0	0	3	13	8	24	33,33	27,91
Totale	6	41	46	63	23	179			1	15	32	27	11	86		
Totale %	2,26	15,47	17,36	23,77	8,68	67,55			0,38	5,66	12,08	10,19	4,15	32,45		

(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)
operatore tecnico	Inferiore al Diploma superiore	5	100,00	0	0,00	5	3,97
Operatore Tecnico	Diploma di scuola superiore	5	83,33	1	16,67	6	4,76
Operatore di amm.ne	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	1,59
Operatore di amm.ne	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,79
Operatore di amm.ne	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,79
Collab.amm.ne	Diploma di scuola superiore	1	5,88	16	94,12	17	13,49
Collab.di amm.ne	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	1,59
Collab. di amm.ne	Laurea magistrale	2	40,00	3	60,00	5	3,97
Funzionario di amm.ne	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,79
Funzionario di amm.ne	Laurea magistrale	1	9,09	10	90,91	11	8,73
Funzionario di amm.ne	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,79
Funzionario di amm.ne	Master di II livello	1	50,00	1	50,00	2	1,59
Funzionario di amm	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,79
C.T.E.R.	Diploma di scuola superiore	55	93,22	4	6,78	59	46,83
C.T.E.R.	Laurea	3	100,00	0	0,00	3	2,38
C.T.E.R.	Laurea magistrale	5	55,56	4	44,44	9	7,14
Totale personale		78		48		126	

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
Totale % sul personale complessivo		25,57		15,74		41,31	

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

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Preliminarmente si osserva che i dati forniti dall'Amministrazione nelle successive tabelle, in coerenza con il format allegato alla Direttiva, non sono differenziati per afferenza a unità organizzative, siano esse scientifiche o tecnico-amministrative. Pertanto tutte le analisi che seguono sono state eseguite considerando che i profili di Tecnologo, CTER e Operatore Tecnico sono associati alla componente scientifica, a prescindere dalla struttura organizzativa di afferenza.

Per la parte scientifica:

Si denota una difficoltà della parte femminile dell'Istituto a raggiungere posizioni apicali: non sono presenti componenti femminili nel CdA e nel ruolo di Dirigente di ricerca, la componente scientifica femminile soffre in modo rilevante di una ridotta aspettativa di carriera: gli uomini nelle posizioni avanzate (II e I livello) rappresentano rispettivamente per ricercatori e tecnologi il 60% e il 60,5% della rispettiva popolazione presente al livello iniziale della carriera (nel 2023 questo rapporto era, rispettivamente, del 61% e del 47,6%); questa percentuale scende rispettivamente al 23% ed al 30% per le ricercatrici e per le tecnologhe (nel 2023 questo rapporto era, rispettivamente, del 28% e dell'18%).

Lo storico dei dati evidenzia un trend di crescita che si può attribuire a un forte investimento dell'Istituto nelle progressioni di carriera e che mostra un sostanziale equilibrio di genere per la popolazione dei ricercatori.

Osservando i trend triennali, si rilevano alcune fluttuazioni che, anche se in parte positive, ancora non garantiscono il rispetto di un completo equilibrio di genere nelle progressioni di carriera, se proiettate nel medio-lungo periodo.

Chances di carriera come ricercatrice rispetto a ricercatore

2021: 41%

2022: 39%

2023: 46%

2024: 39%

Chances di carriera come tecnologa rispetto a tecnologo

2021: 42%

2022: 22%

2023: 38%

2024: 50%

Per il personale amministrativo:

E' evidente una persistente preponderanza del personale femminile nei ruoli apicali non dirigenziali (funzionario di amministrazione), con l'88% del personale donna; stessa percentuale è presente nel ruolo di collaboratore di

amministrazione.

Analizzando la situazione complessiva della ripartizione tra i generi, risultano i rapporti uomini donne riportati nelle seguenti tabelle:

Rapporto uomini/donne - componente scientifica

2021: 3,6:1

2022: 3,3:1

2023: 3,3:1

2024: 3,3:1

Rapporto uomini/donne - personale amministrativo

2021: 1:8

2022: 1:11

2023: 1:12,3

2024 :1:7,5

E' da sottolineare che nel complesso il personale dell'istituto è ripartito in 67% uomini e 33% donne, in equilibrio rispetto al triennio precedente.

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

Le carriere del personale di parte amministrativa e di supporto tecnico alla ricerca e del personale ricercatore e tecnologo hanno dinamiche molto differenti e i dati riportati non consentono di analizzare ed evidenziare le peculiarità e problematiche.

