



Portale CUG

Relazione CUG

Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

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

Acronimo: CREA

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00184

Indirizzo: Via della Navicella 2-4

Codice Amministrazione: CRSA

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Enti e Istituzioni di Ricerca Pubblici

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021

2024

2021 - 2023

2024-2025

[piano_azioni_positive_crsa-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_crsa-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)

[piano_azioni_positive_crsa-triennio_2024-2025-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_crsa-triennio_2024-2025-anno_2024.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_crsa-triennio_2021-2023-anno_2021_1.pdf) (1.11 MB)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_crsa-triennio_2024-2025-anno_2024.pdf) (175.32 KB)





Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	Presidente	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigente di 1° fascia	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente di 2° fascia	0	0	0	1	1	0	0	0	3	4
Personale non dirigente	Direttore di Centro di ricerca	0	0	0	1	10	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Dirigente di ricerca	0	0	2	12	20	0	0	0	8	12
Personale non dirigente	Dirigente Tecnologo	0	0	0	0	5	0	0	0	0	8
Personale non dirigente	Dirigente di ricerca	0	0	2	12	20	0	0	0	8	16
Personale non dirigente	Primo Tecnologo	0	0	7	19	15	0	0	17	31	10
Personale non dirigente	Primo ricercatore	0	2	24	50	37	0	0	29	61	29
Personale non dirigente	Tecnologo	0	0	19	27	6	0	1	19	27	4
Personale non dirigente	Funzionario	0	1	2	3	7	0	6	13	12	6
Personale non dirigente	Collaboratore di amministrazione	0	2	16	26	15	0	8	25	81	0

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Operatore di Amministrazione	1	4	5	19	12	0	5	9	31	26
Personale non dirigente	Collaboratore Tecnico	1	10	50	81	68	0	7	41	80	37
Personale non dirigente	Operatore Tecnico	4	22	24	53	74	0	4	5	31	29
Totale personale		6	41	151	304	291	0	31	159	375	182
Totale % sul personale complessivo		0,39	2,66	9,81	19,74	18,90	0,00	2,01	10,32	24,35	11,82

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Dirigente di ricerca	Dottorato di ricerca	41	56,94	31	43,06	72	4,06
Primo ricercatore	Dottorato di ricerca	91	50,84	88	49,16	179	10,10
Ricercatore	Dottorato di ricerca	101	40,08	151	59,92	252	14,21
Dirigente Tecnologo	Dottorato di ricerca	6	27,27	16	72,73	22	1,24
Primo Tecnologo	Dottorato di ricerca	32	45,07	39	54,93	71	4,00
Tecnologo	Dottorato di ricerca	64	46,72	73	53,28	137	7,73

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Funzionario	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,11
Funzionario	Laurea magistrale	11	25,58	32	74,42	43	2,43
Funzionario	Dottorato di ricerca	11	73,33	4	26,67	15	0,85
Collaboratore Tecnico	Diploma di scuola superiore	165	57,89	120	42,11	285	16,07
Collaboratore Tecnico	Laurea	3	75,00	1	25,00	4	0,23
Collaboratore Tecnico	Laurea magistrale	30	43,48	39	56,52	69	3,89
Collaboratore Tecnico	Dottorato di ricerca	12	92,31	1	7,69	13	0,73
Collaboratore Tecnico	Master di II livello	2	50,00	2	50,00	4	0,23
Collaboratore di amministrazione	Inferiore al Diploma superiore	57	25,22	169	74,78	226	12,75
Collaboratore di amministrazione	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,11
Operatore di Amministrazione	Inferiore al Diploma superiore	24	29,63	57	70,37	81	4,57
Operatore di Amministrazione	Diploma di scuola superiore	19	46,34	22	53,66	41	2,31
Operatore Tecnico	Inferiore al Diploma superiore	93	76,86	28	23,14	121	6,82
Operatore Tecnico	Diploma di scuola superiore	81	65,32	43	34,68	124	6,99
Operatore Tecnico	Laurea	2	50,00	2	50,00	4	0,23
Operatore Tecnico	Laurea magistrale	2	33,33	4	66,67	6	0,34
Totale personale		848		925		1773	
Totale % sul personale complessivo		48,93		53,38		102,31	

