Portale CUG

Relazione CUG

AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

AGENZIA SPAZIALE ITALIANA

Acronimo:	ASI
Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00133
Indirizzo:	Via del Politecnico snc
Codice Amministrazione:	asi
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Enti e Istituzioni di Ricerca Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021	2022-2024
2021 - 2023	piano_azioni_positive_asi-triennio_2022-2024-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/asi/2022-2024/piano_azioni_positive_asi-triennio_2022-2024-anno_.pdf) (1.79 MB)
piano_azioni_positive_asi-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/asi/2021-2023/piano_azioni_positive_asi-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (1.78 MB)	

2024 - 2026 (all. Sez. 3 Paragrafo 3.7 PIAO ASI 2024-2026)	2025-2027 (all. Sez. 3 Paragrafo 9 PIAO ASI 2025-2027)
piano_azioni_positive_asi-triennio_2024-2026-all-sez-3-paragrafo-37-	piano_azioni_positive_asi-triennio_2025-2027-all-sez-3-paragrafo-9-

piao-asi-2024-2026-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/asi/2024-2026-all-sez-3-paragrafo-37-piao-asi-2024-2026/piano_azioni_positive_asi-triennio_2024-2026-all-sez-3-paragrafo-37-piao-asi-2024-2026-anno_.pdf) (1.08 MB)	piao-asi-2025-2027-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/asi/2025-2027-all-sez-3-paragrafo-9-piao-asi-2025-2027/piano_azioni_positive_asi-triennio_2025-2027-all-sez-3-paragrafo-9-piao-asi-2025-2027-anno_.pdf) (1.14 MB)

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**
Organo di vertice	Presidente	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Direttore Generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Consiglio di Amministrazione	0	0	1	0	2	0	0	1	0	2
Dirigente di livello non generale	Dirigente di 2^ fascia	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Dirigente tecnologo	0	0	1	5	14	0	0	0	10	4
Personale non dirigente	Primo tecnologo	0	2	10	23	5	0	2	11	23	8
Personale non dirigente	Primo ricercatore	0	0	1	3	0	0		3	2	0
Personale non dirigente	Tecnologo	0	23	36	14	0	0	20	29	15	1
Personale non dirigente	Ricercatore	1	5	8	1	0	0	3	9	0	0
Personale non dirigente	Funzionario di amministrazione	0	4	7	0	2	1	9	3	11	6
Personale non dirigente	Coolaboratore tecnico ER	1	4	15	12	10	0	6	7	8	6
Personale non dirigente	Collaboratore di amministrazione	5	7	2	5	0	2	10	11	7	8
Personale non dirigente	Operatore tecnico	0	1	1	2	1	0	1	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	Operatore di Amministrazione	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		7	47	82	67	35	3	51	75	77	35
Totale % sul personale complessivo		1,46	9,81	17,12	13,99	7,31	0,63	10,65	15,66	16,08	7,31

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	7	27	47	27	4	112	49,12	48,07	3	34	48	21	10	116	50,88	48,74
Tra 3 e 5 anni	1	18	31	12	7	69	53,49	29,61	0	15	18	26	1	60	46,51	25,21
Tra 5 e 10 anni	0	1	4	15	6	26	43,33	11,16	0	2	7	18	7	34	56,67	14,29
Superiore a 10 anni	0	0	2	9	15	26	48,15	11,16	0	0	1	12	15	28	51,85	11,76
Totale	8	46	84	63	32	233			3	51	74	77	33	238		
Totale %	1,70	9,77	17,83	13,38	6,79	49,47			0,64	10,83	15,71	16,35	7,01	50,53		

[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]**
Dirigente Tecnologo	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,21
Dirigente Tecnologo	Laurea	20	60,61	13	39,39	33	7,04
Primo Tecnologo	Dottorato di ricerca	6	37,50	10	62,50	16	3,41
Primo Tecnologo	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,21
Primo Tecnologo	Laurea	33	49,25	34	50,75	67	14,29
Primo ricercatore	Dottorato di ricerca	4	44,44	5	55,56	9	1,92

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
Tecnologo	Dottorato di ricerca	35	52,24	32	47,76	67	14,29
Tecnologo	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,21
Tecnologo	Laurea	37	52,86	33	47,14	70	14,93
Ricercatore	Dottorato di ricerca	12	50,00	12	50,00	24	5,12
Ricercatore	Laurea	3	100,00	0	0,00	3	0,64
Funzionario di amministrazione	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,21
Funzionario di amministrazione	Master di I livello	2	100,00	0	0,00	2	0,43
Funzionario di amministrazione	Laurea	10	25,00	30	75,00	40	8,53
Collaboratore tecnico er	Laurea	8	38,10	13	61,90	21	4,48
Collaboratore tecnico er	Diploma di scuola superiore	34	70,83	14	29,17	48	10,23
Collaboratore di amministrazione	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,21
Collaboratore di amministrazione	Laurea	8	30,77	18	69,23	26	5,54
Collaboratore di amministrazione	Diploma di scuola superiore	10	33,33	20	66,67	30	6,40
Operatore tecnico	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,43
Operatore tecnico	Diploma di scuola superiore	5	100,00	0	0,00	5	1,07
Operatore di Amministrazione	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,21
Totale personale		232		237		469	
Totale % sul personale complessivo		49,15		50,21		99,36	

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

La dotazione organica ASI all'anno 2025 ammonta a un totale di 479 dipendenti. Il 63% della forza lavoro ha tra i 41 e 60 anni, solo 10 unità di personale (2%) hanno età inferiore a 30 anni, inquadrate principalmente in profili tecnici-amministrativi. Si nota, inoltre, una tendenza di minore età anagrafica per personale maschile rispetto a personale femminile, dove i gruppi anagrafici < 30 anni e 41-50 anni risultano maggiormente rappresentati da personale maschile, mentre i gruppi anagrafici 31-40 anni e 51-60 anni risultano maggiormente rappresentati da personale femminile. I profili di elevata professionalità (Dirigente Tecnologo, Primo Tecnologo e Primo Ricercatore) sono ricoperti da personale con età

anagrafica principalmente (80%) superiore a 51 anni, in linea con il livello di esperienza (i.e. seniority) generalmente richiesto. Per i profili tecnico-amministrativi più elevati di Funzionario di Amministrazione, l'età anagrafica è uniformemente distribuita con un 80% nel bacino 31-60 anni. Si evidenzia una critica disparità nella distribuzione dei livelli professionali per i profili di Tecnologo e Ricercatore, con rapporti I-II-III livello pari rispettivamente a 13%-33%-54% su 256 unità di personale di area "Tecnologia" e 0%-25%-75% su 36 unità di personale di area "Ricerca", sintomo di una mancanza di equità di valorizzazione professionale per i due profili contrattualmente equivalenti, e che non potrà essere ristabilita dall'attuale pianificazione del PIAO adottato.

