



Portale CUG

Relazione CUG

# Istituto Nazionale di Statistica - ISTAT - 2026

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Istituto Nazionale di Statistica - ISTAT

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00184

Indirizzo: Via Cesare Balbo 16

Codice Amministrazione: ISTAT

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Enti e Istituzioni di Ricerca Pubblici

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Oltre i 500

## Piano Triennale di Azioni Positive

2021

2022

2021 – 2023

2022-2024

[piano\\_azioni\\_positive\\_pcm-triennio\\_2021-2023-anno\\_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_pcm-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)[piano\\_azioni\\_positive\\_pcm-triennio\\_2022-2024-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_pcm-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_pcm-triennio\\_2021-2023-anno\\_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_pcm-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (451.56 KB)[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_pcm-triennio\\_2022-2024-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_pcm-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (625.5 KB)



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	DIRETTORE GENERALE	0	0	0	1		0	0	0		0
Dirigente di livello generale	Direttore di Dipartimento	0	0	0	2	0	0	0	0		1
Dirigente di livello generale	Direttore Centrale	0	0	0	2	5	0	0	0	4	1
Dirigente di livello generale	Dirigente amministrativo di Prima fascia	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello generale	dirigente amministrativo 1^ fascia art. 19 c. 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	dirigente amministrativo 2^ fascia	0	0	0	0	1	0	0	1	3	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO 2^ FASCIA ART.19 C. 6 QUATER	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO 2^ FASCIA ART. 19 C. 6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	1^ livello	0	0	1	36	32	0	0	0	82	32
Personale non dirigente	2^ livello	0	1	38	110	26	0	0	69	232	23
Personale non dirigente	3^ livello	0	10	25	38	4	0	16	68	69	10
Personale non dirigente	4° livello	0	3	21	94	49	0		27	146	44

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	5^ livello	0	14	49	51	6	0	20	73	59	15
Personale non dirigente	6^ livello	13	27	45	24	6	11	21	25	15	14
Personale non dirigente	7^ livello	1	4	3	9	6	0	5	3	5	8
Personale non dirigente	8^ livello	0	2	1	0	0	0	0	0	2	0
Totale personale		14	61	183	369	135	11	62	266	619	151
Totale % sul personale complessivo		0,75	3,26	9,78	19,72	7,22	0,59	3,31	14,22	33,08	8,07

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	14	50	133	204	37	438	40,33	58,48	11	47	200	345	45	648	59,67	59,23
Tra 3 e 5 anni	0	7	15	37	17	76	30,40	10,15	0	8	30	115	21	174	69,60	15,90
Tra 5 e 10 anni	0	4	18	65	24	111	42,86	14,82	0	7	34	80	27	148	57,14	13,53
Superiore a 10 anni	0	0	17	56	51	124	50,00	16,56	0	0	1	70	53	124	50,00	11,33
Totale	14	61	183	362	129	749			11	62	265	610	146	1094		
Totale %	0,76	3,31	9,93	19,64	7,00	40,64			0,60	3,36	14,38	33,10	7,92	59,36		

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

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

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

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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
dirigente di ricerca	Laurea magistrale	44	41,90	61	58,10	105	5,70
Dirigente Tecnologo	Laurea magistrale	25	32,05	53	67,95	78	4,23

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Il liv Primo Ricercatore	Laurea magistrale	90	33,58	178	66,42	268	14,54
Il liv Primo Tecnologo	Laurea magistrale	85	36,80	146	63,20	231	12,53
III liv ricercatore	Laurea magistrale	46	31,94	98	68,06	144	7,81
III liv Tecnologo	Laurea magistrale	31	32,29	65	67,71	96	5,21
Funzionario di Amministrazione	Laurea magistrale	18	32,14	38	67,86	56	3,04
Funzionario di Amministrazione	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,05
CTER	Diploma di scuola superiore	155	51,84	144	48,16	299	16,22
CTER	Laurea	20	55,56	16	44,44	36	1,95
CTER	Laurea magistrale	185	44,15	234	55,85	419	22,73
Collaboratore di Amministrazione	Diploma di scuola superiore	14	41,18	20	58,82	34	1,84
Collaboratore di Amministrazione	Laurea	1	25,00	3	75,00	4	0,22
Collaboratore di Amministrazione	Laurea magistrale	7	50,00	7	50,00	14	0,76
Operatore di Amministrazione	Inferiore al Diploma superiore	7	63,64	4	36,36	11	0,60
Operatore di Amministrazione	Diploma di scuola superiore	8	50,00	8	50,00	16	0,87
Operatore di Amministrazione	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,05
Operatore Tecnico	Inferiore al Diploma superiore	5	29,41	12	70,59	17	0,92
Operatore Tecnico	Diploma di scuola superiore	5	50,00	5	50,00	10	0,54
Operatore Tecnico	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,11
Assistente tecnico statistico	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,05
Totale personale		749		1094		1843	
Totale % sul personale complessivo		40,03		58,47		98,50	

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

Prima di procedere al commento dei dati, si precisa che la numerazione delle tavole di seguito richiamate nella presente

*Relazione corrisponde a quella indicata dalla Direzione del Personale dell'Istat nella sezione "Amministrazione" del portale.*

La consistenza del personale in forza in Istituto al 31 dicembre 2025 è di 1.871 unità (Tavola 1.1), con una diminuzione di 35 unità rispetto all'anno precedente.

Nell'ambito del personale non dirigenziale, la percentuale delle lavoratrici subisce un decremento dal 59,2% del 2024 al 58,5% del 2025 sul totale del personale (dirigenziale e non), mentre la percentuale dei lavoratori rimane sostanzialmente stabile.

Dall'analisi dell'inquadramento professionale emerge che il personale con incarico dirigenziale è pari a 28 unità, di cui 14 donne e 14 uomini.

Nel 2025 la situazione si è leggermente modificata, anche a seguito del cambiamento organizzativo intervenuto nello stesso anno, che ha comportato una ridefinizione dei ruoli dirigenziali a favore degli uomini. Si registrano infatti 7 uomini e 5 donne tra i Direttori centrali delle direzioni tecniche, mentre nel 2024 i Direttori centrali delle direzioni tecniche donne erano 6, e 2 uomini e 1 donna tra i Direttori di Dipartimento. Il nuovo Dipartimento costituito nel 2025 è stato affidato ad un Direttore di genere maschile.