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

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

Dall'analisi dei dati emerge con chiarezza come la distribuzione del personale presenti differenze significative tra uomini e donne, differenze che si manifestano sia nei livelli di inquadramento sia nella composizione per età e per titolo di studio. Innanzitutto, osservando la distribuzione del personale dirigenziale, si nota una marcata prevalenza maschile. Gli uomini rappresentano la quota dominante non solo nelle posizioni apicali, come i dirigenti di ricerca e tecnologici, ma anche nei ruoli intermedi di responsabilità. La presenza femminile nella dirigenza è più contenuta e concentrata soprattutto nelle fasce d'età tra i 41 e i 60 anni. Questo suggerisce che l'accesso delle donne ai ruoli direttivi sia stato storicamente più complesso e che la progressione verso posizioni apicali abbia riguardato prevalentemente gli uomini. Il quadro diventa però più articolato quando si passa al personale non dirigente. Nei profili scientifici e tecnici qualificati — ricercatori e tecnologi — gli uomini rimangono più numerosi, soprattutto nelle posizioni senior. Tuttavia, tra i ricercatori più giovani (sotto i 40 anni) la situazione appare più equilibrata, segnalando una partecipazione femminile crescente nel tempo. Ancora più interessante è

ciò che emerge dall'analisi dei profili tecnici e amministrativi. In questi ruoli, la presenza femminile è molto consistente. Le donne sono particolarmente numerose tra i collaboratori tecnici con elevata qualificazione (lauree e lauree magistrali) e rappresentano la maggioranza assoluta nel settore amministrativo, soprattutto nelle fasce d'età centrali. Al contrario, gli uomini sono largamente prevalenti nei ruoli tecnici più operativi — in particolare tra gli operatori tecnici — dove spesso è richiesto un titolo di studio medio o inferiore. Nel complesso, gli uomini costituiscono circa i due terzi del personale totale, mentre le donne rappresentano poco più di un terzo. Questo squilibrio complessivo, tuttavia, non è omogeneo: si concentra soprattutto nei livelli più alti della carriera e nei ruoli tecnici tradizionalmente maschili. Al contrario, nei settori amministrativi e nei profili tecnici qualificati, la presenza femminile è forte e in alcuni casi nettamente prevalente. L'esame dei titoli di studio conferma questi andamenti. Nei profili di ricerca con dottorato di ricerca gli uomini sono maggioritari, ma la componente femminile è comunque significativa, segno di un buon livello di istruzione e qualificazione delle donne presenti nell'ente. Nei profili tecnici, invece, le donne risultano più presenti man mano che cresce il livello di istruzione, mentre gli uomini dominano nei ruoli che richiedono diplomi o titoli inferiori. Questo lascia intuire come le donne siano maggiormente rappresentate laddove è richiesta una maggiore specializzazione accademica, mentre gli uomini rimangono concentrati nelle attività tecniche operative. Infine, osservando la distribuzione per età, si nota che gli squilibri più marcati si concentrano nelle fasce più mature, mentre nelle generazioni più giovani la presenza femminile è più consistente. Ciò potrebbe indicare un'evoluzione positiva nel tempo, con un progressivo riequilibrio di genere nelle carriere future. In sintesi, il quadro generale mostra una struttura ancora marcata da differenze di genere, con una forte presenza maschile nei ruoli dirigenziali e tecnici operativi e una significativa presenza femminile nei ruoli amministrativi e nei profili tecnici qualificati. Le nuove generazioni, tuttavia, sembrano muoversi verso una maggiore parità, soprattutto nei ruoli della ricerca.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini						Donne						Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale				Totale % ⁽¹⁾
Part Time >50%	0	0	2	5	0	7	21,88	0,71	0	3	9	11	2	25	78,13	2,58
Part Time ≤50%	0	0	5	5	4	14	73,68	1,41	0	0	2	1	2	5	26,32	0,52
Tempo Pieno	28	111	194	345	291	969	50,79	97,88	15	118	215	347	244	939	49,21	96,90
Totale	28	111	201	355	295	990			15	121	226	359	248	969		
Totale %	1,43	5,67	10,26	18,12	15,06	50,54			0,77	6,18	11,54	18,33	12,66	49,46		

⁽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

Tipo misura conciliazione	Uomini						Donne						Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale			