A parità di livello di inquadramento, ha una progressione stipendiale gestita dalle norme contrattuali che prevedono una permanenza media nella fascia contrattuale di 3-6 anni e una possibilità di carriera con passaggio tra i livelli (Ricercatore, Primo Ricercatore e Dirigente di Ricerca o analoghi per i tecnologi) vincolata alla vincita di posti a concorsi banditi dall'ente. La messa a bando di questi concorsi non è soggetta a vincoli nelle tempistiche e nel numero di posti messi a bando (l'intervallo per l'espletazione delle selezioni interne per profili previsti dal CCNL è di circa 11 anni). Il personale inquadrato come funzionario, CTER, collaboratori di amministrazione e operatore ha la progressione nei livelli vincolata ad apposite selezioni interne che non consentono di attribuire evidenza significativa ai dati riportati.

Parte scientifica:

Analizzando i dati sfruttando l'informazione sulle fasce di età focalizzandosi sulla stagnazione nel ruolo iniziale (III livello) del personale con più di 50 anni, si può quantificare il fenomeno per il personale maschile con il 10% rispetto al totale della popolazione (in equilibrio rispetto all'anno precedente) delle posizioni occupate da personale con età >50 anni a fronte del 14% femminile (+ 8 % rispetto al 2023). Questi dati evidenziano un trend di peggioramento, legato a recenti grandi immissioni di ricercatrici e tecnologhe a livello iniziale.

Rapporto Ricercatori+Tecnologi (III livello)/(I+II Livello)

2021: 30%

2022: 16%

2023: 10%

2024: 10%

Rapporto Ricercatrici+Tecnologhe (III livello)/(I+II Livello)

2021: 9%

2022: 9%

2023: 6%

2024: 14%

In INRIM, come per il 2023, circa l'89% del personale CTER è rappresentato da uomini. Mentre per il personale Ricercatore e Tecnologo il 72%, anch'esso immutato rispetto al 2023, è rappresentato da uomini. Questi dati evidenziano la mancanza di politiche di immissioni in ruolo efficaci volte all'equilibrio di genere nella popolazione della ricerca.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,16
Tempo Pieno	6	41	46	62	22	177	67,56	98,88	1	15	32	26	11	85	32,44	98,84
Part Time ≤50%	0	0	0	1	1	2	100,00	1,12	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	6	41	46	63	23	179			1	15	32	27	11	86		
Totale %	2,26	15,47	17,36	23,77	8,68	67,55			0,38	5,66	12,08	10,19	4,15	32,45		

(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)
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	0	1	1	2	66,67	2,06	0	0	0	1	0	1	33,33	1,05
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	1	1	0	2	50,00	2,06	0	0	1	1	0	2	50,00	2,11

	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)
Personale che fruisce del lavoro agile	4	22	28	24	11	89	50,28	91,75	1	22	29	25	11	88	49,72	92,63
Personale che fruisce di orari flessibili	1	0	3	0	0	4	50,00	4,12	0	0	1	3	0	4	50,00	4,21
Totale	5	22	32	26	12	97			1	22	31	30	11	95		
Totale %	2,60	11,46	16,67	13,54	6,25	50,52			0,52	11,46	16,15	15,63	5,73	49,48		

(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

Flessibilità oraria, Telelavoro, Lavoro agile, Part-time

Come già per l'anno passato, si conferma un ricorso al part time praticamente trascurabile (3,09% dei dipendenti), nonché sostanzialmente stabile ed equivalente tra i generi. A giustificazione di ciò si ritiene valgano sia le politiche sul lavoro agile introdotte durante la prima fase della pandemia e mantenute successivamente, sia il particolare inquadramento contrattuale che consente sia flessibilità di orario che di recupero. Per il personale ricercatore e tecnologo questo è ancora più evidente, grazie all'ampia discrezionalità di orario riconosciuta dal CNLL, che di fatto richiede al personale ricercatore e tecnologo di garantire un numero minimo di ore di presenza, senza vincoli orari legati alla singola giornata lavorativa.

Ricorso al part time

2022: 3,31%

2023: 3,13%

2024: 3,09%

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

L'ente si è dotato a fine dal Dicembre 2020 di un regolamento interno di lavoro agile LA ordinario:

https://trasparenza.inrim.it/sites/trasparenza/files/2022-05/6.3.4-all_deliberazione_32-2020-6_regolamento_lavoro_agile_def_0.pdf

I dati confermano, anche per il 2024, che la modalità di LA è stata scelta in misura largamente più ampia dalle donne (87%) che dagli uomini (44%).