Restano invariati il numero e la composizione dei Dirigenti amministrativi di prima fascia: un uomo e una donna, cui si aggiunge una dirigente di seconda fascia alla quale è affidato un incarico di prima fascia. La posizione di Direttore Generale è ricoperta da un uomo.

Gli incarichi di Dirigente dei Servizi giuridici amministrativi sono affidati a quattro donne e due uomini; quattro di loro sono tecnologi/ricercatori con incarico temporaneo di dirigente di seconda fascia.

Si osserva inoltre che, nelle posizioni di Dirigenti di Servizi tecnici, le donne sono in numero lievemente superiore rispetto agli uomini (24 rispetto a 20) (Tavola 1.3).

Tra i livelli I-III si registrano lievi diminuzioni rispetto all'anno precedente (meno 16 unità). Il rapporto tra i generi evidenzia una maggiore presenza delle donne rispetto agli uomini, con percentuali rispettive del 32,1% e del 17,1% sul totale del personale.

Per quanto riguarda i livelli di inquadramento professionale IV-VIII, si rileva una diminuzione di 103 unità tra i colleghi inquadrati al VI livello e un aumento nel V e nel IV livello rispettivamente di 45 e 46 unità. Tali cambiamenti potrebbero, per lo più, essere attribuiti alle progressioni di carriera dovute alle recenti procedure selettive. Il rapporto tra i generi risulta sostanzialmente bilanciato, con il 26,3% delle donne e 22,9% degli uomini sul totale del personale.

Nella Tavola 1.4, relativa alla permanenza nei profili e nei livelli per genere e classi d'età, complessivamente emerge una predominanza femminile nei profili non dirigenziali, con una maggiore concentrazione di donne nelle fasce di permanenza nei livelli inferiori ai 10 anni e nelle classi di età più avanzate.

In particolare, si può notare che fra i 3 e 5 anni di permanenza la quota femminile è ancora più marcata, con le donne che costituiscono il 69,6% (174 individui) e gli uomini il 30,4% (76 individui).

Si conferma dunque una preponderanza di donne anche nella fascia di permanenza che va dai 5 ai 10 anni (57,1% donne e 42,9% uomini).

Viceversa, per la permanenza nel livello superiore ai 10 anni, si riscontra una parità di genere.

Con riferimento alla distribuzione del personale non dirigenziale, suddiviso per sesso e titolo di studio (Tavola 1.7), emerge che le donne possiedono una laurea magistrale in percentuale maggiore (80,4%) rispetto agli uomini (70,9% del totale).

Si osserva che il 55,6% del personale inquadrato nel profilo CTER possiede una laurea magistrale, cioè un titolo superiore a quello necessario per l'accesso al profilo professionale (diploma superiore).

In particolare, emerge che le donne inquadrare nel profilo di CTER per il 59,4% sono laureate rispetto al 51,4% degli uomini.

Con riferimento al 2024, si registra la quasi scomparsa di personale con licenza media; segno che i possessori di tale titolo potrebbero aver cessato l'attività di servizio per pensionamento.

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

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

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	13	60	179	358	133	743	40,62	97,38	11	62	261	604	148	1086	59,38	98,01
Part Time >50%	1	1	1	3	1	7	28,00	0,92	0	0	5	11	2	18	72,00	1,62
Part Time ≤50%	0	0	3	8	2	13	76,47	1,70	0	0	0	4	0	4	23,53	0,36
Totale	14	61	183	369	136	763			11	62	266	619	150	1108		
Totale %	0,75	3,26	9,78	19,72	7,27	40,78			0,59	3,31	14,22	33,08	8,02	59,22		

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

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

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

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

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruisce del lavoro agile	13	59	160	321	108	661	38,61	94,16	12	57	251	591	140	1051	61,39	93,84
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	4	11	4	19	33,93	2,71	0	1	8	20	8	37	66,07	3,30
Part time orizzontale	0	1	2	0	0	3	20,00	0,43	0	0	5	7	0	12	80,00	1,07
Part-time verticale su base mensile	1	0	2	11	2	16	55,17	2,28	0	0	3	8	2	13	44,83	1,16
Part-time verticale su base annuale	0	0	1	2	0	3	37,50	0,43	0	0	1	3	1	5	62,50	0,45
part-time misto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,18
Totale	14	60	169	345	114	702			12	58	268	631	151	1120		
Totale %	0,77	3,29	9,28	18,94	6,26	38,53			0,66	3,18	14,71	34,63	8,29	61,47		

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

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

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

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

Come si evince dalla Tavola 1.2, alla data del 31 dicembre 2025 risultano attivi 42 contratti di lavoro a tempo parziale. Si è registrata una quota preponderante del genere femminile di ricorso al regime di part-time superiore al 50% (72%), mentre il genere maschile tende prevalentemente a ricorrere alla stipula di un contratto part-time uguale o inferiore al 50% (76,47%).

Con riferimento alla sola fruizione del part time, la Tavola 1.9 (a) "Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età - part time. Anno 2025", evidenzia il numero di contratti di part time (orizzontale, verticale su base mensile e verticale su base annuale, di tipo misto) stipulati dai lavoratori e dalle lavoratrici dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025.

L'osservazione dei dati rileva che, nonostante la maggiore flessibilità di orario prevista dal CCNL per le lavoratrici e i lavoratori appartenenti ai livelli I-III, costoro in realtà ricorrono al rapporto di lavoro a tempo parziale in eguale misura rispetto alle lavoratrici e ai lavoratori afferenti ai livelli IV-VIII.

Indipendentemente dal livello e dal profilo di appartenenza e con riferimento alla motivazione delle richieste, per l'anno 2025 i dati evidenziano che la necessità di conciliazione vita familiare e lavoro prevale (79,63%) sull'esigenza di chi intende avvalersi di questa forma di contratto per poter svolgere un'attività professionale fuori dell'Istituto (21,57%).