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

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

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

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

Dall'analisi delle tabelle emerge un quadro molto chiaro della distribuzione della flessibilità oraria all'interno dell'ente, e soprattutto di come questa si differenzi tra uomini e donne. Le differenze di comportamento e di necessità tra i due generi risultano evidenti, in particolare nell'utilizzo del part-time, che si conferma una misura a prevalente fruizione femminile. La prima osservazione riguarda proprio la presenza del part-time: mentre tra gli uomini la sua diffusione è molto limitata, tra le donne diventa uno strumento frequentemente utilizzato. Nel part-time superiore al 50%, infatti, le donne rappresentano la grande maggioranza. Il numero totale femminile che ricorre a questa modalità è nettamente superiore a quello maschile, e si concentra soprattutto nelle fasce d'età centrali, quelle in cui le esigenze di cura familiare tendono a essere più forti. È nelle età comprese tra i 41 e i 60 anni, infatti, che si osserva il picco più elevato di utilizzo femminile del part-time. Questo elemento conferma come, anche in questo contesto lavorativo, il peso delle responsabilità familiari continui a ricadere in larga misura sulle donne, che ricorrono a forme di flessibilità oraria per conciliare il lavoro con la vita privata. Gli uomini, al contrario, ricorrono molto raramente a questa modalità. La stragrande maggioranza rimane infatti in regime di tempo pieno, e questo vale trasversalmente per tutte le fasce d'età. Anche laddove esistono casi di part-time, si tratta di numeri molto ridotti e che non modificano il quadro complessivo: il tempo pieno rimane la scelta quasi esclusiva del personale maschile. Un dato interessante riguarda il part-time inferiore o pari al 50%. In questo caso, pur essendo gli uomini percentualmente più presenti, i valori assoluti sono talmente bassi da renderlo un fenomeno marginale. Resta tuttavia evidente che il part-time, in qualunque forma, è uno strumento utilizzato soprattutto dalle donne. Passando invece al tempo pieno, la situazione si inverte: il personale maschile rappresenta la quota nettamente maggiore, mentre tra le donne quasi la metà lavora con un orario ridotto. Questo conferma un aspetto già noto in molte amministrazioni pubbliche: il tempo pieno non è distribuito equamente tra i generi, e le donne continuano a fare maggior uso di formule di lavoro più flessibili o ridotte. La seconda tabella, dedicata alle misure di conciliazione, aggiunge un ulteriore elemento di riflessione. Non risultano infatti registrate richieste formali né da parte degli uomini né da parte delle donne per quanto riguarda il telelavoro o altre misure specifiche di supporto alla conciliazione. La totale assenza di dati potrebbe far pensare che tali misure non fossero attive, non fossero formalizzate, oppure che siano state fruite attraverso strumenti diversi da quelli qui monitorati. In ogni caso, è evidente che il part-time rappresenta di fatto l'unica forma concretamente utilizzata di flessibilità nel periodo considerato. Nel complesso, il quadro che emerge è quello di un'organizzazione in cui la flessibilità oraria non è distribuita in modo uniforme tra uomini e donne. Mentre gli uomini rimangono in larga parte pienamente inseriti nel modello tradizionale del tempo pieno, le donne ricorrono molto più spesso a riduzioni d'orario per conciliare le esigenze familiari con quelle lavorative. Questa differenza suggerisce che il carico di cura continui a pesare maggiormente sulle lavoratrici, che trovano nel part-time la principale soluzione disponibile per gestire la complessità dei propri impegni.

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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	92	2,67	3356	97,33	3448	33,74
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	2291	33,83	4481	66,17	6772	66,26
Totale permessi	2383	23,32	7837	76,68	10220	

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

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

La tabella mette in luce un quadro molto significativo riguardo alla distribuzione dei congedi parentali e dei permessi previsti dalla legge 104/1992 tra uomini e donne. Le differenze tra i due generi sono marcate e confermano un modello ormai noto: il peso della cura familiare continua a gravare prevalentemente sulle donne. Il dato più evidente riguarda proprio i **congedi parentali**. Le donne hanno fruito di un numero di permessi enormemente superiore rispetto agli uomini: 3.356 permessi giornalieri contro appena 92. In termini percentuali, significa che **il 97% dei giorni di congedo parentale è stato utilizzato da donne**, mentre agli uomini resta un residuale 3%. Questo squilibrio mette in luce come la responsabilità della cura dei figli, almeno quando si tratta di sospendere o ridurre la presenza lavorativa, sia di fatto ancora delegata alle lavoratrici. Non si tratta solo di una differenza numerica, ma di un chiaro indicatore culturale e organizzativo: gli uomini continuano a non ricorrere in modo significativo agli strumenti che dovrebbero favorire una condivisione equilibrata dei carichi familiari.

Anche nell'ambito dei **permessi della legge 104/1992**, che riguardano l'assistenza a familiari con disabilità, la situazione rimane simile, pur con uno scarto meno marcato. Le donne utilizzano comunque la maggioranza dei permessi: 4.481 contro 2.291 degli uomini. In termini percentuali, le donne rappresentano **il 66% dei fruitori**, mentre gli uomini si fermano al **34%**. Pur trattandosi di uno sbilanciamento meno radicale rispetto ai congedi parentali, il dato conferma che anche l'assistenza a familiari fragili o non autosufficienti ricade maggiormente sulle donne. Nel complesso, sommando entrambe le tipologie di permessi, le donne hanno fruito di 7.837 giorni contro i 2.383 degli uomini, ovvero **quasi il 77% del totale**. Questo dato complessivo è un chiaro indicatore di disparità: la cura, in tutte le sue forme, dei figli piccoli, dei familiari anziani o con disabilità, continua a essere svolta in misura nettamente maggiore dalle donne. Dal punto di vista della **parità di genere**, questi numeri raccontano una realtà ancora lontana dall'equilibrio. Non solo le lavoratrici si fanno carico della maggior parte delle responsabilità familiari, ma spesso ciò si traduce anche in un maggiore impatto sulla loro carriera, sulla disponibilità oraria, sui carichi di lavoro e sulle possibilità di avanzamento. Il comportamento dei lavoratori uomini, invece, lascia intuire che la piena condivisione delle responsabilità di cura non è ancora un elemento stabile nella cultura organizzativa. In definitiva, la tabella mette in evidenza **una disparità persistente** nell'utilizzo degli strumenti di conciliazione tra vita e lavoro: una disparità che riflette un modello familiare ancora fortemente sbilanciato, ma che offre anche un punto di partenza chiaro per eventuali politiche che mirino a promuovere una più equa distribuzione dei carichi di cura tra i generi.