Si rileva una sostanziale e complessiva parità di genere (49.7% U / 50.3% D) compatibile con l'equilibrio relativo all'anno 2024 (50.6% U / 49.4% D). Escludendo Presidente e Direttore Generale, si nota una sostanziale parità di genere anche negli organi di vertice (CdA) e dirigenziali. Emerge una disparità di genere statisticamente significativa[1] (#_ftn1) per i profili di Funzionario Amministrazione (13 U / 30 D) e al limite della significatività[2] (#_ftn2) per il profilo di Coll. Tecnico ER (42 U, 27 D), evidenza di specifici bacini professionali che, al netto di una complessiva parità di genere di ente, perdurano nel mostrare uno sbilanciamento di genere potenzialmente sintomo di un intrinseco bias di genere di accesso soprattutto per il profilo di Coll. Tecnico ER.

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]
Tempo Pieno	8	46	84	64	32	234	49,68	100,00	3	51	73	77	33	237	50,32	99,58
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,42
Totale	8	46	84	64	32	234			3	51	74	77	33	238		
Totale %	1,69	9,75	17,80	13,56	6,78	49,58			0,64	10,81	15,68	16,31	6,99	50,42		

[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]
Telelavoro	0	0	6	7	6	19	32,20	3,89	0	5	4	25	6	40	67,80	8,08
LAVORO AGILE	8	47	79	58	33	225	51,25	46,11	3	47	71	62	31	214	48,75	43,23
fruizione orario flessibile	8	47	85	65	39	244	50,41	50,00	3	51	75	77	34	240	49,59	48,48

	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 fruiva di part-time a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,20
Totale	16	94	170	130	78	488			6	103	151	164	71	495		
Totale %	1,63	9,56	17,29	13,22	7,93	49,64			0,61	10,48	15,36	16,68	7,22	50,36		

[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

La tabella fornita dall'Amministrazione permette di valutare quanto segue: sono presenti due misure di conciliazione, il Telelavoro e il Lavoro Agile e la quasi totalità delle persone fruisce di una delle due misure.

Dalla tabella si rileva che l'istituto del lavoro part-time viene usufruito da una sola persona, probabilmente in seguito alla addivenuta possibilità di fruire con continuità delle altre due misure di conciliazione. Questo dimostra l'efficacia del lavoro a distanza quale misura conciliativa degli impegni lavorativi con quelle famigliari senza le penalizzazioni contributive e retributive derivanti dall'istituto del part time.

Per il Telelavoro, la percentuale di donne che utilizza lo strumento è più elevata rispetto a quella degli uomini: la percentuale di genere è, infatti, pari all'8,08% per le donne e 3,89% per gli uomini.

Per il lavoro agile, la percentuale di genere è leggermente più alta nel caso degli uomini, attestandosi a 46,11%, mentre per le donne tale percentuale è pari a 43,23%.

Per quanto riguarda il Telelavoro, lo strumento è maggiormente usato nelle seguenti fasce d'età: per gli uomini fascia 41-50 (6 persone) e 51-60 (7 persone); le donne invece registrano numeri simili agli uomini nelle varie fasce, tranne che per la 51-60 dove c'è un picco di 25 donne.

L'utilizzo del lavoro agile segue, invece, l'età anagrafica della popolazione; infatti, per entrambi i generi la fascia più numerosa è quella 41-50 che supera in entrambi i casi le 70 unità.

Per il telelavoro, si evidenzia che la bassa percentuale di personale che utilizza lo strumento dipende dal numero limitato di posti che fino al 2025 l'Ente ha destinato allo strumento (nella misura massima del 20% del personale in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di avvio delle procedure di Telelavoro, secondo quanto previsto dal verbale d'intesa sottoscritto in data 13 maggio 2022, nel quale le parti hanno convenuto che il numero di contratti di Telelavoro attivabili è stabilito nella misura massima del 20% del personale in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di avvio delle procedure di Telelavoro). L'ultimo Avviso di Telelavoro è il n. 18/2022, in esito al quale sono state attivate n. 51 postazioni su 62 bandite.

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	363	33,74	713	66,26	1076	30,29
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	25	2,81	865	97,19	890	25,06

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [2]**
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	293	18,56	1286	81,44	1579	44,45
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	7	100,00	7	0,20
Totale permessi	681	19,17	2871	80,83	3552	

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

La tabella evidenzia due strumenti: permessi L.104/92 e congedi parentali, entrambi fruibili a ore o a giorni. Considerando i valori assoluti, la maggioranza delle richieste per i permessi L.104/92 si registra per i permessi orari, con una significativa predominanza da parte delle donne (97,19%). Nel caso dei permessi giornalieri L.104/92, anche se vi è una minore differenza di genere rispetto a quelli orari, si conferma un maggiore e sostanziale utilizzo da parte delle donne (66,26%). Per quanto invece riguarda i congedi parentali, la quasi totalità delle richieste attiene ai permessi giornalieri, interessando sostanzialmente le donne con una richiesta pari a 81,44%.

I dati forniti mostrano come i congedi di qualsiasi tipo siano fruiti maggiormente dalle donne, perpetuando una tendenza alla gender inequality nell'ambito delle cure prestate a persone affette da disabilità o in generale alla famiglia. Questo risultato potrebbe essere frutto di un possibile retaggio culturale che ancora non viene superato e che costringe le donne a farne maggiore richiesta. Si evidenzia comunque un leggero miglioramento dello squilibrio uomo-donna rispetto all'anno precedente, quando le donne usufruivano del 97,53% dei permessi orari L. 104 e del 90,25% dei congedi parentali giornalieri.