Dall'analisi dei dati sopra rappresentati, emerge, in particolare, che sono stati stipulati:

- 54 contratti part time (PT) di cui 22 accordi con i lavoratori e 32 con le lavoratrici;
- 15 di tipo orizzontale: si tratta di un rapporto di lavoro dove la prestazione di servizio è uniforme nei cinque giorni lavorativi settimanali con un numero di ore di lavoro ridotte rispetto alle 40 settimanali del tempo pieno. Tale tipologia è prevalentemente richiesta dal genere femminile con età compresa tra i 51 e 60 anni, con uno scostamento minimo ma indicativo con riferimento alla fascia di età compresa tra i 41 e i 50 anni;
- 29 di tipo verticale su base mensile: si tratta di un rapporto di lavoro a tempo parziale in cui la prestazione è svolta limitatamente ad alcuni giorni della settimana. Gli uomini della fascia di età fra i 51 e i 60 anni vi fanno ricorso maggiormente;
- 8 di tipo verticale su base annuale: si tratta di una tipologia di rapporto di lavoro a tempo parziale in cui vi è astensione totale dall'attività lavorativa nel mese o nei mesi richiesti (massimo 4 mesi nell'anno solare, come da regolamento dell'Istituto). Nel resto dell'anno l'attività lavorativa viene svolta alle stesse condizioni stabilite dal contratto a tempo pieno. Le differenze di genere non sono rilevanti ma si osserva, per la fascia di età dai 51 ai 60 anni e per il genere femminile, il ricorso a questa tipologia per ragioni presumibilmente di cura familiare in particolari periodi dell'anno;
- 2 di tipo misto: si tratta di rapporto di lavoro parziale in cui è possibile combinare il part time verticale su base annuale nonché orizzontale e/o verticale su base mensile. Nel 2025 ne hanno fruito unicamente lavoratrici.

In merito alla fruizione delle misure di conciliazione tempi di vita-lavoro per genere ed età, dall'analisi della partecipazione a misure di lavoro flessibile (Telelavoro - TLV, Lavoro Agile - LA e Part-time - PT), si rileva che il maggior ricorso alle predette misure di lavoro flessibile è riscontrabile tra le donne, in continuità con quanto osservato nell'annualità precedente, deducendosene che, verosimilmente, la maggiore flessibilità nella gestione del tempo viene utilizzata per la cura dei figli, delle persone fragili e della famiglia.

Con particolare riguardo al Telelavoro (TL) e al Lavoro Agile (LA), analizzando i dati contenuti nella successiva Tavola 1.9 (b) "Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età' - telelavoro e lavoro agile. Anno 2025", è possibile rilevare che nel corso del 2025 la fruizione delle misure di lavoro a distanza ha interessato il 94,49% dei lavoratori (1.768 sul totale dei dipendenti 1.871), 58,15% donne e 36,34% uomini.

Per quanto riguarda invece il lavoro agile 1.712 dipendenti vi aderiscono senza una significativa variazione tra i generi, 96,6% per le donne e 97,21% per gli uomini, in analogia ai dati dello scorso anno.

La classe di età in cui si riscontra una maggiore adesione al lavoro agile per gli appartenenti alla fascia 51-60 anni, con il 56,23% delle donne e il 48,56% degli uomini, in coerenza con la maggiore numerosità del totale dipendenti donne in questa fascia di età rispetto al numero totale dei dipendenti uomini, dati peraltro molto vicini a quelli dell'anno scorso, con il 54% delle donne e il 49% degli uomini.

Il lavoro agile in Istituto è disciplinato dalla Deliberazione della Direzione Generale DOP/425/2025 del 20 febbraio 2025 che prevede l'adozione, a partire dal 1° marzo 2025, della disciplina relativa all'attuazione in Istituto del lavoro agile, contenuta nel documento "Disposizioni operative sul lavoro agile nell'Istituto nazionale di statistica. Anno 2025", facente parte integrante della predetta Deliberazione.

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

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	28	8,02	321	91,98	349	2,94
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	3978	37,88	6524	62,12	10502	88,57
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	210	22,85	709	77,15	919	7,75
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	14	16,09	73	83,91	87	0,73
Totale permessi	4230	35,68	7627	64,32	11857	

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

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

Per quanto riguarda la "Fruizione dei congedi parentali e permessi Legge n. 104/92 per genere- Anno 2025" di cui alla successiva Tavola 1.10, viene riportato distintamente per genere e per tipologia (giornaliero ed a ore), il dato relativo alla fruizione del permesso ex Legge n. 104/92.

Pertanto, è possibile osservare di seguito, la distribuzione giornaliera ed oraria della fruizione della Legge n. 104/92:

- 349 permessi giornalieri ex Legge n. 104/92 (numerosità inferiore alle richieste del 2024 che ammontavano a 502), di cui 321 fruiti dal genere femminile (91,98%) che nel 2024 ammontavano a 363;
- 10.502 ore di permesso ex Legge n. 104/92 (numerosità superiore alle richieste del 2024 che ammontavano a 9605), di cui 6.524 ore fruiti dal genere femminile (62,12%) mentre nel 2024 le richieste del genere femminile ammontavano a 6114 ore;

- 919 permessi giornalieri per congedi parentali (numerosità superiore alle richieste del 2024 che ammontavano a 848, probabilmente dovuto ad un recente aggiornamento normativo in materia di congedo parentale), di cui 709 fruite dal genere femminile (77,15%), mentre nel 2024 le richieste del genere femminile ammontavano a 742;
- 86,5 ore di permesso per congedi familiari (numerosità superiore alle richieste del 2024 che ammontavano a 83,5), di cui 72,5 ore fruite dal genere femminile (83,82%) che nel 2024 le richieste sono state 63 ore.

## 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**

Nel quadro delle politiche per la promozione della parità e delle pari opportunità, l'Istat ha integrato nel PIAO 2025-2027 il Piano Triennale di Azioni Positive, quale strumento programmatico volto a rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione dell'uguaglianza sostanziale tra il personale e a favorire il benessere organizzativo. Le azioni previste si collocano in continuità con il ciclo di programmazione precedente e sono orientate, in particolare, alla prevenzione e al contrasto delle discriminazioni dirette e indirette, alla promozione dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata, al rafforzamento della cultura organizzativa inclusiva e al monitoraggio delle condizioni di parità all'interno dell'Istituto.