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

- Smart working
- Telelavoro

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

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

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

NON è STATO POSSIBILE CARICARE LE INFORMAZIONI IN PIATTAFORMA A CAUSA DEL SUO MALFUNZIONAMENTO.

IL CUG SARA' INFORMATO SULL'ATTUAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2025 TRAMITE I CANALI ISTITUZIONALI

All'avvio della predisposizione di questa Relazione ancora non è stata fatta una ricognizione completa sulla realizzazione delle Azioni previste dal PAP, per l'anno 2025. Il personale dedicato alla ricognizione la avvierà nel mese di marzo 2025, ricomprendendola nelle verifiche attuative degli obiettivi di performance del PIAO 2025-2027. La realizzazione delle azioni del PAP, infatti, così come quelle del Gender Equality Plan (GEP), costituisce per il CREA un Obiettivo strategico da raggiungere e valutare. Poichè si ha la consapevolezza che queste informazioni sono molto rilevanti per il Presidente del CUG, che a breve dovrà predisporre la sua relazione su questo Portale, il CREA si impegna a fornirle tempestivamente, anche se non per il tramite di questa Relazione

Vedi indicazioni sopra riportate.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Malattia simulata e abusi nell'utilizzo dei permessi: strumenti di controllo del datore di lavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,03
La previdenza dopo la legge di Bilancio 2025	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	2	0	4	100,00	0,10
Orizzonti Agroalimentari: l'innovazione tra varietà vegetali e novel food	0	0	3	0	0	3	33,33	0,09	0	0	6	0	0	6	66,67	0,15
Elaborazione immagini satellitari	0	0	0	1	0	1	50,00	0,03	0	0	1	0	0	1	50,00	0,03
Subappalto e avalimento dopo il nuovo Codice dei contratti	0	0	1	0	0	1	20,00	0,03	0	2	2	0	0	4	80,00	0,10

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
LA NUOVA ANAGRAFE DELLE PRESTAZIONI ADP	0	0	0	1	0	1	50,00	0,03	0	0	1	0	0	1	50,00	0,03
Corso di aggiornamento per Dirigente e Datore di lavoro RSPP rischio basso	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,03
Come evitare responsabilità per l'affidamento della difesa a legali esterni, i debiti fuori bilancio e il patrocinio legale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	1	3	100,00	0,08
Il Conto Annuale 2024 - le finalità e la Circolare 2025	0	0	0	1	0	1	25,00	0,03	0	1	2	0	0	3	75,00	0,08
NUOVA DELIBERA ANAC N. 495 del 2024 E OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,05
LEGITTIMITA' DELLE SPESE DI RAPPRESENTANZA E CONTROLLO DELLA CORTE DEI CONTI	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,03
Revisione prezzi e riequilibrio del contratto: le novità introdotte dal Decreto correttivo e dal Decreto ministeriale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	3	2	0	5	100,00	0,13
XXXVIII CORSO DELLA SCUOLA DI SCIENZA E TECNICA DELLA LEGISLAZIONE "MARIO D'ANTONIO"	0	0	2	0	0	2	100,00	0,06	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PERMESSI LEGGE 104 E CONGEDI STRAORDINARI: AGGIORNAMENTO NORMATIVO AL DDL 1430 del 2025 E GESTIONE PRATICA	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,05
LA MALATTIA NEL RAPPORTO DI LAVORO TRA NUOVE TUTELE E CONTRASTO ALL'ASSENTEISMO	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	0,05
La valorizzazione del patrimonio immobiliare pubblico: profili giuridici, orientamenti giurisprudenziali, aspetti operativi	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,05
Gestione, valorizzazione e dismissione di beni pubblici	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,05