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

- Smart working
- Congedi parentali
- Flessibilità oraria

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?: No

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Nel 2025, l'ASI ha rafforzato l'attenzione verso le politiche di valorizzazione e tutela del personale. In questo contesto, ha

definito un **Piano di Azioni per il miglioramento del Benessere Organizzativo**, concepito per promuovere un ambiente di lavoro più sano, inclusivo ed efficiente. il Piano di Azione sul B.O., ha previsto la partecipazione attiva di tutti i dipendenti, nonché l'istituzione di una **Cabina di Regia** Ciò detto, con riferimento alle Azioni e agli obiettivi realizzati nel 2025, si rappresenta quanto segue: ***Valorizzazione del personale al fine di ottimizzare stato delle risorse e sviluppo delle competenze*** Nel 2025 l'ASI ha avviato un importante processo di revisione/integrazione del tool **AOC – Analisi Organizzativa delle Competenze**, introdotto nel 2024, con l'obiettivo di migliorare l' efficacia della gestione strategica del capitale umano. L'aggiornamento è stato orientato a una valorizzazione più completa e trasparente delle competenze del personale, nonché a una migliore comprensione delle aspirazioni professionali individuali; ***Indagini sul benessere organizzativo del personale*** L'ASI nel 2025 ha realizzato una indagine sul livello di gradimento del personale, somministrando i seguenti questionari: gradimento sui Corsi di formazione erogati nel 2025: gradimento dei benefici socio-assistenziali erogati con raccolta delle opinioni del personale per il miglioramento delle iniziative del Welfare dell'ASI; raccolta delle idee e preferenze del personale per la progettazione di future attività ricreative e di Team Building; indagine e valutazione approfondita del rischio stress lavoro-correlato al fine di migliorare il clima emotivo e il benessere organizzativo all'interno dell'Agenzia nonché adottare le misure più efficaci a supporto della salute psicofisica sul lavoro di tutto il personale.; ***Valorizzazione del personale e pari opportunità di progressione di carriera l'*** ASI, al fine di valorizzare il personale e rendere più efficiente la gestione delle risorse umane, ha avviato un processo di semplificazione per la partecipazione dei dipendenti alle procedure di progressione (I–III e IV–VIII livello). Ciò. al fine di garantire maggiore trasparenza, tracciabilità e uniformità nei processi valutativi e decisionali, contribuendo a un sistema più equo e coerente con i principi di valorizzazione del merito. A tal proposito è stato istituito un Gruppo di Lavoro per porre in essere le sopra indicate azioni di semplificazione e miglioramento, e introdurre un sistema informatizzato; ***Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione*** Nel 2025, l'ASI ha erogato un articolato insieme di iniziative formative, sia in modalità collettiva sia, ove necessario, attraverso percorsi individualizzati. Le attività hanno riguardato ambiti strategici per la promozione di un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e orientato al benessere organizzativo. Formazione su tematiche CUG: Corso Syllabus "Ri-Forma Mentis" Percorso volto a favorire un approccio consapevole e innovativo alle dinamiche relazionali e organizzative.; Corso Syllabus "In prima linea contro ogni discriminazione" Incentrato sulla prevenzione e il contrasto della violenza di genere e di ogni forma di discriminazione.; Corso Syllabus "La cultura del rispetto" Finalizzato alla diffusione di comportamenti e pratiche orientate al rispetto reciproco e alla valorizzazione delle diversità. Formazione specialistica per la predisposizione del Bilancio di Genere; Formazione dedicata allo sviluppo di competenze comunicative e relazionali e al rafforzamento delle capacità di gestione dei gruppi di lavoro, con particolare attenzione ai temi dell'inclusione e della prevenzione delle discriminazioni; ***Politiche socio-assistenziali*** L'ASI ha avviato un processo di revisione dell'attuale disciplina relativa ai benefici socio-assistenziali, con l'obiettivo di migliorarne l'efficacia, razionalizzarne la gestione e renderla maggiormente rispondente ai bisogni reali del personale. Tale revisione, ancora in atto, è stata condotta, attraverso una "survey" sui benefici socio-assistenziali, finalizzata a raccoglierei bisogni del personale. In tale nuova regolamentazione è stata data un'attenzione specifica ai lavoratori anziani o con disabilità; ***Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare*** Nel 2025 è stato redatto il nuovo disciplinare sulle forme di lavoro a distanza che introduce un insieme di misure volte a favorire una maggiore flessibilità organizzativa, conciliando le esigenze operative dell'Ente con quelle personali, familiari e di salute dei dipendenti. Tra le principali innovazioni si evidenzia, l'elevazione, in particolari casi, a tre giornate settimanali del numero massimo di giorni fruibili in "telelavoro domiciliare" e la completa informatizzazione del processo di gestione delle richieste di accesso alle forme di lavoro a distanza. ***Obiettivi prioritari e fasi specifiche di sviluppo previsti dal GEP 2025-2027 per l'anno 2025:*** Con deliberazione del CdA n. 133/2025, l'ASI ha approvato il **Codice di Condotta ;** con Decreto D,G, n. 1129/2025. Inoltre, è stata avviata la procedura selettiva finalizzata al conferimento dell'incarico di **Consigliere/Consigliera di Fiducia;** è stato altresì istituito un Gruppo di lavoro dedicato alla redazione del primo Bilancio di Genere dell'ASI, con Decreto D.G. n. 418 del 30 aprile 2025, è stata formalmente istituita la struttura del **Gender Equality Officer;** Nell'ambito delle funzioni attribuite al **Disability Manager**, nominato con Decreto D.G. n. 902/2024, sono state poste in essere tutte le attività resesi necessarie, ed è stata istituita una casella di posta elettronica dedicata.

Il PAP emesso dal CUG per il triennio 2025-2027 contiene 12 proposte di azione suddivise per tematica ed argomento, come di seguito riportato.