Questi numeri sono nuovamente indicativi dell'impegno delle donne a conciliare tempi di lavoro e vita familiare. ad armonizzare i tempi di lavoro con la vita privata.

Inoltre, il decremento nella percentuale di LA scelto dagli uomini rispetto al 2021 si conferma anche nel 2024 (- 4% rispetto al 2023). Per quanto concerne le donne, nel 2024 si osserva una nuova lieve contrazione del ricorso al LA (-3% rispetto al 2023). Come già osservato nella relazione relativa all'anno 2023, i dati indicano che in regime post pandemico ci sia una tendenza al ritorno verso un lavoro in sola presenza molto più marcata nel caso degli uomini.

Ricorso al lavoro agile uomini

2021: 66%

2022: 55%

2023: 47,91%

2024: 43,84%

Ricorso al lavoro agile donne

2021: 93%

2022: 87,5%

2023: 89,69%

2024: 87,13%

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	50	43,86	64	56,14	114	21,03
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	161	70,00	69	30,00	230	42,44
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	34	21,79	122	78,21	156	28,78
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	42	100,00	42	7,75
Totale permessi	245	45,20	297	54,80	542	

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

Congedi parentali e permessi ex L. 104/192 per genere

Per poter essere correlati alla situazione del personale, i dati dovrebbero riportare anche il numero di unità di personale che possono usufruire dei permessi legge 104 e parentali. Solo in questo modo è possibile valutare se l'impegno lavorativo ostacola i diritti ai permessi. Ad esempio per la legge 104, sono previsti 3 giorni di permesso giornaliero/mese, da cui risulta un sottoutilizzo annuo considerando di estendere la percentuale di disabili gravi italiana (5%) alla popolazione INRiM, risulterebbe che almeno il 5% del personale è in condizione di richiedere permessi legge 104, quindi potenzialmente 15 dipendenti, che potrebbero coinvolgere più di 547 giorni di permessi cumulativi ancora distante dai 136 giorni fruiti, con un trend negativo rispetto al 2023. Si evidenzia un netto sbilanciamento (quasi di un fattore 2, in calo rispetto al 4 del 2023) tra le ore di permesso prese dalle donne rispetto a quelle prese dagli uomini, questo dato è ulteriormente aggravato se si ricorda che gli uomini in istituto sono più del doppio rispetto alle donne. La fruizione di permessi per congedi parentali o per legge 104/1992, a parità di popolazione, si può quindi considerare come sbilanciata di un fattore 4 tra donne e uomini.

Giorni totali di permesso fruiti per legge 104/1992

2021: 88

2022: 141

2023: 159

2024: 136

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: Sì

Il Piano Triennale di Azioni Positive (PAP) è confluito nel Gender Equality Plan (GEP), che è contenuto, come allegato autonomo, nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Dal punto di vista , si osserva che il PIAO riporta il collegamento degli obiettivi riportati nel GEP 2024-2026 con gli obiettivi operativi assegnati alle Direzioni e alle unità organizzative. Tale collegamento, messo in evidenza con un'apposita tabella, opportunamente imprime concretezza alle azioni individuate nel GEP, di cui viene evidenziata anche la realizzazione. Si osserva, peraltro, che la maggior parte delle azioni non è stata realizzata. Certamente la mancanza di una struttura o di risorse appositamente o prevalentemente destinate alla realizzazione del piano limita la fase di attuazione delle previsioni del GEP. D'altro canto, non si può non osservare che in tal modo azioni che sarebbero rilevanti ai fini del rafforzamento di una cultura aziendale basata sulla parità di genere e sull'assenza di discriminazioni, nonché degli strumenti connessi, richiedono un periodo di realizzazione molto lungo. Sotto altro profilo, si evidenzia invece che nel 2024 è stata nominata per la prima volta la Consigliera di Fiducia dell'Istituto, nella persona della Dott.ssa Antonella Barillà. La nomina è derivata da una procedura di selezione aperta a tutte/i le/interessate/i, tramite pubblicazione di apposito Avviso sul Portale per il reclutamento del del personale della Pubblica Amministrazione INPA, oltre che sul Portale dell'Istituto. L'incarico affidato alla Consigliera di Fiducia ha durata biennale e può essere rinnovato per ulteriori due anni. Il CUG ritiene che con questa azione l'Istituto abbia compiuto un passo importante e concreto verso la tutela del personale e la realizzazione di un ambiente di lavoro orientato al benessere delle persone.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
OBBLIGATORIA SICUREZZA	175	350	346	302	118	1291	76,66	36,88	69	166	80	68	10	393	23,34	9,71
Aggiornamento professionale	244	349	322	307	96	1318	47,60	37,65	23	370	424	373	261	1451	52,40	35,85
Competenze manageriali/Relazionali	0	117	171	136	48	472	23,83	13,48	0	96	661	728	24	1509	76,17	37,29
Tematiche CUG	18	54	38	38	20	168	33,07	4,80	2	30	238	52	18	340	66,93	8,40
Violenza di genere	0	6	18	6	0	30	31,25	0,86	0	6	30	24	6	66	68,75	1,63
Altro Syllabus 50	50	46	53	43	30	222	43,53	6,34	26	90	98	34	40	288	56,47	7,12