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
"RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA" DEL PIAO "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA" DEL PIAO	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,05
Anticorruzione e appalti nel Nuovo Codice dei Contratti Pubblici	0	6	9	4	1	20	31,75	0,60	0	13	16	13	1	43	68,25	1,11
Prima formazione INAZ	0	0	6	2	1	9	45,00	0,27	0	3	2	3	3	11	55,00	0,28
COOPERAZIONE INTERNAZIONALE IN HORIZON EUROPE	0	2	8	23	23	56	32,18	1,69	0	18	41	51	8	118	67,82	3,04
Organigramma privacy	0	1	2	4	5	12	40,00	0,36	0	3	6	8	1	18	60,00	0,46
Corso sicurezza delle informazioni Governance della Cybersecurity	0	8	14	8	12	42	52,50	1,26	0	3	12	23	0	38	47,50	0,98
Corso sicurezza delle informazioni Normativa sulla sicurezza dei sistemi informativi	0	0	0	2	4	6	40,00	0,18	0	0	4	5	0	9	60,00	0,23
Costituzione e crescita delle imprese spin-off	0	7	15	8	15	45	39,82	1,35	1	12	23	23	9	68	60,18	1,75
Miglioramento dell'operatività sugli archivi di Monitor: Ricerca e ceterzi, Servizi e collezioni, Attività formative	1	4	21	14	34	74	50,00	2,23	3	9	27	14	21	74	50,00	1,90
Tutela e valorizzazione della proprietà intellettuale del CREA: dalla ricerca alla contrattualizzazione	0	3	21	17	3	44	30,14	1,32	5	6	33	27	31	102	69,86	2,62
Demetra – Sussidi – anno 2025	0	0	1	0	0	1	11,11	0,03	0	1	5	2	0	8	88,89	0,21
Towards Green Horizon	0	9	23	28	13	73	36,14	2,20	0	19	46	45	19	129	63,86	3,32
Corsi di aggiornamento e approfondimenti su tutte le novità normative e giurisprudenziali numero 104 corsi erogati	261	339	475	478	121	1674	46,76	50,39	290	401	527	499	189	1906	53,24	49,05
Offerta formativa dedicata al CREA	123	257	267	189	87	923	48,55	27,78	125	262	283	217	91	978	51,45	25,17
Corso di Formazione e Aggiornamento ISOIVA I	7	17	41	45	1	111	49,78	3,34	9	23	41	37	2	112	50,22	2,88
Corso di Formazione e Aggiornamento ISOIVA II	12	19	44	42	7	124	49,01	3,73	9	25	50	39	6	129	50,99	3,32
Seminario Autunnale ISOIVA	2	15	33	37	12	99	49,50	2,98	4	17	35	40	5	101	50,50	2,60
Totale ore	406	687	986	904	339	3322			446	819	1177	1057	387	3886		

Tipo formazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Totale ore %	5,63	9,53	13,68	12,54	4,70	46,09			6,19	11,36	16,33	14,66	5,37	53,91		

⁽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

Dall'osservazione complessiva emerge che la fruizione della formazione coinvolge entrambi i generi, ma con una distribuzione differenziata tra i vari tipi formativi. Alcune tipologie di formazione mostrano una partecipazione più elevata di un genere rispetto all'altro. Le fasce d'età centrali, in particolare 40-49 anni e 50-59 anni, risultano le più coinvolte. La partecipazione maschile è presente in diverse tipologie formative. Per molte formazioni obbligatorie (es. sicurezza, salute sul lavoro), la partecipazione appare omogenea sulle varie età. È evidente una maggiore presenza maschile nelle formazioni connesse ad attività operative o tecnico-specialistiche. Le fasce 40-49 e 50-59 assorbono la quota più consistente della formazione maschile. Le donne partecipano in maniera consistente soprattutto alle formazioni amministrative, gestionali, digitali e quelle dedicate allo sviluppo delle soft skills. La distribuzione per età è più ampia rispetto agli uomini, con partecipazione significativa anche nelle fasce 30-39 e 40-49. Alcune tipologie formative risultano coperte solo dal personale femminile, segno di una specializzazione di ruolo.

I livelli più elevati risultano maggiormente impegnati in formazione manageriale, digitale e normativa. I livelli esecutivi partecipano soprattutto a: sicurezza, procedure operative, formazione obbligatoria. Le donne risultano più rappresentate nei livelli amministrativi e partecipano a un ventaglio formativo più ampio. Il personale maschile mostra una forte concentrazione nelle formazioni tecniche e in quelle legate ai servizi operativi.

I corsi sulla sicurezza, quelli sugli aggiornamenti normativi, e la formazione sulla digitalizzazione rappresentano la quota di maggiore partecipazione. Formazioni più rare riguardano attività molto specialistiche o settoriali, percorsi avanzati su temi tecnici specifici.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

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

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

Dati non disponibili

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 %
	€0,00	€0,00	--	--

Dati non disponibili, nessun divario segnalato o percepito dal CUG

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

L'ultima indagine sottoposta ai dipendenti dell'Ente è del 2023 e le risultanze sono state già inserite nelle precedenti relazioni del CUG CREA caricate sul portale. Si prevede di somministrare la prossima indagine nel corso del 2027 anche per consentire di metabolizzare il cambiamento amministrativo e quello tecnico scientifico in atto scaturito dall'attuale riorganizzazione dell'Ente.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Il CREA - Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria è il principale ente pubblico italiano dedicato alla ricerca nei settori agricolo, agroalimentare, zootecnico, forestale e ittico. Vigilato dal Masaf, l'Ente dispone di autonomia statutaria, scientifica e organizzativa, condizione che ne rafforza il ruolo strategico nel sistema nazionale della ricerca. Con una dotazione organica di oltre 2.000 dipendenti, il CREA integra competenze scientifiche, tecnologiche e socioeconomiche

con l'obiettivo di promuovere la sostenibilità ambientale, l'innovazione e la competitività delle filiere agroalimentari.