→ **Benessere organizzativo, con le seguenti azioni:**

- “Miglioramento del benessere organizzativo mediante la conduzione di specifiche indagini con il coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia, finalizzato alla messa a punto di Piani di Miglioramento e al conseguimento del miglioramento dei risultati registrati nel 2024”;
- “Migliorare le conoscenze e le competenze dei processi lavorativi complessi tramite un’azione di mentoring a cura di dipendenti ASI esperti in specifici ambiti professionali e lavorativi (ad es.: rendicontazione in ambito contrattuale, utilizzo delle banche dati istituzionali per le comunicazioni obbligatorie periodiche, office automation, altre applicazioni informatiche, ecc.)”;
- “Migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori anziani promuovendo azioni di tutela della salute e dell'invecchiamento attivo nei luoghi di lavoro”.

→ Clima organizzativo, con le seguenti azioni:

- “Migliorare il clima organizzativo interno tramite azioni orientate all’inclusione, alle pari opportunità, al benessere organizzativo, alla trasparenza delle scelte organizzative, al contrasto a ogni tipo di conflitto relazionale” mediante l’organizzazione di riunioni periodiche di Direzione/Ufficio/Settore dove promuovere scambi di informazioni top down e bottom-up;
- “Accrescere il benessere organizzativo migliorando la trasparenza e la circolazione delle informazioni mediante un sistema condiviso di informazione/comunicazione dei piani di crescita dell’ente e del fabbisogno di personale e del sistema di valutazione della performance, dei criteri di valutazione del personale, anche associati alle opportunità di carriera”.

→ Parità di genere, con le seguenti azioni:

- “Miglioramento della parità di genere e delle pari opportunità a partire dalla realizzazione del Bilancio di genere dell’ASI”;
- “Favorire il raggiungimento della parità di genere nell’ambito degli studi delle materie scientifiche e tecnologiche e, in generale, nelle discipline STEM” mediante l’organizzazione di eventi pubblici aperti alle scuole e all’università;
- “Migliorare la comunicazione interna e istituzionale attraverso l’elaborazione di linee guida sul linguaggio di genere”;
- “Rafforzare la cultura della prevenzione delle patologie tipiche del genere femminile”.

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

- “Rafforzare la prevenzione di ogni forma di discriminazione e il contrasto al fenomeno del mobbing e favorire le pari opportunità, attraverso attività conoscitiva e formativa”;
- “Rafforzare la prevenzione di ogni forma di discriminazione e il contrasto al fenomeno del mobbing attraverso azioni atte a recepire le norme contenute nella Convezione ILO 190, approvata il 21 giugno 2019 e ratificata in Italia con la Legge n. 4 del 15 giugno 2021 e a prevenire forme di discriminazione, di molestie e di violenze sul luogo di lavoro e a favorire un ambiente improntato alla cultura del rispetto” attraverso l’adozione del Codice di condotta e l’istituzione della Consigliera di fiducia;
- “Favorire il contrasto a ogni forma di violenza di genere tramite la diffusione della cultura del rispetto sia nelle giovani generazioni sia all’interno delle amministrazioni pubbliche” mediante l’organizzazione di un evento pubblico aperto alle scuole e all’università in occasione della giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne.

Alcune delle proposte fatte attraverso il PAP, sono state inglobate nelle attività programmatiche dell’ASI; in modo particolare si rileva che l’obiettivo di Valore Pubblico collegato allo Stato delle Risorse è stato arricchito con una delle iniziative di

maggior rilievo suggerite dal Comitato, segnatamente lo svolgimento di un'indagine sul benessere organizzativo, strumento che potrà fornire una base dati rilevante per la messa a punto di un piano di azioni di mitigazione delle criticità che dovessero emergere.

Un ulteriore obiettivo è legato alla formazione nell'ambito della tematica di prevenzione delle discriminazioni e contrasto al fenomeno del mobbing.

In aggiunta, l'Amministrazione si è impegnata a realizzare nel 2025 tre delle azioni considerate prioritarie dal CUG: l'emanazione del Codice di Condotta, l'avviso di selezione della Consigliera di fiducia e la predisposizione del Bilancio di genere.

Si rinvia alla Mappa degli obiettivi di 2° livello per l'attribuzione delle singole azioni. Era infine previsto che nel corso del 2025 si sarebbe dovuto in ASI un evento formativo in materia di prevenzione e contrasto alla violenza di genere a sostegno della cultura di genere ed introduzione al ruolo e attività della consigliera di fiducia.

Ulteriori azioni potranno essere realizzate, compatibilmente con le risorse che potranno essere impiegate, nel corso del 2025.

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)	72	60	69	118	69	388	42,92	3,04	24	136	164	164	28	516	57,08	3,94
Aggiornamento professionale	346	1986	3497	2940	1338	10107	49,57	79,17	129	2202	3328	3368	1255	10282	50,43	78,57
Competenze manageriali/Relazionali	21	118	219	162	80	600	45,45	4,70	9	139	233	236	103	720	54,55	5,50
Syllabus: RiformaMentis	3	19	37	26	13	98	51,85	0,77	1	18	29	30	13	91	48,15	0,70
Violenza di genere	2	28	42	43	18	133	57,58	1,04	3	19	37	26	13	98	42,42	0,75
Benessere organizzativo	49	283	499	388	221	1440	51,06	11,28	17	282	437	447	197	1380	48,94	10,54
Totale ore	493	2494	4363	3677	1739	12766			183	2796	4228	4271	1609	13087		
Totale ore %	1,91	9,65	16,88	14,22	6,73	49,38			0,71	10,81	16,35	16,52	6,22	50,62		

[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

Formazione

Dalla tabella 1.11 che segue, si evince che l'aggiornamento professionale è stato svolto pressoché indistintamente da parte di tutto il personale, senza particolari distinzioni di genere e di età, con una maggiore concentrazione nelle fasce di età più rappresentative della popolazione dell'Agenzia.

Nell'analisi di dettaglio svolta sui corsi individuali si osserva che la partecipazione femminile è più alta rispetto agli uomini e che le Direzioni maggiormente interessate sono le Direzioni "amministrative". Si rappresenta in ogni caso che la richiesta di tali attività formative sono a carico del singolo dipendente, che necessita però di autorizzazione del proprio Responsabile, in

base alla coerenza del corso richiesto con le attività dell'Ufficio di appartenenza e del profilo professionale ricoperto.

Nel corso del 2025, l'offerta formativa delle piattaforme pubbliche (SYLLABUS; ITACA; ACCRUAL) si è di molto incrementata.