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Totale ore	487	922	948	832	312	3501			120	758	1531	1279	359	4047		
Totale ore %	6,45	12,22	12,56	11,02	4,13	46,38			1,59	10,04	20,28	16,94	4,76	53,62		

(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

Nel 2023 INRiM ha predisposto il suo primo bilancio di genere, avvalendosi del supporto esterno di Eticae Stewardship in Action soc. coop. Nel corso del 2024 si è proceduto alle attività necessarie alla redazione del Bilancio 2025, con ò'obiettivo di implementare il contenuto di quello precedente al fine di rendere il documento più dinamico e propositivo. Purtroppo la mancanza di risorse dedicate all'interno dell'Amministrazione non ha permesso di rendere disponibile il Bilancio nel corso del 2024. Il lavoro svolto, tuttavia, sarà utile per le edizioni successive del documento. Il CUG esprime rammarico per la mancata adozione del Bilancio di genere 2024 ed esprime l'auspicio che questa attività possa essere adeguatamente supportata per le prossime edizioni.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
1/2024/assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Uomo
2/2024/assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Uomo
3/2024/assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Uomo
4/2024/assegno di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	4,00	Donna
5/2024/assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Uomo
6/2024/assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Uomo
7/2024/assegno di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	4,00	Uomo
8/2024/assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Uomo
9/2024/assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Donna
10/2024/assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Donna
11/2024/assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Uomo
12/2024/assegno di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	4,00	Uomo
13/2024/assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Uomo
14/2024/assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**	**Presidente**
15/2024/assegno di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	4,00	Uomo
17/2024/assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Uomo
1/2024/TD/CTER	1	33,33	2	66,67	3	4,00	Donna
2/2024/TD/RICERCATORE	1	33,33	2	66,67	3	4,00	Uomo
3/2024/TD/RICERCATORE	1	33,33	2	66,67	3	4,00	Donna
4/2024/TD/RICERCATORE	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Uomo
1/2024/TI/CTER	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Uomo
2/2024/TI/CTER	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Uomo
3/2024/TI/TECNOLOGO	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Donna
4/2024/TI/DIRIGENTE TECNOLOGO	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Uomo
5/2024/TI/CAM	0	0,00	3	100,00	3	4,00	Donna
Totale personale	41		34		75		
Totale % sul personale complessivo	13,44		11,15		24,59		

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

I dati dimostrano che l'Istituto rispetta formalmente il disposto di cui all'art. 57 D.Lgs. 165/2001, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso. Al tempo stesso, si rileva che, rispetto ai 25 concorsi banditi, le commissioni hanno visto la presenza di due uomini su tre componenti in 17 casi, mentre in 18 casi sono state presiedute da un uomo. Nella composizione delle commissioni, 24 delle quali riferite a procedure per la selezione di personale scientifico o tecnico, si riflette la minor presenza delle donne nella materie STEM. Il CUG invita l'Amministrazione a prestare attenzione a questo tema e a favorire quanto più possibile la presenza delle donne nelle commissioni di concorso, anche nel ruolo di Presidente.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Ricercatore I livello	€89593,00	€0,00	€ -89593,00	--
Primo ricercatore	€58489,00	€63406,00	€ 4917,00	7,75
Ricercatore	€39465,00	€39468,00	€ 3,00	0,01
Dirigente Tecnologo	€70060,00	€86593,00	€ 16533,00	19,09
Primo tecnologo	€58436,00	€65496,00	€ 7060,00	10,78