L'Ente svolge attività di:

- Ricerca scientifica di base e applicata;
- Innovazione tecnologica a supporto del settore primario e delle filiere agroalimentari;
- Analisi economica e valutazione delle politiche agricole;
- Sostenibilità ambientale, con particolare attenzione a cambiamenti climatici, risorse naturali, carbon farming e agricoltura digitale;
- Trasferimento tecnologico e divulgazione dei risultati della ricerca.

Il CREA opera su una Rete Territoriale estesa a livello nazionale, articolata in molteplici sedi e oltre 80 aziende agricole sperimentali, che costituiscono un'infrastruttura fondamentale per la sperimentazione in campo, la validazione dei modelli scientifici e l'attività dimostrativa rivolta alle imprese agricole.

L'organizzazione del CREA si articola in quattro macro-componenti:

1. Organi di Governo

L'Ente è guidato da:

- Presidente, responsabile della rappresentanza istituzionale e dell'indirizzo strategico;
- Il Direttore Generale quale responsabile della gestione amministrativa dell'Ente, sovrintende all'attività di tutti gli uffici - nel rispetto dell'autonomia scientifica e gestionale riservata al Direttore Tecnico Scientifico - cura l'organizzazione e la gestione dell'Ente, assicurando il coordinamento operativo di tutte le articolazioni, anche territoriali, e l'unità di indirizzo operativo e amministrativo.
- Consiglio di Amministrazione (CdA), che delibera su organizzazione, regolamenti, bilanci e programmazione delle attività;
- Consiglio Scientifico, che definisce gli indirizzi strategici della ricerca e garantisce la qualità scientifica delle attività svolte;
- Collegio dei Revisori dei Conti, organo di controllo contabile, affiancato dalla Corte dei Conti, cui compete il controllo esterno sulla gestione finanziaria.

2. Direzione Tecnico-Scientifica

La Direzione Tecnico Scientifica rappresenta l'elemento di coordinamento della rete dei Centri di ricerca. Assicura:

- l'integrazione e il coordinamento delle attività scientifiche;
- l'allineamento con la strategia definita dal Consiglio Scientifico;
- la coerenza tra ricerca, servizi istituzionali e trasferimento tecnologico;
- il raccordo tra le strutture territoriali e la governance centrale.

3. Struttura Scientifica - 12 Centri di Ricerca

La componente scientifica dell'Ente è articolata in 12 Centri di Ricerca, ciascuno dotato di autonomia scientifica e organizzativa nella programmazione e realizzazione delle attività.

Ogni Centro dispone di:

- un Direttore, responsabile della gestione scientifica e amministrativa;
- una Giunta dei ricercatori e tecnologi, organo collegiale a supporto dell'attività interna.

I Centri si suddividono in Centri di Filiera e Centri Trasversali.

Centri di Filiera

- Agricoltura e Ambiente
- Colture Industriali
- Difesa e Certificazione
- Foreste e Legno
- Genomica e Bioinformatica
- Ingegneria e Trasformazioni Agroalimentari
- Orticoltura e Floricoltura
- Olivicoltura e Frutticoltura
- Viticoltura ed Enologia
- Zootecnia e Acquacoltura

Centri Trasversali

- Alimenti e Nutrizione
- Politiche e Bioeconomia

4. Amministrazione Centrale

Con sede a Roma, Via della Navicella 2/4, l'Amministrazione centrale svolge funzioni di supporto tecnico, gestionale e amministrativo all'intera rete dei Centri.

Le principali aree di attività includono:

- gestione delle risorse umane;
- bilancio e contabilità;
- affari legali e generali;
- gare, appalti e contratti pubblici;
- sistemi informativi e digitalizzazione;
- comunicazione istituzionale;
- supporto alla progettazione scientifica, alla rendicontazione e alla gestione dei programmi di ricerca.

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

Le proposte del CUG all'interno del PAPI sono orientate a sviluppare una cultura organizzativa più inclusiva e partecipata; rafforzare il ruolo istituzionale del CUG, migliorandone visibilità, governance e collaborazione con l'Amministrazione; garantire una maggiore inclusione dei dipendenti con disabilità, migliorando accessibilità, partecipazione e ascolto.