L'Agenzia ha proseguito l'attività di sensibilizzazione, iniziata lo scorso anno per i Responsabili di II e III livello, del management e il middle management verso i temi legati alla leadership, per la promozione di un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e orientato al benessere organizzativo.

Sono stati attivati due moduli formativi specialistici indirizzati a Responsabili di III e IV livello, tenuti dall' "Associazione Italiana della Comunicazione Pubblica e Istituzionale":

- Modulo 1 – Business Etiquette e comunicazione interculturale nel contesto scientifico internazionale. Percorso dedicato allo sviluppo di competenze comunicative e relazionali adeguate ai contesti internazionali e multiculturali in cui l'Agenzia opera.

- Modulo 2 – Team Management nell'alta complessità / Prevenzione della discriminazione e inclusione Formazione orientata al rafforzamento delle capacità di gestione dei gruppi di lavoro in contesti complessi, con particolare attenzione ai temi dell'inclusione e della prevenzione delle discriminazioni.

È stata inoltre organizzata una formazione specialistica tenuta dalla Fondazione Rigel su:

- Corso teorico-pratico per la predisposizione del Bilancio di Genere Iniziativa finalizzata a fornire al personale le competenze necessarie per la redazione del Bilancio di Genere.

Infine, in linea con le attività del Comitato Unico di Garanzia, il Settore Formazione e Valorizzazione del Personale della Direzione Risorse Umane ha promosso le seguenti attività formative SYLLABUS:

- Corso Syllabus "Ri-Forma Mentis" – Percorso volto a favorire un approccio consapevole e innovativo alle dinamiche relazionali e organizzative.

- Corso Syllabus "In prima linea contro ogni discriminazione" – Incentrato sulla prevenzione e il contrasto della violenza di genere e di ogni forma di discriminazione.

- Corso Syllabus "La cultura del rispetto" – Finalizzato alla diffusione di comportamenti e pratiche orientate al rispetto reciproco e alla valorizzazione delle diversità.

Bilancio di genere

Il CUG ha proposto sin dal PAP per il 2024 l'adozione del Bilancio di genere.

Considerato che tale proposta non ha avuto seguito, il CUG ha riproposto il Bilancio di Genere nell'ambito del GEP 2025-2027.

Tale azione è quindi confluita nel PIAO sotto forma di un obiettivo di performance assegnato alla Direzione Generale. Per il 2025 è stata quindi prevista la costituzione di un GdL partecipato dal CUG che ha elaborato una proposta di Bilancio di genere da adottarsi nel corso del 2026.

Il GdL ha potuto fruire di una specifica formazione e di un supporto metodologico nell'ambito di uno specifico percorso formativo, come meglio specificato nel punto precedente.

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**

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [2]	Presidente
Avviso 18/2024	2	50,00	2	50,00	4	5,00	Uomo
Bamdo 17/2024	2	50,00	2	50,00	4	5,00	Uomo
Bando 19/2024	2	50,00	2	50,00	4	5,00	Donna
Bando 3/2025	2	50,00	2	50,00	4	5,00	Uomo
Bando 4/2025 - Bando 5/2025	3	75,00	1	25,00	4	5,00	Uomo
Bando 6/2025	2	50,00	2	50,00	4	5,00	Donna
Bando 7/2025	1	25,00	3	75,00	4	5,00	Donna
Bando 8/2025	2	50,00	2	50,00	4	5,00	Uomo
Avviso 9/2025 - Avviso 10/2025 - Avviso 11/2025	2	50,00	2	50,00	4	5,00	Uomo
Avviso 12/2025	2	50,00	2	50,00	4	5,00	Uomo
Avviso 13/2025	2	50,00	2	50,00	4	5,00	Uomo
Avviso 14/2025	2	50,00	2	50,00	4	5,00	Donna
Avviso 15/2025	3	75,00	1	25,00	4	5,00	Donna
Avviso 16/2025	1	25,00	3	75,00	4	5,00	Donna
Bando 17/2025	1	25,00	3	75,00	4	5,00	Donna
Bando 18/2025	3	75,00	1	25,00	4	5,00	Uomo
Bando 19/2025	3	75,00	1	25,00	4	5,00	Uomo
Bando 20/2025	0	0,00	4	100,00	4	5,00	Donna
Avviso 22/2025	3	75,00	1	25,00	4	5,00	Uomo
Bando 24/2025	1	25,00	3	75,00	4	5,00	Donna
Totale personale	39		41		80		
Totale % sul personale complessivo	8,26		8,69		16,95		

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

Dalla tabella 1.8, che illustra la composizione di genere per commissioni di concorso si riscontra una lieve presenza femminile complessiva maggiore rispetto a quella maschile. Andando poi ad analizzare ogni bando/avviso espletato nel corso del 2025 il rapporto percentuale di parità di genere risulta solo lievemente sbilanciato in favore delle donne.

Andando ad analizzare singoli bandi si rileva che quando i generi di Presidente e Segretario/a sono sempre bilanciati.

Inoltre, si evidenzia che per il Bando 4/2025 e il Bando 5/2025 è stata nominata con unico decreto la medesima commissione di concorso ed il dato è stato accorpato, così come per gli Avvisi 9/2025, 10/2025, 11/2025. Considerando che le medesime persone hanno fatto parte di due o tre commissioni in questo caso, si analizza il dato da un altro punto di vista, ovvero quello

delle pari opportunità. Infatti, considerando che per chi viene nominato in una commissione di concorso è previsto un compenso aggiuntivo oltre al riconoscimento del titolo per le progressioni di carriera, sarebbe auspicabile che tali nomine avvenissero in maniera distinta. L'istituzione di albi ed elenchi appositi potrebbe essere una soluzione chiara e trasparente per la scelta delle commissioni che consentirebbe anche una maggiore rotazione degli incarichi.

Per quanto riguarda poi la funzione di Presidente, andando ad approfondire i dati e scorporando i Bandi n. 4/2025, 5/2025 e Avvisi 9/2025, 10/2025 e 11/2025 che hanno nomine collettive, notiamo che la presenza nel ruolo di Presidente è maggiormente maschile con, nel dettaglio, 14 uomini e 9 donne. Il che evidenzia un divario maggiore del 50% nel genere e nelle pari opportunità.