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Tecnologo	€32758,00	€32777,00	€ 19,00	0,06
Funzionario Amministrazione liv.4	€0,00	€46953,00	€ 46953,00	100,00
Funzionario Amministrazione Liv.5	€40699,00	€40578,00	€ -121,00	-0,30
collaboratore tecnico e.r liv 4	€43604,00	€41240,00	€ -2364,00	-5,73
Collaboratore Tecnico E.R. Liv 5	€39677,00	€40170,00	€ 493,00	1,23
Collaboratore Tecnico E.R. Liv. 6	€34213,00	€32713,00	€ -1500,00	-4,59
Collaboratore Amm.ne liv.5	€0,00	€40819,00	€ 40819,00	100,00
Collaboratore Amm.ne Liv. 6	€0,00	€37783,00	€ 37783,00	100,00
Collaboratore Amm.ne Liv.7	€34659,00	€31698,00	€ -2961,00	-9,34
Operatore Tecnico E.R. liv.6	€36832,00	€37195,00	€ 363,00	0,98
Operatore tecnico E.R. Liv. 7	€31458,00	--	€ -31458,00	--
Operatore tecnico E.R. liv. 8	€29777,00	€0,00	€ -29777,00	--
Operatore Amm.ne liv. 7	€0,00	€34066,00	€ 34066,00	100,00
Operatore Amm.ne liv. 8	€0,00	€30514,00	€ 30514,00	100,00

I dati, nei profili più elevati, dimostrano una controtendenza rispetto al tema della sperequazione retributiva a danno del genere femminile, fatta eccezione per il (minimo) divario dello 0,30% relativo al profilo di funzionario di amministrazione Liv. 5. Il divario aumenta, tuttavia (laddove i dati permettono la comparazione) per i profili tecnici.

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?: No

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Non so

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici:	No
Codici di condotta:	No
Codici di comportamento:	Sì

Nel 2023 è stato attivato lo Sportello di Ascolto Psicologico, affidato a una professionista esterna e dedicato a tutto il personale dell'ente, senza distinzione. Lo sportello è attivabile previo appuntamento, sia in presenza che a distanza per favorirne l'accesso.

Nel mese di settembre 2024 è stata nominata la Consigliera di fiducia. La Consigliera fornisce consulenza e assistenza alle lavoratrici e ai lavoratori vittime di discriminazione, molestie, molestie sessuali e mobbing, tramite uno Sportello di ascolto per tutte le persone della comunità di INRiM che ritengano di avere subito o di subire atti o comportamenti considerati lesivi della dignità della persona e che cagionino disagio psicofisico. La Consigliera esamina le denunce e le segnalazioni del personale dell'Istituto, in merito a situazioni di disagio, allo scopo di individuare e ricercare possibili soluzioni, suggerendo alla persona coinvolta le azioni, informali o formali, più idonee; fornisce, inoltre, assistenza alla persona coinvolta qualora intenda presentare una denuncia o una segnalazione formale. Tale attività viene svolta, previa richiesta di appuntamento, con cadenza settimanale fissa, sia in presenza (una volta al mese) sia on line.

Alla fine del 2024 è stato nominato un gruppo di lavoro incaricato di redigere il codice di condotta di INRiM. La fine dei lavori è prevista nel corso del 2025.

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

Il CUG evidenzia l'importanza, per l'Istituto, di dotarsi del Codice di condotta e del Codice etico, attualmente non disponibili. Prende, quindi, atto con favore della nomina del gruppo di lavoro per la redazione del primo e auspica che analoga iniziativa sia adottata a breve per la realizzazione del secondo.

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

Nel corso del 2024 non sono emerse formalmente le situazioni descritte.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Conciliazione e Flessibilità

Individuazione di modalità di lavoro flessibili più congeniali alla conciliazione dei tempi di vita: smart-working e il telelavoro

I Regolamenti di Lavoro Agile e Telelavoro sono stati recentemente approvati dal CdA, rispettivamente in data 23.07.2020 e 28.07.2021. Si ritiene che le modalità individuate siano postive quanto alla creazione del benessere organizzativo del personale. La loro attuazione richiede costante monitoraggio, al fine di evitare - per quanto di competenza del CUG - che gli oggettivi benefici del lavoro da casa, comunque articolato, possano tradursi in svantaggi sotto il profilo delle carriere e/o della realizzazione delle persone nell'ambiente di lavoro.

Obiettivo:

"Parità, parità di genere e pari opportunità"

Incentivi volti a sostenere i giovani ricercatori e le giovani ricercatrici con figli al seguito durante i periodi di ricerca all'estero

Nel 2023 è stato effettuato una "Studio di fattibilità - Incentivi volti a sostenere i giovani ricercatori e le giovani ricercatrici con figli al seguito durante i periodi di ricerca all'estero". Pur nella difficoltà di dare attuazione a questo obiettivo, lo Studio contiene suggerimenti concreti e spunti che indicano la strada da intraprendere per fare in modo che la genitorialità non diventi un ostacolo alle carriere di ricercatrici e ricercatori.