Nel corso del 2025, l'Amministrazione ha dato attuazione alle misure programmate, con specifico riferimento agli interventi in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alla formazione sui temi delle pari opportunità e del contrasto agli stereotipi, nonché alle iniziative di sensibilizzazione e diffusione della cultura dell'inclusione.

Tali azioni sono sottoposte a monitoraggio periodico ai fini della valutazione dei risultati e dell'eventuale rimodulazione degli interventi.

Per il raggiungimento degli obiettivi del Piano, nel corso del triennio 2025-2027, come approfondito nella seconda parte della presente relazione, inerente all'attività del Comitato, il CUG ha svolto o ha in corso di realizzazione:

- la funzione consultiva e di promozione, in collaborazione con le strutture dell'Istituto, di qualsiasi strumento orientato al benessere organizzativo, alla parità di genere alle pari opportunità, all'inclusione, alla lotta alle discriminazioni e al mobbing;
- l'indagine di clima, che prevede la diffusione dei risultati entro il 2027;
- gli eventi e le attività formative, per quanto di propria competenza (si segnala il convegno "Benessere organizzativo negli Enti Pubblici di Ricerca" del 28 novembre 2025);
- le azioni comuni in sinergia con la Rete nazionale dei CUG, partecipando regolarmente tramite i suoi componenti sia alle riunioni di coordinamento sia ai sottogruppi organizzativi e tematici della medesima Rete.

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

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria: sicurezza	58	110	441	785	190	1584	52,78	10,45	75	99	307	842	94	1417	47,22	5,05
Aggiornamento professionale	617	1792	3020	3398	1364	10191	31,06	67,21	781	2020	7109	10941	1771	22622	68,94	80,64
Competenze manageriali/Relazionali	0	98	102	304	126	630	44,27	4,15	0	156	223	253	161	793	55,73	2,83
Tematiche CUG	11	99	368	887	66	1431	45,36	9,44	33	121	432	1027	111	1724	54,64	6,15
Violenza di genere	41	138	297	756	95	1327	46,99	8,75	31	147	375	852	92	1497	53,01	5,34
Totale ore	727	2237	4228	6130	1841	15163			920	2543	8446	13915	2229	28053		
Totale ore %	1,68	5,18	9,78	14,18	4,26	35,09			2,13	5,88	19,54	32,20	5,16	64,91		

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

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

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

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

No

L'Istat utilizza il **Bilancio di genere** quale strumento integrato di rendicontazione, finalizzato a garantire una maggiore trasparenza nelle modalità di destinazione delle risorse finanziarie e a valutarne l'effettivo impatto sui diversi generi. Il documento è redatto a consuntivo, sulla base del bilancio di esercizio dell'anno di riferimento. Alla data attuale risultano pubblicate le edizioni relative agli anni 2022 e 2023; pertanto, l'Istat non ha adottato un Bilancio di genere riferito all'anno 2025. L'ultimo documento disponibile è quello relativo all'esercizio 2023, approvato nella seduta del Consiglio del 30 giugno 2025, mentre è attualmente in corso di elaborazione l'edizione riferita all'anno 2024.

L'elaborato è preceduto da un'analisi dei principali elementi di contesto strategico, sia interni all'Istituto sia di carattere nazionale e internazionale, e offre una panoramica dei principali stakeholder coinvolti, interni ed esterni. Inoltre, il documento presenta la classificazione delle spese secondo la prospettiva di genere, adottando il modello del Bilancio di genere dello Stato ("Linee guida per la classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere. Rendiconto dello Stato"); per il 2023 sono stati analizzati i costi relativi alla produzione del Conto economico dell'anno, riclassificati secondo una prospettiva di genere in quattro categorie: spese dirette volte alla riduzione delle disuguaglianze di genere (3% dei costi di produzione), spese sensibili (4%), spese neutrali (75%) e spese da approfondire ulteriormente (18%). Particolare attenzione è stata riservata alle spese sensibili, quali attività formative interne ed esterne, convegni, missioni e contributi socio-assistenziali nonché alle spese dirette a ridurre le disuguaglianze, quali le indagini condotte da Istat nell'ambito del Programma Statistico Nazionale che prevedono costi specifici per la raccolta di dati sensibili al genere. L'analisi dei costi effettuata rappresenta un'opportunità significativa di riflessione e di orientamento verso futuri margini di miglioramento nella destinazione delle risorse secondo una prospettiva di genere, con particolare riferimento alle categorie attualmente considerate "neutrali" o da approfondire, al fine di promuovere concretamente il superamento delle disuguaglianze tra uomini e donne.

Con riferimento all'**offerta formativa** (che qui si commenta in relazione alla Tavola che precede), si osserva che questa è notevolmente aumentata nel complesso rispetto al 2024, contribuendo agli obiettivi di parità e pari opportunità. L'esame dei dati riguardanti la formazione presso l'Istituto (Tavola 1.11) permette di osservare che il monte ore, superiore alle 43 mila, è incrementato del 53% rispetto all'anno precedente, con la ripartizione per genere rimasta invariata: il 65% del monte ore di formazione è fruito dalle donne, in maniera superiore alla quota femminile del personale, che è del 59%.

Per quanto concerne la tipologia di formazione, rispetto all'anno precedente, si riscontrano:

- un incremento delle ore dedicate allo sviluppo di competenze tecnico-scientifiche (+140% per le

- donne e +101% per gli uomini), il cui peso distinto per genere incide rispettivamente per l'81% e per il 67% del tempo formativo totale;
- una diminuzione delle ore obbligatorie in materia di sicurezza, inserite in un contesto ciclico di formazione, molto più marcata per le donne (-45%), rispetto agli uomini (-18%), che comporta una ripartizione temporale del 5% sul totale femminile e del 10% su quello maschile. In sintesi, la formazione sulla sicurezza diminuisce per tutti, ma molto di più per le donne. Il dato potrebbe riflettere un diverso carico formativo e/o una diversa calendarizzazione, dato che la formazione sulla sicurezza segue cicli periodici pluriennali;
  - una riduzione del 18% per le donne e un aumento del 25% per gli uomini delle ore destinate a rafforzare le competenze manageriali/relazionali, a cui consegue che le rispettive quote formative sul totale di genere siano del 3% e del 4%;
  - un aumento del 67% delle ore dedicate all'approfondimento sulle tematiche del CUG e sulla violenza di genere da parte del personale maschile, in contrapposizione alla diminuzione del 23% per le donne, che evidenzia lo scenario in cui tali tipologie tematiche riguardano l'11% della formazione femminile e il 18% di quella maschile. In altri termini, proporzionalmente gli uomini dedicano a questa area una quota più elevata della loro formazione complessiva.