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 %
Livello I	€82550,80	€81095,40	€ -1455,40	-1,79
Livello II	€53193,50	€51816,70	€ -1376,80	-2,66
Livello III	€35134,10	€35276,90	€ 142,80	0,40
Livello IV	€38526,00	€37201,60	€ -1324,40	-3,56
Livello V	€34500,20	€35392,50	€ 892,30	2,52
Livello VI	€30641,50	€30384,40	€ -257,10	-0,85
Livello VII	€27743,10	€27628,90	€ -114,20	-0,41
livello VIII	€24982,80	€24965,50	€ -17,30	-0,07
Dirigente di 1^ fascia	€129668,00	€0,00	€ -129668,00	--
Dirigente di 2^ fascia	€79214,30	€69900,20	€ -9314,10	-13,32

L'analisi dei dati pervenuti in forma aggregata evidenzia un miglioramento generalizzato rispetto al 2024 in quasi tutti i livelli professionali.

Una specificità riguarda tuttavia il ruolo di Dirigente di II fascia dove le due unità di personale (un uomo e una donna) presentano un Gender Pay Gap del 13,32%**, superiore al limite del 5% stabilito dalla** Direttiva (UE) 2023/970 sul Gender pay gap. Su tale aspetto il CUG ha chiesto alla Direzione delle Risorse Umane di voler chiarire la sussistenza di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere che possa giustificare il divario esistente.

In relazione agli alti livelli di inquadramento, il divario retributivo si sedimenta in particolare nei seguenti livelli, tutti a sfavore delle donne:

- Livello I: -1,79%
- Livello II: -2,66%
- Livello IV: -3,56%

Al contrario, nel Livello V si conferma una tendenza a favore delle donne, sebbene con una diminuzione del divario rispetto al 2024, che scende dal 3,68% al 2,52%. È interessante notare come, mentre il divario femminile nell'unico livello in cui era presente (V) tende a ridursi, permanga invece una resistenza del divario a svantaggio delle donne nei livelli apicali e intermedi, confermando la necessità di interventi mirati per favorire l'equilibrio tra vita professionale e carichi di cura.

In termini generali, permane un divario nei livelli più alti, riconducibile, per esempio, alla maggiore frequenza di incarichi aggiuntivi (come la presidenza di commissioni) tra il personale maschile. Di contro, pesa significativamente la distribuzione dei carichi di cura familiari e personali, che risultano a carico delle donne per l'80,83% (dato desunto dalla fruizione di congedi parentali e permessi ex L. 104/92).

Si precisa, inoltre, che il Gender Pay Gap relativo a tutti i livelli è in corso di approfondimento a cura del Gruppo di lavoro Bilancio di Genere, recentemente costituito.

Sezione 4 - Benessere personale

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

Si ritiene utile riportare i risultati dell'ultimo questionario sul benessere organizzativo svolto nel corso del 2024. Il questionario sarà ripetuto nel corso del 2026, mentre nel 2025 è stato sostituito dalla Rilevazione sullo stress lavoro-correlato.

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

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

- 7 ambiti di indagine senza alcuna criticità

- 3 ambiti di indagine che presentano una bassa criticità

- 4 ambiti di indagine che presentano una alta criticità

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

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

CUG ASI. "Rapporto del CUG sul Benessere Organizzativo 2024: Analisi e Prospettive per il Futuro". (https://agenziaspaziale.sharepoint.com/sites/asi-CUG/SitePages/Rapporto-sul-Benessere-Organizzativo-2024--Analisi-e-Prospettive-per-il-Futuro.aspx)

Valutazione stress lavoro correlato

In linea con quanto previsto dalla normativa vigente (D.Lgs. 81/2008 e S.M.I.), nel luglio 2025 è stata condotta in ASI una valutazione del rischio da SLC che ha permesso di analizzare indicatori di natura oggettiva e soggettiva e di coinvolgere la totalità della popolazione organizzativa oltre a figure organizzative chiave.

Come è possibile leggere nella Relazione conclusiva “Complessivamente, i risultati evidenziano un livello di rischio da SLC di entità media, con criticità circoscritte a specifiche dimensioni organizzative. La scelta di ASI di svolgere una valutazione SLC innovativa, progettata come approfondita ancor prima di verificare i risultati dell’indagine preliminare, risulta in linea con la corretta interpretazione della normativa vigente. Inoltre, la possibilità fornita ai consulenti di avvalersi di tutti gli strumenti d’analisi possibili per approfondire tale tematica (dati oggettivi, questionario validato rivolto a tutti i lavoratori, interviste individuali e di gruppo) dimostra l’attenzione dell’Organizzazione per il benessere dei propri lavoratori e il desiderio di coinvolgerli attivamente nel processo di prevenzione e gestione del rischio da SLC.

Il livello di stress presente in ASI risulta complessivamente moderato.

I dati sono stati raccolti su un campione composto da 347 partecipanti (76% dei dipendenti di ASI) nel mese di luglio 2025.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d’ascolto organizzativo:	No
Sportelli d’ascolto:	Sì
Sportelli di counselling:	Sì
Codici etici:	No
Codici di condotta:	Sì
Codici di comportamento:	Sì

Anzitutto, nel 2023 è stato costituito un Nucleo di ascolto composto da tre membri del CUG (Elisabetta Cavazzuti, Francesco Montemurro, Claudia Starace) che riceve richieste di ascolto da parte di lavoratrici e lavoratori, nel rispetto della riservatezza. Lo Sportello di ascolto può essere attivato dalle persone interessate attraverso una casella di posta dedicata (sportellodiascolto@asi.it) (mailto:sportellodiascolto@asi.it) e un modulo disponibile sulla pagina Intranet del CUG (https://agenziaspaziale.sharepoint.com/sites/asi-CUG/SitePages/Costituzione-Nucleo-di-ascolto.aspx). (https://agenziaspaziale.sharepoint.com/sites/asi-CUG/SitePages/Costituzione-Nucleo-di-ascolto.aspx).)

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

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

Nucleo di ascolto

Nel corso del 2025 il Nucleo di ascolto ha incontrato 13 persone. Su richiesta di due persone sono stati condotti incontri

conciliativi con le cause del disagio e con la Direzione Generale, riscontrando buona disponibilità da parte dell'Amministrazione.