Si tratta di interventi concreti, coerenti con le finalità del Piano e pienamente integrati nella strategia dell'Ente in materia di parità, benessere e valorizzazione delle persone. Nel dettaglio le proposte del Comitato Unico di Garanzia (CUG) si collocano all'interno di tre aree principali:

1. Proposte del CUG per il benessere organizzativo e le pari opportunità

(Azione 2.3) Incentivare la partecipazione dei dipendenti a iniziative tematiche

Il CUG propone di ampliare le opportunità di partecipazione dei dipendenti ad attività culturali e formative mirate a:

diffondere la cultura delle pari opportunità;

promuovere la valorizzazione delle diversità;

rafforzare la sensibilità interna sul benessere organizzativo, sull'inclusione e sulla prevenzione dell'emarginazione;

facilitare la fruizione degli eventi anche in modalità da remoto, aumentando la possibilità di coinvolgimento.

L'azione è direttamente realizzata dal CUG, che cura la comunicazione periodica e la diffusione delle iniziative.

2. Proposte del CUG per il rafforzamento del proprio ruolo e dell'integrazione con l'Amministrazione

Queste proposte rientrano nell'Obiettivo 10 - Potenziare il ruolo del CUG all'interno dell'Amministrazione, articolato in tre direttrici operative.

(Azione 10.1) Consolidare il rapporto tra Amministrazione e CUG

Il CUG propone di:

incrementare gli incontri formali e informali con l'Amministrazione;

approfondire il dialogo su temi quali clima interno, discriminazioni e pari opportunità;

costruire una rete stabile di coordinamento, utile ad affrontare in modo condiviso criticità e strategie di miglioramento.

(Azione 10.2) Rafforzare la conoscenza del ruolo del CUG

Il CUG suggerisce di:

realizzare interventi divulgativi e formativi, condotti dai componenti del Comitato;

predisporre materiale informativo a supporto degli eventi;

aumentare la visibilità istituzionale del CUG attraverso l'inserimento di un collegamento dedicato al sito SharePoint del CUG nel menu del sito CREA.

L'obiettivo è rendere più chiari e trasparenti compiti, funzioni e ambiti d'azione del Comitato.

(Azione 10.3) Migliorare l'efficacia operativa del CUG tramite aggiornamento regolamentare

Il CUG propone di:

aggiornare il Regolamento di funzionamento e procedere alla sua adozione formale tramite atto del Direttore Generale o del CdA ed infine pubblicarlo sul sito istituzionale del CREA con il fine di rendere il funzionamento del CUG più efficiente, coerente con la normativa nazionale e adeguato alle esigenze dell'Ente.

3. Proposte del CUG per l'inclusione dei dipendenti con disabilità

Queste proposte si collocano nell'Obiettivo 12 - Rafforzare l'integrazione dei dipendenti con disabilità, con un approccio focalizzato sulla formazione accessibile e sul monitoraggio del loro coinvolgimento.

(Azione 12.2) Favorire l'accesso a iniziative formative pienamente accessibili

Il CUG propone di:

predisporre iniziative accessibili, prevedendo sottotitoli, interpretariato LIS e altri strumenti compensativi;

progettare eventi che rimuovano barriere comunicative e migliorino la fruibilità;

collaborare in modo strutturato con l'Ufficio Formazione per pianificare tali interventi.

(Azione 12.3) Realizzare un questionario rivolto ai dipendenti con disabilità

Il CUG propone di:

raccogliere feedback sull'efficacia dei corsi e delle attività formative;

valutare il grado di inclusione percepita;

co-progettare il questionario insieme all'Ufficio Formazione.

Lo scopo è migliorare la capacità dell'Ente di riconoscere bisogni specifici e intervenire con azioni mirate.

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

Nel corso del 2025, sono state evidenziate all'attenzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) poche situazioni di disagio all'interno del contesto lavorativo. Le segnalazioni hanno riguardato, in particolare, difficoltà relazionali, percezioni di inequità, tensioni organizzative e casi di sofferenza legati alle dinamiche interne dei gruppi di lavoro.

Il CUG ha affrontato tali situazioni adottando un approccio basato principalmente sull'ascolto diretto delle persone coinvolte, riconoscendo il valore del dialogo come primo strumento per comprendere i fenomeni e intervenire in modo efficace. L'ascolto ha permesso non solo di raccogliere testimonianze e chiarire i contorni dei problemi, ma anche di far sentire le persone realmente accolte, garantendo loro un ambiente sicuro e rispettoso in cui potersi esprimere senza timori. Attraverso questo metodo, molte delle criticità sono state affrontate e in larga parte risolte, grazie all'intervento tempestivo e al coinvolgimento dei soggetti competenti. In particolare, l'azione del CUG si è concentrata sul facilitare la comunicazione tra le parti interessate, proporre soluzioni orientate alla mediazione e stimolare un ritorno a condizioni relazionali più serene. Questo è coerente con quanto previsto dal PAPI nella parte dedicata al benessere organizzativo e all'impegno del CUG nella promozione di un clima di lavoro positivo. Il CUG ha inoltre rassicurato le persone segnalanti circa l'impegno a monitorare l'eventuale ripetitività degli accadimenti, mantenendo un'attenzione vigile e costante sulle dinamiche interne per prevenire il riemergere delle difficoltà già affrontate. Tale monitoraggio è stato accompagnato da un'assicurazione esplicita: il Comitato continuerà a seguire da vicino le situazioni indicate, anche dopo la loro apparente risoluzione, per garantire che le condizioni di lavoro restino rispettose, collaborative e improntate alla tutela della dignità professionale.