Confrontando la distribuzione percentuale per fasce d'età delle ore di formazione con la distribuzione percentuale per fasce d'età del personale (vedi anche la Tavola 1.1), si notano:

- un posizionamento della prima distribuzione superiore alla seconda, nelle classi di personale più "giovani", per le quali, in termini percentuali, si svolgono più ore di formazione, evidenziando in esse una maggiore propensione all'aggiornamento;
- un livellamento tra le due distribuzioni, che avviene per gli uomini nella fascia compresa tra i 41 e i 50 anni e per le donne tra i 51 e i 60 anni;
- un minor interesse per la formazione nelle classi di età più "anziane", con frequenze relative delle ore di formazione significativamente inferiori a quelle per età dei lavoratori.

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Commissione art. 54 CTER IV livello	0	0,00	4	100,00	4	6,06	Donna
Commissione art. 54 CTER V	1	25,00	3	75,00	4	6,06	Donna
Commissione art. 54 vari profili	1	25,00	3	75,00	4	6,06	Donna
Commissione concorso pubblico esperto di lavoro autonomo	2	50,00	2	50,00	4	6,06	Donna
Commissione esaminatrice mobilità esterna MOB-FAM 2025	2	50,00	2	50,00	4	6,06	Donna
Commissione esaminatrice verifica mansioni personale disabile da assumere dai Centri per l'impiego	3	50,00	3	50,00	6	9,09	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Commissione esaminatrice art. 15 ART15-Dirtecn-2021	0	0,00	4	100,00	4	6,06	Donna
Commissione esaminatrice art. 15 Cod. ART15-1RIC-2021	2	50,00	2	50,00	4	6,06	Donna
Commissione esaminatrice 15 p. Funzionario area 1 FAV-APPR-2025	2	40,00	3	60,00	5	7,58	Uomo
Commissione esaminatrice 15 p. Funzionario area 2 FAV-APPR-2025	1	20,00	4	80,00	5	7,58	Uomo
Commissione esaminatrice 15 p. Funzionario area 3 FAV-APPR-2025	1	14,29	6	85,71	7	10,61	Donna
Commissione esaminatrice elenco esperti in psicologia del lavoro	1	25,00	3	75,00	4	6,06	Uomo
Commissione esaminatrice valutazione comparativa ISTAT-CF-2024 Consigliere di fiducia	2	40,00	3	60,00	5	7,58	Uomo
Commissione esaminatrice PNRR-2DSM-AGEIT 2 incarichi lavoro autonomo	3	50,00	3	50,00	6	9,09	Donna
Totale personale	21		45		66		
Totale % sul personale complessivo	1,12		2,41		3,53		

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

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

Interessante quanto agli obiettivi di parità è esaminare la composizione per genere e ruolo delle commissioni di concorso (Tavola 1.8); si osserva che, dal punto di vista quantitativo, nel 2025 aumenta in modo consistente -rispetto al 2024 - la percentuale di donne, passando dal 55% al 68%, corrispondenti a 45 unità su un totale di 66 membri. Inoltre, due commissioni - quelle costituite in base alle delibere DOP 684/2021 del 23 settembre 2021 e DOP 1114 del 10/12/2025 - sono state composte esclusivamente da donne. Anche la commissione numericamente più ampia, nominata per la selezione di funzionari di amministrazione di V livello professionale (delibera DOP 837 del 19/8/2025), risulta “sbilanciata” a favore della parte femminile (6 componenti su 7). Rispetto all’anno precedente, infine, nel 2025 si rileva un vantaggio numerico per le donne anche in relazione all’incarico di Presidente: 10 commissioni sulle 14 costituite hanno avuto un Presidente donna (nel 2024, invece, a parità di numero di commissioni, 8 erano state presiedute da uomini).

### 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 %
Presidente	€246976,00	€0,00	€ -246976,00	--

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
DIRETTORE GENERALE	€199468,00	€0,00	€ -199468,00	--
Direttore Centrale	€128510,00	€126430,00	€ -2080,00	-1,65
Direttore di Dipartimento	€128510,00	€126430,00	€ -2080,00	-1,65
dirigente amministrativo 1^ fascia	€128510,00	€126430,00	€ -2080,00	-1,65
dirigente amministrativo 2^ fascia	€85606,00	€88231,70	€ 2625,70	2,98
1^ livello	€82341,30	€82186,60	€ -154,70	-0,19
2^ livello	€53832,30	€55009,60	€ 1177,30	2,14
3^ livello	€36461,30	€37525,50	€ 1064,20	2,84
4^ livello	€42217,30	€41139,90	€ -1077,40	-2,62
5^ livello	€36051,70	€36078,70	€ 27,00	0,07
6^ livello	€32263,20	€32126,90	€ -136,30	-0,42
7^ livello	€29707,60	€29440,10	€ -267,50	-0,91
8^ livello	€27419,40	€27961,00	€ 541,60	1,94

Nella Tavola 1.5 “Media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali”, vengono evidenziati i differenziali retributivi tra uomo e donna al netto dei contributi previdenziali ed assistenziali al 31 dicembre 2025, ovvero il valore medio della retribuzione annua netta per livello di inquadramento.

Con riferimento alla Dirigenza Generale (Direttore Generale, Direttori di Dipartimento e Direttori Centrali), i dati ultimi mostrano un lieve squilibrio dei livelli retributivi tra uomo e donna, a favore dei primi. A livello comparativo, la componente maschile, infatti, dispone in media di retribuzioni più elevate, con un gap che oscilla nel corso del tempo, ma tende ad allargarsi nell'ultimo anno considerato: +1,6% nel 2025, rispetto a +0,46% nel 2024 e +0,97% nel 2023.