Il Nucleo ha individuato quattro aree principali nell'ambito delle quali il disagio si genera o si esprime: ambiente di lavoro, emozioni, bisogni, carichi di lavoro (Fig. 13).

Dagli incontri sono emerse sette tematiche critiche, che sono state riferite in almeno il 50% degli incontri. Quattro di queste (clima tossico, carenza di comunicazione, prevaricazione e problemi relazionali con il capo), appartengono all'area dell'ambiente di lavoro, due (assenza di benessere e disagio) all'area delle emozioni e una (riconoscimento personale) a quella dei bisogni (Fig. 14).

In generale, come già in passato, dalla maggior parte delle colleghe e dei colleghi che pure si sono rivolti con fiducia al Nucleo, si riscontra la preoccupazione di possibili azioni ritorsive nell'esporre i propri disagi direttamente con le fonti del malessere anche se in presenza dell'intermediazione diretta del Nucleo stesso.

Infatti, dall'analisi e comparazione dei dati rilevati con quelli dello scorso anno, si rileva la costante presenza tra le aree critiche di situazioni che derivano prevalentemente da problemi relazionali con il superiore gerarchico, in percentuale crescente rispetto all'anno passato; anche il bisogno di "riconoscimento personale", in questa rilevazione presenta criticità più alta rispetto all'anno passato.

Molto diffusa la sensazione di non riuscire a individuare opportunità di crescita personale, anche a causa dell'utilizzo della legge Zangrillo che consente il trattenimento in servizio di persone con posizioni apicali, che però non si impegnano in attività di formazione e tutoraggio del Personale che potrebbe poi subentrargli nei ruoli e negli incarichi.

Stante quanto sopra esposto, si riterrebbe molto utile avviare riunioni tra Direzione Generale, Direzione Risorse Umane, Direttrici e Direttori e moderate dalla/dal Consigliera/e di fiducia che l'Agenzia sta reclutando, al fine di diffondere metodologie di confronto più rispettose delle persone e che, attraverso un clima lavorativo più rilassato e partecipativo, consenta a ciascuno di poter esprimere il valore aggiunto derivante dal suo coinvolgimento.

Servizio di counseling

Lo "Sportello Counseling di Ascolto" è stato messo a disposizione nel 2025 da ASI tramite ISSIM - ISTITUTO PER IL SERVIZIO SOCIALE NELL'IMPRESA per favorire i dipendenti di ASI ad acquisire maggiore lucidità e consapevolezza rispetto a problematiche emerse nell'ambiente di lavoro, e a trovare soluzioni nuove e concrete subito applicabili alla quotidianità lavorativa. Il focus è sull'area delle relazioni (con colleghi, superiori o collaboratori), sulla sfera della gestione del tempo in funzione degli obiettivi e su problematiche di natura extra professionale che, però, estendono i loro effetti alla realtà lavorativa.

Nell'anno in esame il servizio si è confermato come uno spazio di ascolto qualificato e di riflessione personale, sempre più riconosciuto come risorsa utile per affrontare momenti di difficoltà, cambiamento e riorientamento. Hanno usufruito del servizio 27 dipendenti (circa il 6% della popolazione) che hanno utilizzato tutte le 8 sessioni a loro disposizione.

Le richieste hanno riguardato prevalentemente la sfera privata e relazionale, evidenziando come eventi di vita, transizioni personali e dinamiche affettive abbiano un impatto significativo sull'equilibrio emotivo complessivo e, indirettamente, anche sulla qualità della presenza lavorativa. Un esito rilevante dei percorsi terminati è stato il rafforzamento delle risorse personali e della capacità di affrontare le difficoltà con maggiore consapevolezza.

Coloro che hanno riportato difficoltà nell'ambiente di lavoro hanno espresso incertezza, smarrimento o ambivalenza, in relazione a cambiamenti organizzativi, passaggi di ruolo o modifiche delle mansioni. Alcuni interventi hanno riguardato il potenziamento delle competenze relazionali e comunicative, con l'obiettivo di migliorare la qualità della relazione con il proprio responsabile o con i colleghi e le colleghe.

Nel complesso, si conferma il valore del supporto psicologico come strumento di prevenzione, sostegno e crescita personale. Il servizio non si è limitato a contenere il disagio, ma ha accompagnato processi di consapevolezza, riorientamento e sviluppo delle risorse individuali, con ricadute positive sulla qualità della vita personale e professionale delle persone coinvolte.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità
Obiettivo:
Definizione percorso sulla realizzazione del bilancio di genere

Sulla base di tale obiettivo è stato costituito un GdL partecipato dal CUG che ha predisposto una proposta di Schema per il Bilancio di genere, che dovrà poi essere approvato nel corso del 2026.

Obiettivo:
Benessere e Salute del lavoratore

Sulla base di tale obiettivo è stata effettuata la Rilevazione dello stress lavoro correlato (al posto di quella sul benessere, già espletata nel 2024 e da ripetersi nel 2026).

Obiettivo:
Adozione Codice di Condotta

Sulla base di tale obiettivo è stato adottato il Codice di condotta e l'avviso di selezione per il conferimento dell'incarico di Consigliere/a di fiducia. Inoltre, dovrà essere organizzato un evento formativo in materia di prevenzione e contrasto alla violenza di genere.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Manifestazione di interesse
Tipologia di atto:	Decreto
Data:	04/10/2023
Organo sottoscrittore:	Direttore Generale
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	Sì
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto	Molteplici webinar della Rete nazionale dei cUG sui temi di competenza del Comitato

di formazione:

Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Esiste una sezione dedicata al CUG nella Intranet aziendale e una pagina nel sito Internet istituzionale
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
12

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Istituzione sportello di ascolto
OIV
RSPP, DISABILITY MANAGER

Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

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

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

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte
:

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

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

International Day of Women and Girls in Science – 11 febbraio 2025: evento con le scuole in organizzazione congiunta con i CUG di CNR, ENEA, INAF, INFN, ISTAT) presso il centro ENEA di Frascati

adozione codice condotta e individuazione della consiglier di fiducia

Il CUG incontra le colleghe e i colleghi dell'ASI per illustrare la Relazione annuale del CUG - Matera Sala Geodinamica 6 maggio 2025 con collegamento alle altre Sedi

salute

PRENDIAMOCI CURA DI NOI, Giornata di sensibilizzazione circa i fattori di rischio derivati dal fumo attivo e passivo - 3 giugno 2025 in Sala Cassini, sede ASI. In occasione della Giornata Mondiale contro il fumo, il CUG dell'Agenzia ha organizzato un incontro per tutto il Personale che ha visto la partecipazione di medici di diverse discipline investiti ciascuno per parte di competenza sulle cause e conseguenze del fumo attivo e passivo sulla nostra salute.