Obiettivo:
Benessere organizzativo

Servizi di promozione del benessere lavorativo e organizzativo dei dipendenti INRiM

Si tratta di un obiettivo generico e non compiutamente definito. Si evidenzia, tuttavia, che: il personale che opera presso il campus principale di INRiM - relativamente isolato e circondato da un ampio parco - dispone di un servizio mensa e di un bar (quest'ultimo con apertura fino alle h. 18,00) interni; sono stati anche realizzati, nei pressi del bar, due tavoli da ping pong, così come sono stati messi a disposizione stalli per le biciclette e spunti di ricarica per le auto elettriche. Negli ultimi anni sono stati effettuati corsi in materia di soft skills, lo sviluppo delle quali ha senz'altro ricadute sulle modalità in cui le persone si relazionano e gestiscono le situazioni di lavoro, quindi anche indirettamente a supporto del benessere organizzativo. Nel 2024 è stato avviato un percorso di talent development, con lo scopo di offrire alle persone a più alto potenziale percorsi formativi ad hoc per lo sviluppo delle carriere.

Obiettivo:
"Parità, parità di genere e pari opportunità"

Analisi degli Indicatori statistici annuali dei percorsi di carriera dei ricercatori e delle ricercatrici all'inizio della carriera

Si tratta di un obiettivo rilevante, in quanto relazionato alla percezione diffusa di ostacoli alla carriera delle ricercatrici e supportare l'individuazione di azioni di cambiamento, difficili da delineare in assenza di dati da cui partire.

Obiettivo:
"Parità, parità di genere e pari opportunità"

Attività di sensibilizzazione sull'importanza della presenza delle donne nelle posizioni direttive, nei boards (CdA e Senato Accademico) e nelle Commissioni di valutazione.

Come accennato in altra parte di questa relazione, le principali cariche dell'Istituto, con poche eccezioni, sono tradizionalmente riservate agli uomini, così come la presenza maschile è preponderante nelle commissioni di concorso. La previsione di questo obiettivo è, quindi, coerente con la necessità di creare consapevolezza su questo tema e sul valore e la ricchezza che le donne apportano quando ricoprono ruoli istituzionali.

Obiettivo:
"Parità, parità di genere e pari opportunità"

Supporto alle candidature femminili negli Organi decisionali INRiM, anche con l'eventuale introduzione di un sistema di quote

Si rimanda a quanto detto in merito all'obiettivo precedente.

Obiettivo:
"Parità, parità di genere e pari opportunità"

Questionario per ricercatori/ricercatrici sulla prospettiva di genere nella ricerca, con particolare attenzione alle discipline STEM.

Questo obiettivo si lega a una tematica di grande rilevanza per INRiM, tenuto conto dei dati riportati in questa relazione e della opportunità di coinvolgere il personale in attività concretamente orientate a fornire, anche se in fasi successive, elementi di supporto per raggiungere obiettivi di parità . Resta fermo che, in ambito scientifico, questo tema investe la

ricerca nell'intero Paese e non può trovare compiuta soluzione a livello di singolo ente. Questo, tuttavia, non può essere di ostacolo alla ricerca e all'introduzione, anche in una singola organizzazione, di strumenti e correttivi che consentano di migliorare l'equilibrio tra i generi.

Obiettivo:
"Parità, parità di genere e pari opportunità"

Workshop per ricercatori/ricercatrici con esperti/esperte nazionali e internazionali per valorizzare la prospettiva di genere nei progetti di ricerca e curricula

Si rimanda a quanto detto per l'obiettivo precedente.

Obiettivo:
"Parità, parità di genere e pari opportunità"

Promozione di Gender Equality Projects attivi nell'ambito R&I (eg. R&IPEERS,http://ripeers.eu/) sui canali di comunicazione INRiM

Si rimanda a quanto detto per i due obiettivi precedenti. In questo caso si tratta di un'attività di comunicazione, ma finalizzata a far conoscere e circolare conoscenze e strumenti aventi la medesima finalità.

Obiettivo:
Adozione bilancio di genere

Implementazione del Bilancio di Genere

Come detto in altra parte di questa relazione, il primo Bilancio di genere è stato adottato nel 2023. Senz'altro si dovrà proseguire in un'ottica di miglioramento della strada tracciata e di applicazione di proposte e suggerimenti derivanti, direttamente o indirettamente, da questi documenti.