A parte la breve parentesi del 2022, anno nel quale a parità di ruolo una donna guadagnava circa 3.606,00 euro in più rispetto a un uomo (-4,78% in termini di differenziale retributivo), negli ultimi tre anni si registra stabilmente un divario a favore dei dirigenti, seppure contenuto).

In relazione al personale inquadrato nella Dirigenza non generale (Dirigenti Amministrativi di II fascia), il differenziale retributivo di genere evidenzia alcune inversioni di segno nell'ultimo triennio: se nel 2023, le dirigenti guadagnavano in media annua 2.045 euro in più rispetto ai colleghi uomini, l'anno seguente le posizioni si invertono con un differenziale medio di circa +639 euro a favore della componente maschile (+0,74 % in termini di differenziale retributivo), per poi tornare nel 2025 nuovamente a favore delle donne (+2.626 euro annui corrispondente a un differenziale retributivo del -3,0%).

In corrispondenza del personale inquadrato nei livelli I-II-III (ricercatori e tecnologi), si osserva una sostanziale parità retributiva di genere tra il personale di I LP (livello di inquadramento superiore per il profilo professionale di riferimento), con un differenziale retributivo che varia dal +0,19% nel 2024 al -0,34% nel 2025. Sui restanti livelli II e III permane invece un gap a favore delle lavoratrici, il cui differenziale retributivo figura sempre al di sotto del -2,1%; ovvero, in termini assoluti, stabilmente superiore a 1.000 euro annui. Le differenze retributive a favore della componente femminile sono, in quest'ultimo caso, riconducibili principalmente agli effetti dei passaggi di fascia stipendiale. Infatti, essi prevedono un aumento della componente fissa retributiva al crescere dell'anzianità di livello, la quale ultima è strettamente correlata

all'anzianità di servizio nel profilo. Riprendendo i dati trasmessi dalla Direzione del personale al Comitato, richiesti proprio al fine di meglio comprendere il fenomeno rappresentato nelle tabelle, si evince che la percentuale di lavoratrici inquadrato nel II livello, con anzianità di servizio superiore a 14 anni, si attesta attorno al 77%, contro il 69% circa dei colleghi nella stessa condizione. Analogamente per il personale inquadrato nel III livello, emerge un divario significativo tra la quota di donne con anzianità superiore a 14 anni (41,1%) rispetto a quella degli uomini nello stesso profilo (35,1%).

Anche con riferimento all'anno 2025, si evidenzia una disparità economica a favore degli uomini tra coloro che risultano inquadrati nel IV livello: +1077 euro annui a fronte di un differenziale retributivo del +2,6%. Ciò, nonostante la composizione per anzianità di servizio tra uomini e donne risulti del tutto simile. In questo caso, il divario retributivo è verosimilmente ascrivibile ad altri fattori, quali ad esempio il diverso accesso a forme di retribuzione accessoria o aggiuntiva rispetto allo stipendio tabellare.

In ogni caso, l'analisi comparativa per genere richiederebbe un ulteriore approfondimento sulla base di dati al momento non previsti nelle tabelle standard che sono alla base del format della relazione.

## Sezione 4 - Benessere personale

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

Si evidenzia che dalle informazioni riportate nella relazione a cura del Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione non è possibile desumere se le attività e le analisi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, inclusa la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, abbiano considerato in modo specifico eventuali differenze o dinamiche di genere, in quanto l'impostazione dell'indagine risulta riferita complessivamente all'insieme del personale.

Secondo quanto riportato nella suddetta relazione, nel corso del 2025, sono proseguite le attività finalizzate al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Per rafforzare l'informazione e la consapevolezza dei lavoratori, è stato aggiornato il manuale sulla salute e sicurezza (Edizione giugno 2025), realizzato in collaborazione con RLS, Servizio di Prevenzione e Protezione e altre figure competenti.

I documenti relativi alle misure di prevenzione, protezione e gestione delle emergenze sono stati costantemente aggiornati e resi disponibili agli interessati. Parallelamente sono proseguite le attività di formazione, informazione e sorveglianza sanitaria rivolte a tutto il personale, inclusi dirigenti, preposti e addetti alle emergenze. Nel corso dell'anno sono stati realizzati interventi straordinari di ristrutturazione, che hanno contribuito a migliorare ulteriormente gli ambienti di lavoro. L'Istituto ha inoltre sottoposto il proprio Sistema di Gestione della Sicurezza a un audit esterno, rinnovando la certificazione secondo la norma ISO 45001.

Per quanto riguarda il rischio da stress lavoro-correlato, l'Istituto ha effettuato la relativa valutazione in conformità alle indicazioni normative e tecniche nazionali e comunitarie, attraverso il Gruppo di Valutazione (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza-RLS, Ufficio del Personale, Servizio di Prevenzione e Protezione, Medico Competente e lavoratori) in applicazione della metodologia INAIL secondo quanto indicato dalla Commissione Consultiva Permanente ex art. 6 del D.lgs. 81/08 e dal Centro regionale di riferimento per lo stress lavoro-correlato della Regione Lazio.

Secondo la metodologia INAIL, la rilevazione prevede la somministrazione di una check-list specifica a gruppi di lavoratori il più possibile rappresentativi delle diverse partizioni organizzative. L'aggiornamento della valutazione, in tutte le sue fasi è stata condotta da dicembre 2024 fino a novembre 2025.

Dall'analisi dell'assetto organizzativo dell'Istituto da parte del Gruppo di Valutazione sono state individuate delle partizioni

organizzative omogenee, rappresentative per genere, età e livello professionale, riferite a videoterminalisti distribuiti nelle diverse sedi ISTAT di Roma. Su un totale di circa 1.587 dipendenti, è stato selezionato un campione rappresentativo di circa 730 lavoratori. Sono state programmate e realizzate 60 interviste, rappresentative delle 60 partizioni organizzative monitorate, che hanno comportato la compilazione di 60 check-list e l'impiego complessivo di circa 120 ore per la rilevazione.