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

Talenti (in)visibili: disabilità, ricerca e pari opportunità - 3 dicembre 2025 presso la Sala Cassini, sede ASI. Organizzato dal CUG ASI, insieme ad altri CUG EPR, in occasione della Giornata per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nella ricerca scientifica

Considerazioni conclusive

Dai dati trasmessi, la popolazione di dipendenti ASI risulta essere composta da una lieve prevalenza di donne (238) rispetto agli uomini (234).

In particolare, per quanto riguarda l'inquadramento in taluni specifici profili (per es. I dati sui dirigenti tecnologi), si rimanda comunque a quanto emerge dalle relative tabelle.

Per quanto riguarda la tipologia contrattuale, è quasi inesistente il tempo parziale (si registra solo 1 unità di personale di genere femminile). In relazione a tale aspetto, si ritiene che abbia avuto una incidenza particolarmente positiva l'adozione del lavoro a distanza che consente di conciliare con il lavoro gli impegni di cura e familiari, senza andare incontro alle

penalizzazioni retributive e contributive che sono proprie del part-time.

Con riferimento alle posizioni di responsabilità, i dati indicano che più alto è il livello della responsabilità, maggiore è l'incidenza maschile (si veda in particolare il dato relativo alle Direzioni e agli Uffici). Nel complesso, considerati tutti gli incarichi, risultano 59 incarichi conferiti a donne e 50 a uomini. Sarebbe utile far emergere la sia la specifica natura degli "altri incarichi" sia la durata degli incarichi di responsabilità, specificando se per la stessa posizione o per posizioni organizzative diverse.

Oltre all'analisi relativa alle posizioni di responsabilità riferite alla Macro/Micro organizzazione, sarebbe utile promuovere un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro, pubblicando i relativi dati. Sotto questo profilo, uno degli indicatori di una delle azioni previste dal Piano della parità di genere 2022-2024 prevedeva un monitoraggio per ogni progetto di ricerca, task force e gruppi di lavoro e rendicontazione annuale del rispetto dell'equilibrio di genere a partire dal 2022.

Sarebbe importante che venissero costantemente monitorati e pubblicati i dati relativi a questa e ad altre tipologie di nomina e suddivisi numericamente (e non percentualmente) per genere.

L'altro target previsto per l'azione in questione prevedeva l'inserimento nel Bilancio di Genere dei dati disaggregati per genere relativi alla gestione delle attività R&S finanziate con contratti attivi: responsabili scientifici e budget gestito, a partire dal 2022. Considerata l'attività istituzionale tipica dell'Agenzia, si ritiene che tale tipo di rilevazione potrebbe restituire un quadro di grande rilievo e importanza per comprendere il coinvolgimento della qualificata forza lavoro dell'ASI con un occhio rivolto alle differenze di genere.

Il CUG auspica che tale rilevazione possa confluire nel Bilancio di genere che dovrà essere predisposto nel corso del 2026, facendo emergere un dato che altrimenti rischia di rimanere in ombra in una organizzazione che si regge essenzialmente sulla gestione di contratti.

Proposte di miglioramento:

Per quanto riguarda i dati relativi ai differenziali retributivi si ribadisce che andrebbero dettagliati tutti i fattori che incidono sulle differenze rilevate. Il mero dato numerico percentuale, infatti, non è di per sé sufficiente a far emergere quali siano le cause perduranti dei differenziali retributivi ancora sussistenti. Il CUG aveva già rilevato tale esigenza e l'aveva manifestata in una richiesta alla Direzione Risorse Umane, senza però aver ricevuto una risposta.

I dati del 2025 hanno fatto emergere dei differenziali retributivi in alcune posizioni, che in un caso (13,32%) superano notevolmente la soglia del 5% prevista dalla Direttiva (UE) 2023/970 sul Gender pay gap. In particolare, l'art. 10 della Direttiva stabilisce che:

"Gli Stati membri adottano misure appropriate per garantire che i datori di lavoro soggetti all'obbligo di comunicazione di informazioni sulle retribuzioni a norma dell'articolo 9 effettuino, in cooperazione con i rappresentanti dei propri lavoratori, una valutazione congiunta delle retribuzioni qualora siano soddisfatte tutte le condizioni seguenti:

a) le informazioni sulle retribuzioni rivelano una differenza del livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile pari ad almeno il 5 % in una qualsiasi categoria di lavoratori;

b) il datore di lavoro non ha motivato tale differenza di livello retributivo medio sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;

c) il datore di lavoro non ha corretto tale differenza immotivata di livello retributivo medio entro sei mesi dalla data della comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni."

Il CUG, con mail dell'11.3.2026, ha richiesto alla Direzione Risorse Umane di fornire il dettaglio relativo alla tipologia di divario retributivo superiore al 5%, ma non ha ancora ricevuto una risposta e, quindi, non è stato possibile verificare la sussistenza di "criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere" che possano giustificare tale divario.

Con riferimento al Piano della performance, si ribadisce la proposta di prevedere almeno un obiettivo sui temi delle pari opportunità per ogni Direzione/Centro di responsabilità. Tale collegamento tra obiettivi di parità e obiettivi di performance, espressamente previsto dal D.lgs. 150/2019, andrebbe assicurato attraverso un raccordo tra le attività di proposta del CUG

(tipicamente esercitate nell'ambito del Piano delle azioni positive) e le attività espletate nell'ambito del PIAO, affinché vi sia un confronto tra centri di responsabilità, strutture di supporto all'OIV e CUG finalizzato a programmare con anticipo rispetto alle scadenze la definizione di azioni-obiettivo incentrate sulle pari opportunità.

Source URL: *http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-spaziale-italiana-2026*