In sintesi, il lavoro svolto dal CUG (in attesa dell'attivazione degli sportelli di ascolto e in confronto con la consigliera di fiducia) si è impegnato per:

ascolto attento e riservato delle persone coinvolte;

interventi puntuali volti a ridurre o eliminare le criticità;

monitoraggio continuo delle situazioni per prevenire recidive;

attenzione costante al benessere del personale e alla costruzione di un ambiente inclusivo.

Questo insieme di azioni ha contribuito a migliorare il clima organizzativo e a rafforzare la fiducia delle persone nel ruolo del CUG come presidio di tutela, equità e benessere.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Rafforzare la formazione dei dipendenti disabili e avviare iniziative per un incremento della collaborazione con i colleghi

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) prevede, per migliorare sia la formazione sia il clima collaborativo dei dipendenti con disabilità, di proporre le seguenti azioni strategiche: favorire la formazione personalizzata attraverso l'analisi dei bisogni

formativi specifici, tramite colloqui, survey e confronto con responsabili di struttura; la predisposizione di percorsi formativi su misura, anche con modalità flessibili (e-learning, lezioni brevi, supporti multimediali accessibili); l'Adeguamento dei materiali didattici secondo i principi dell'accessibilità (WCAG 2.1); avviare attività di gruppo progettate con attenzione all'accessibilità, finalizzate a migliorare conoscenza reciproca, fiducia e comunicazione; diffondere a tutti i dipendenti seminari sulle tematiche della disabilità, sulle barriere invisibili, sul linguaggio appropriato e su prassi inclusive; incrementare ed evidenziare gli spazi informativi chiari e accessibili sull'intranet del CUG; la promozione di pratiche di comunicazione gentile e inclusiva in tutti gli uffici; valorizzazione delle competenze dei dipendenti con disabilità in gruppi di lavoro dove possano contribuire in base alle proprie capacità e aspirazioni; il riconoscimento formale delle competenze attraverso attestazioni interne, report o presentazioni.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: DDG n. 58116 del 27 giugno 2024

Tipologia di atto: Decreto Direttore Generale

Data: 27/06/2024

Organo sottoscrittore: Direttore Generale del CREA

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: concorso fotografico: Il tema del concorso è "La ricerca CREA: le persone e i luoghi della conoscenza". Il concorso fotografico, attraverso lo sguardo creativo del personale del CREA, intende valorizzare il ruolo della ricerca scientifica in agricoltura,

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Il Riferimento è la sede AC del CREA presso Via della Navicella; mail: cug@crea.gov.it; la sede del Presidente è presso il Centro CREA-

ZA di Monterotondo

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: **Sì**

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: **Sì**

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia
OIV

Attività

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

- 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

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

- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? **Sì, del tutto**

:

Considerazioni conclusive

Dalla lettura congiunta delle attività svolte e del Piano delle Azioni Positive integrato emerge un CUG CREA solido, attivo è pienamente inserito nei processi dell'Ente. Non si limita ad adempiere ai compiti normativi, ma cerca di contribuire in modo concreto alla qualità del lavoro e al benessere del personale, proponendo azioni/attività che poi vengono integrate nella programmazione ufficiale del CREA. Le numerose iniziative realizzate dal percorso formativo inclusivo al corso LIS, dalla divulgazione puntuale degli eventi inter-istituzionali alle attività culturali interne, dimostrano un approccio moderno e partecipativo, orientato alla valorizzazione delle persone e alla costruzione di ambienti più equi e collaborativi. Il CUG inoltre ha intensificato l'impegno nel rafforzare la propria visibilità e accessibilità, tramite interventi divulgativi, momenti pubblici e strumenti informativi che aiutano tutto il personale a conoscerne meglio il suo ruolo e funzione. Nel complesso, il CUG CREA si conferma di crescere come un attore fondamentale per l'inclusione, la parità e il benessere organizzativo, nel promuovere una cultura del lavoro più rispettosa, attenta alle diversità e orientata alla crescita dell'intera comunità professionale.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-consiglio-la-ricerca-agricoltura-e-lanalisi-delleconomia-agraria-2026>