I risultati hanno evidenziato, per tutte le partizioni, un livello di rischio non rilevante (basso), confermando quanto emerso nelle precedenti rilevazioni e in linea con i dati della letteratura scientifica. L'analisi dei dati, sia con riferimento agli indicatori con esito favorevole sia a quelli con esito sfavorevole, ha consentito di individuare interventi finalizzati ad un miglioramento trasversale del benessere organizzativo di tutti i lavoratori dell'Istituto.

Le misure di miglioramento suggerite riguardano: l'evoluzione di carriera, l'ottimizzazione della pianificazione dei compiti, il potenziamento delle risorse, l'autonomia decisionale e il controllo del lavoro, il carico e il ritmo di lavoro, l'orario di lavoro. Tali obiettivi sono oggetto di analisi e condivisione a livello di governance dell'Istituto, per identificare quelli strategici di orientamento e condivisi con tutti i Dipartimenti, Direzioni e Servizi, in un'ottica di miglioramento continuo fondato su soluzioni operative concretamente praticabili e fornite direttamente dal personale.

#### 4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

L'Istituto Nazionale di Statistica produce e coordina la statistica ufficiale nazionale. L'assetto organizzativo dell'Istat è definito dallo Statuto, dal Regolamento di amministrazione, finanza e contabilità, dal Regolamento del personale e dal Regolamento di organizzazione, adottati in attuazione del d.lgs. n. 218 del 2016. La sede centrale dell'Istat è a Roma. L'Istituto è presente, inoltre, su tutto il territorio nazionale con una rete di uffici regionali.

In questo contesto, il CUG promuove pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni, a supporto di un ambiente di lavoro inclusivo. Nel 2025 ha proseguito le proprie attività a supporto del benessere del personale, concentrandosi su progettazione e promozione di una cultura organizzativa inclusiva. Le azioni intraprese dal CUG e dagli altri soggetti istituzionali coinvolti su questo tema, sono diversificate ma complementari, volte a rafforzare strumenti, processi e pratiche per migliorare la qualità della vita lavorativa e a sostenere un'evoluzione organizzativa basata su partecipazione, tutela e valorizzazione del personale.

Di seguito si riportano le principali attività intraprese sul tema del benessere organizzativo nel corso del 2025:

**Promozione.** Il CUG Istat ha promosso e realizzato il 28 novembre 2025 l'evento "L'importanza della cultura organizzativa per il benessere del personale negli Enti Pubblici di Ricerca (EPR) - Dialogo e condivisione per valorizzare le persone e promuovere consapevolezza sul benessere nei contesti organizzativi pubblici".

**Figure di garanzia.** Il 31 dicembre 2024 è giunto a scadenza il mandato della Consigliera di fiducia; la complessa procedura di valutazione comparativa è in corso di svolgimento sebbene in fase conclusiva e pertanto, per l'anno 2025, per la vacanza della figura, il Comitato non dispone di dati utili relativi all'attività per l'anno di riferimento.

**Mobilità.** Nel 2025, in continuità con le precedenti annualità, è stato redatto il Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL) per le sedi Istat di Roma, che analizza domanda e offerta di mobilità, monitorando l'impatto ambientale degli spostamenti dei dipendenti e definendo misure per ridurre l'uso del mezzo privato e promuovere la mobilità sostenibile.

**Inclusione.** Come emerge dalla relazione pervenuta al CUG, nel corso del 2025, il Gruppo di supporto ai processi di inserimento delle persone con disabilità in Istat ha realizzato numerose iniziative con particolare attenzione al coinvolgimento del territorio. Le attività hanno previsto interlocuzioni con uffici territoriali (Ancona, Genova, Roma) e una partecipazione alla Rete dei CUG e la collaborazione con i Responsabili per l'inclusione di altri enti di ricerca (CNR, INAF, INAPP) per favorire scambi di buone pratiche e coordinamento.

## Sezione 5 - Performance

### Analisi degli obiettivi di pari opportunità

*L'analisi di seguito illustrata si riferisce agli obiettivi di pari opportunità inseriti nel PIAO dell'amministrazione, nel loro complesso, come previsto nel format di cui all'Allegato 2 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"*

Con l'adozione del PIAO 2025-2027, l'Istituto nazionale di statistica ha integrato in modo strutturale le politiche di pari opportunità nel ciclo di pianificazione strategica dell'ente, traducendole in obiettivi misurabili attraverso specifici indicatori, in conformità a quanto previsto dall'art. 3 del decreto ministeriale n. 132 del 24 giugno 2022. La Sezione "Performance" del Piano dedica uno specifico focus agli obiettivi volti a promuovere le pari opportunità, l'equilibrio di genere, il benessere organizzativo e il contrasto alle discriminazioni.

La dimensione della performance si configura come una leva fondamentale per la generazione di valore pubblico, inteso sia come miglioramento del benessere dei cittadini sia come accrescimento del benessere del personale. Per il triennio di riferimento sono state individuate azioni positive riconducibili a diverse aree di intervento: il rafforzamento dell'equilibrio di genere, la promozione del benessere organizzativo, la formazione sui temi dell'inclusione, la diffusione del bilancio di genere e il monitoraggio del clima lavorativo.

Come meglio illustrato di seguito, il Comitato Unico di Garanzia ha svolto un ruolo consultivo e propositivo rilevante nell'orientare tali scelte, contribuendo a rafforzare l'integrazione tra dimensione strategica, organizzativa e culturale e a promuovere una visione sistemica delle politiche di inclusione e valorizzazione delle differenze, in coerenza con l'obiettivo di miglioramento continuo della qualità dell'azione amministrativa.

Il monitoraggio degli indicatori relativi al 2025 evidenzia il pieno conseguimento dei target programmati. In particolare, sono stati realizzati il bilancio di genere, le attività formative previste e le iniziative preparatorie all'indagine sul benessere organizzativo, insieme a interventi in materia di conciliazione vita-lavoro e sensibilizzazione sui temi dell'inclusione.

I risultati conseguiti rappresentano un primo passo significativo verso il consolidamento delle politiche di parità all'interno dei processi ordinari dell'Istituto. Le iniziative realizzate hanno infatti contribuito a superare un approccio frammentato, favorendo una progressiva integrazione di tali politiche nella gestione organizzativa, sostenendo l'evoluzione della cultura interna in senso più inclusivo ed equo.