Obiettivo:
"Parità, parità di genere e pari opportunità"

Indagine (in forma anonima) sulle pari opportunità per il personale INRiM

Si tratta di uno strumento essenziale per valutare lo stato delle pari opportunità all'interno dell'Istituto e della percezione che ne hanno le persone.

Obiettivo:
"Parità, parità di genere e pari opportunità"

Coinvolgimento OO.SS. INRiM nelle principali azioni strategiche volte a costruire la consapevolezza di genere

Nel PIAO si legge che "Si tratta di un generico obiettivo legato alla qualità delle relazioni sindacali, il cui esito dipenderà dalle dinamiche tra le parti". Compito del CUG sarà osservare se e come tale obiettivo sarà perseguito e quale ne esarà l'esito, al fine di darne atto nelle prossime relazioni.

Obiettivo:
"Formazione e aggiornamento"

Iniziative di formazione sull'eliminazione della violenza di genere

Un primo intervento, aperto a tutto il personale, è stato effettuato nel 2023. Non solo per una generica attenzione a questa tematica, ma in considerazione dei tragici fatti di cronaca a cui tutte/i assistiamo con dolorosa frequenza, è auspicabile che tali iniziative siano reiterate e rafforzate.

Obiettivo:
Nomina del Consigliere/a di fiducia

Selezione di un/una consigliere/a di fiducia disponibile per ascolto e consigli su istanze di genere

Questo obiettivo è stato raggiunto, con la nomina della prima Consigliera di Fiducia di INRiM nel settembre 2024. Si osserva che le modalità di nomina sono state efficaci, in quanto hanno permesso di ricevere, in maniera del tutto trasparente, numerose candidature e di selezionare la persona che ha presentato il curriculum e il progetto di attività valutati come più coerenti con la natura e le esigenze di INRiM.

Obiettivo:
(3) Promozione delle pari opportunità e contrasto alle violenze di genere e violenza

Questionario anonimo a tema molestie e violenza di genere

Si richiama quanto detto in merito all'obiettivo sulle iniziative di formazione, stante la drammatica attualità di questo problema.

Obiettivo:
Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio in relazione al genere

Analisi della legislazione nazionale e screening della comunicazione istituzionale con selezione di documenti interni secondo una prospettiva di genere (ai fini dell'attuazione del corretto uso del linguaggio di genere)

L'analisi è stata effettuata nel 2023.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Procedura di interpello finalizzata a raccogliere le candidature del personale interessato a far parte delle/dei Componenti del CUG per il quadriennio 2024-2027.
Tipologia di atto:	Decreto
Data:	15/02/2024
Organo sottoscrittore:	Direttore Generale
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No

Interventi realizzati a costo zero:	No
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Apposita sezione nella Intranet dell'Istituto
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	6
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

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 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Supporto all'attività della Consigliera di Fiducia

Sin dalla nomina della Consigliera di Fiducia, il CUG ha avviato interlocuzioni con la stessa, anche invitandola a partecipare alle riunioni periodiche del Comitato. L'interazione costante con la Consigliera, pur nel rispetto dei reciproci ruoli, è ritenuta fondamentale ed ha carattere bidirezionale. In questo senso il CUG ha operato e sta operando per l'individuazione di azioni positive, interventi e progetti da realizzare nel corso del 2025.

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

Il CUG, avvalendosi di un sistema di mailing list, anche nel 2024 periodicamente ha comunicato con il personale attraverso le c.d. "Pillole di CUG", brevi testi su temi di attualità o di particolare interesse per la comunità dell'Istituto. L'intenzione è quella di stimolare una riflessione sulle tematiche relative alle discriminazioni, al benessere organizzativo ed all'equilibrio di

genere, mantenendo costante l'attenzione sulle stesse.

Bilancio genere

Il CUG, tramite la Presidente, ha seguito e supportato la fase di analisi e di approfondimento finalizzata alla redazione del Bilancio di genere 2024. Il Bilancio, come detto, non risulta formalmente adottato nel corso dell'anno di riferimento, ma verrà presentato ai vertici dell'Amministrazione nei primi mesi del 2025.

Considerazioni conclusive

Si premette che il CUG di INRiM attualmente in carica è stato nominato nel mese di febbraio 2024 ed è il secondo Comitato nella storia dell'Istituto. Le considerazioni che seguono, inoltre, sono rese in totale spirito di collaborazione e nella consapevolezza degli sforzi che l'Amministrazione sta attuando.