Al tempo stesso, le attività svolte nel 2025 evidenziano la necessità di proseguire nel rafforzamento della capacità di pianificazione e controllo di tali politiche. L'attuale sistema di monitoraggio, infatti, consente prevalentemente di rilevare la realizzazione delle attività e i relativi output; appare quindi opportuno sviluppare ulteriori strumenti in grado di misurare gli effetti prodotti sulle condizioni di lavoro, sull'equilibrio di genere e sul benessere organizzativo.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) dell'Istat, adottato nel dicembre 2024, assicura il collegamento tra pianificazione, monitoraggio e valutazione dei risultati.

In particolare, il sistema prevede che gli obiettivi organizzativi, derivati dalla pianificazione strategica e operativa, siano assegnati alle strutture e monitorati attraverso specifici indicatori di risultato, mentre gli obiettivi individuali sono attribuiti ai

dirigenti e al personale in coerenza con quelli organizzativi, secondo una logica di integrazione e responsabilizzazione diffusa. La valutazione della performance individuale prevede momenti di confronto tra valutatore e valutato e si basa su due componenti: il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, misurato attraverso indicatori e risultati attesi, e la valutazione dei comportamenti organizzativi.

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Il CUG dell'Istat è nominato con provvedimento del vertice dell'Istituto
Tipologia di atto:	Delibera
Data:	01/08/2024
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:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	A titolo esemplificativo, si segnala l'evento promosso e realizzato dal CUG Istat il 28/11/2025 "L'importanza della cultura organizzativa per il benessere del personale negli Enti Pubblici di Ricerca (EPR)
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Microsoft Teams
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	

12

Il cug si avvale di collaborazioni esterne? No

## Attività

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

- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- 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

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

- Piani di formazione del personale
- Criteri di valutazione del personale
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

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

:

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

- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro
- 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

Dai dati della Direzione delle risorse umane emerge una riduzione complessiva del personale rispetto al 2024 (-35 unità) e un lieve calo della quota femminile nel personale non dirigenziale.

A seguito della riorganizzazione intervenuta nel 2025, si registra una parziale ridefinizione degli equilibri di genere nelle posizioni apicali, con un incremento della presenza maschile tra i Direttori centrali delle Direzioni tecniche e l'affidamento del nuovo Dipartimento a un dirigente uomo. Nelle posizioni dirigenziali di servizio, invece, le donne risultano lievemente prevalenti. Tra il personale non dirigenziale, le donne sono più numerose nei livelli I-III (ricercatori e tecnologici), mentre nei livelli IV-VIII si osserva una distribuzione più equilibrata.

Con riferimento alla permanenza nei livelli e alle classi di età, si rileva una maggiore concentrazione di donne con anzianità di livello inferiore ai dieci anni e nelle fasce anagrafiche più elevate, dato riconducibile anche ai recenti passaggi di livello che hanno interessato personale con maggiore esperienza.

Il livello di istruzione è mediamente elevato: la maggioranza del personale non dirigenziale è laureata, con una prevalenza femminile. In particolare, oltre la metà del personale CTER possiede un titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso, evidenziandosi così l'esigenza di proseguire nei percorsi di valorizzazione e sviluppo professionale.

Permangono differenze di genere nell'utilizzo degli strumenti di conciliazione vita-lavoro, con un maggiore ricorso da parte delle donne al lavoro flessibile, ai congedi parentali e ai permessi ex legge 104/1992. Il lavoro agile risulta ampiamente diffuso, mentre il telelavoro speciale mantiene carattere residuale, anche per effetto di vincoli regolatori più stringenti. Si registra inoltre una riduzione del part-time rispetto al 2024, utilizzato prevalentemente per esigenze di conciliazione.

Sul piano delle politiche per le pari opportunità, l'Istituto ha dato attuazione alle azioni previste nel PIAO 2025-2027, con interventi in materia di conciliazione, formazione e sensibilizzazione sui temi dell'inclusione e del contrasto agli stereotipi. È stato inoltre approvato il secondo Bilancio di genere relativo all'esercizio 2023.

L'offerta formativa è cresciuta significativamente (+50% complessivo), con un incremento rilevante delle ore dedicate alle tematiche CUG e alla violenza di genere, anche con maggiore partecipazione maschile. Positiva anche l'evoluzione della composizione delle commissioni di concorso, con un aumento della presenza femminile.

I dati retributivi evidenziano differenziali di genere contenuti ma presenti. Nella dirigenza generale si osserva un lieve divario a favore degli uomini, in crescita nell'ultimo anno, mentre nella dirigenza non generale il differenziale mostra andamenti variabili nell'ultimo triennio, a favore del personale femminile nel 2025. Tra i ricercatori e tecnologi si rileva sostanziale parità al I livello, mentre nei livelli II e III permane un differenziale a favore delle donne, riconducibile principalmente all'anzianità di servizio. Permane invece una disparità a favore degli uomini nel IV livello, verosimilmente legata al diverso accesso alle componenti accessorie della retribuzione.

È proseguita inoltre l'attività formativa e informativa attraverso la rete nazionale dei CUG e i canali interni. Tra le iniziative realizzate si segnala l'evento del 28 novembre 2025 dedicato alla cultura organizzativa negli enti pubblici di ricerca, nonché la partecipazione a reti e iniziative interistituzionali.

In materia di benessere organizzativo, il CUG ha completato la progettazione del nuovo questionario di clima, strumento utile a orientare future azioni di miglioramento. Il Comitato è inoltre rappresentato, con la presenza di due membri, nella commissione di selezione del/della Consigliere/a di fiducia, figura che verrà designata nel corso del corrente anno. Nel 2025, il CUG ha garantito continuità alla propria azione, rafforzando il confronto con le strutture istituzionali competenti in materia di benessere organizzativo, formazione e contrasto alle discriminazioni.

L'Istituto infine, attraverso le figure preposte, ha attivato diverse iniziative in favore del personale con disabilità, ha effettuato la valutazione del rischio stress-lavoro correlato e ha aggiornato il Piano degli spostamenti casa-lavoro, accompagnato da un'indagine sul personale finalizzata a individuare possibili soluzioni di miglioramento della mobilità.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-di-statistica-istat-2026>