Da un lato, il CUG si trova nuovamente costretto a riportare l'attenzione verso il ruolo del Comitato stesso ed i compiti dell'Amministrazione sanciti dall'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. e dalla Direttiva 2/2019. Come in passato, l'opera del CUG in INRIM risulta ancora limitata soprattutto dalla scarsa consapevolezza dei suoi compiti istituzionali da parte della dirigenza e del ruolo di garanzia che può svolgere per tutto il personale. Si evidenzia anche che il Comitato non dispone di budget, di spazi e di risorse di supporto, essendo quindi la sua intera attività rimessa allo "spirito di volontariato" delle persone che ne fano parte.

In generale, si ossserva, come già in passato, che la rappresentazione di INRiM che emerge dai dati riportati nelle tabelle pubblicate dall'amministrazione supporta i risultati riportati nell'analisi stress lavoro-correlato (SLC) di una popolazione che in larga parte vede riconoscimenti limitati delle proprie professionalità (sotto-inquadramento, limitazione della carriera, mancanza di incentivazioni, limitata trasparenza e possibilità di contribuire al processo decisionale), scarsa fiducia nel futuro, difficoltà nella gestione dei flussi e carichi lavorativi e nelle relazioni sia a livello trasversale che verticale con problematiche rilevanti di benessere lavorativo. In pratica la situazione SLC presenta maggiori criticità rispetto alla precedente analisi del 2017. Inoltre, sebbene sia cresciuta la presenza delle donne anche nei ruoli di ricercatrice e tecnologa, oltre che nei più tradizionali ruoli amministrativi, permane tuttavia una forte disparità di genere nelle distribuzioni percentuali tra le figure professionali. Disparità che si ripercuote sulle potenzialità di carriera e di accesso alla gestione di progetti e fondi. Questa situazione riflette in parte una organizzazione sociale tradizionale, che in ambiente scientifico di ricerca sarebbe auspicabile fosse superata, ma il suo superamento non è incentivato dalla struttura dell'Ente e dalle dinamiche organizzative e di gestione al suo interno. Del resto si evidenziano *bias* discriminatori di genere nell'attribuzione dei ruoli di presidenza nelle commissioni di concorso, titolo recensibile ai fini delle progressioni di carriera, e nelle attribuzioni delle tutele di legge al personale in maternità e paternità, ancora un numero troppo esiguo di donne è responsabile di progetti internazionali di ricerca o di grossi fondi economici. Si aggiunga che i ruoli di vertice vedono una presenza pressoché nulla delle donne: le cariche di Presidente, Direttore Scientifico, Componenti del Consiglio di Amministrazione e Direttore Generale sono tutte occupate da uomini, riflettendo anche nell'attualità la storia dell'Istituto, che sino ad ora ha avuto solamente due donne in queste posizioni (una Direttrice Scientifica e una Direttrice Generale).

A queste problematiche di genere se ne aggiungono altre dovute ad atteggiamenti di potenziale mobbing, legate anche all'ignoranza del fenomeno. In tal senso, tuttavia, la presenza della Consigliera di Fiducia, come si è detto nominata nel settembre 2024, potrà in prospettiva contribuire all'emersione e alla soluzione di tali situazioni. Manca, invece, ancora una formazione adeguata, sia per temi sia per numerosità del personale coinvolto, che sarebbe invece alla base per la creazione di una consapevolezza e di una sensibilità comuni e condivise, in materia di di mobbing sia, in generale, su violenza e discriminazioni.

Delle azioni non procrastinabili auspicate nelle precedenti relazioni, si dà atto della nomina della Consigliera di Fiducia e dell'avvio della redazione del Codice di condotta, atteso a breve. Si sottolineano, inoltre, come azioni ulteriori, l'attivazione dello Sportello di Ascolto Psicologico (2023) e la predisposizione di Linee Guida sul linguaggio di genere, presentate nel 2024

e in attesa di validazione da parte dell'Amministrazione. In generale, quindi, si può osservare un'accelerazione nell'avvio di azioni rilevanti per i temi che qui interessano. Resta, però, l'esigenza di corsi formativi obbligatori sulle discriminazioni, la parità di genere e il mobbing e la violenza in generale, di trasparenza dei flussi di lavoro e delle possibilità di carriera, senza trascurare l'adozione di criteri trasparenti per l'attribuzione di incarichi e responsabilità e per le valutazioni della performance.

Source URL:
http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-di-ricerca-metrologica-inrim-2025