

**Comitato Unico Di Garanzia per le pari
opportunità la valorizzazione del benessere di
chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)
ISTAT**

**RELAZIONE CUG ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA
-2022-**

Marzo 2022

INDICE

PREMESSA	3
Riferimento normativo	3
Finalità.....	3
Struttura della Relazione	3
PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI	5
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE.....	5
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO	8
SEZIONE 3 - PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ	10
a) Piano Triennale Azioni Positive	10
b) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione 10	
c) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale	11
d) Differenziali retributivi uomo/donna	12
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE	14
SEZIONE 5. PERFORMANCE	19
SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA	22
A. OPERATIVITÀ	22
B. ATTIVITÀ.....	24
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	26

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*”, come integrate dalla Direttiva n. 2 del 26/6/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità.¹

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e, al tempo stesso, costituire uno strumento utile per individuare le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive.

Tra i compiti del CUG vi è infatti quello di ricongiungere i dati forniti da altre figure e strutture attive nell’organizzazione per trarne informazioni in merito all’attuazione dei principi di parità e pari opportunità, del benessere organizzativo, del contrasto alle discriminazioni e alle violenze fisiche, morali e psicologiche sul luogo di lavoro, al mobbing e alle molestie sessuali.

Struttura della Relazione

A partire dallo scorso anno, il Dipartimento della funzione pubblica, in attuazione della Direttiva 2/2019, ha avviato la digitalizzazione dei format della relazione da compilare a cura delle Amministrazioni e dei CUG, tramite inserimento dei dati, relativi rispettivamente al format allegato 1)² e allegato 2)³ della Direttiva, nella piattaforma di riferimento del Portale nazionale.

A completamento dell’inserimento da parte della Direzione Centrale per le Risorse Umane (DCRU), tramite un proprio referente accreditato, il CUG ha proceduto con la compilazione delle sezioni di propria competenza, e all’invio automatico al Dipartimento della funzione pubblica, in data 30 marzo 2022. Considerato che, per vincoli imposti dalla piattaforma digitale, è stato necessario ridurre e sintetizzare i contributi elaborati dal CUG, si è proceduto ad elaborare il presente documento in forma più completa, inserendo il testo integrale della relazione.

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dalla Direzione Centrale per le Risorse Umane sulla distribuzione del personale per genere e sulla fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi, permessi per disabilità, ecc.;
- dati raccolti da documenti prodotti dal Servizio prevenzione e protezione con riferimento alle valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi anche in ottica di genere;

¹ “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”

² “Rappresentazione dei dati che l’amministrazione invia al CUG entro il 1° marzo di ciascun anno”

³ “Presentazione della relazione CUG”

- dati raccolti dalla relazione del medico competente;
- dati raccolti dalla relazione della Consigliera di fiducia;
- dati ed informazioni provenienti da altri soggetti operanti nell'amministrazione (responsabile dei processi di inserimento, mobility manager, ecc).

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento, in relazione ai propri poteri propositivi, consultivi e di verifica.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Al 31 dicembre 2021 il personale in forza presso l'Istituto risulta pari a 1.889 unità (Tavola 1.1), 96 unità in meno rispetto all'anno precedente (1.985 unità) e 178 unità in meno rispetto al 31 dicembre 2019 (2.067 unità). A fronte di una diminuzione di personale, gli aumentati fabbisogni informativi pervenuti all'Istat durante la pandemia da Covid-19 sono stati comunque tutti soddisfatti. Per quanto riguarda la composizione per genere (Tavola 1.1), la percentuale delle lavoratrici (1.134 unità) risulta essere poco più del 60% del totale e non ci sono stati cambiamenti significativi rispetto al 31 dicembre 2019 (60% del totale).

Dall'analisi dell'inquadramento professionale (Tavola 1.1), emerge che il personale con incarico dirigenziale è pari a 24 unità, ovvero l'1,3% del totale, tale personale è in maggioranza di genere maschile (14 uomini e 10 donne).

Considerando il livello di inquadramento del personale non dirigenziale non si rilevano sostanziali differenze per quanto riguarda il genere rispetto agli anni precedenti. Il personale di I livello (Tavola 1.1) risulta essere circa il 3% del personale totale, quello di II livello pari al 12,6% e quello di III livello pari al 26,4%. Il personale dal IV all'VIII livello costituisce il 56,7% della forza lavoro ed è distribuito per il 22,5% nel IV livello, per il 15,3% nel V livello, il 14,9% nel VI livello, il 3,0% nel VII livello e lo 0,9% nell'VIII livello.

Tra il personale di primo livello professionale non dirigenziale, le lavoratrici nei livelli apicali sono solo 23 su 1.124 (pari all'2% del totale) rispetto ai 33 colleghi maschi su 741 (pari al 4,4% del totale).

Tavola 1.1 Ripartizione del personale per genere, età e livello di inquadramento
Anno 2021

INQUADRAMENTO-LIVELLO-INCARICO	Uomini					Donne					Totale complessivo		
	Classi d'età					classi d'età							
	da 31 ≤ 30	da 41 a 40	da 51 a 50	da 61 a 60	Totale >60 Uomini	da 31 ≤ 30	da 41 a 40	da 51 a 50	da 61 a 60	Totale >60 Donne			
ORGANI DI VERTICE/PERSONALE DIRIGENZIALE													
DIRETTORE GENERALE			1								0		
DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO (art. 19, c. 6)					1	1					1		
DIRETTORE CENTRALE (art. 19., c. 6)				5	3	8			3	1	4		
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO I FASCIA			1			1				1	1		
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO II FASCIA					1	1		1	2	1	4		
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO I FASCIA (art. 19, c. 6)			1			1					1		
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO II FASCIA (art. 19, c. 6)			1	1		2			1	1	3		
Totale personale dirigenziale			3	6	5	14		1	6	3	10	24	
% categoria sul totale del personale	0,00	0,00	0,16	0,32	0,26	0,74	0,00	0,00	0,05	0,32	0,16	0,53	1,27
PERSONALE NON DIRIGENZIALE													
I LIVELLO				17	16	33			1	12	10	23	56
II LIVELLO			13	63	10	86			21	117	15	153	239
III LIVELLO		4	72	80	5	161		7	192	131	8	338	499
IV LIVELLO		3	37	94	56	190			40	117	79	236	426
V LIVELLO		20	38	28	12	98		25	96	59	11	191	289
VI LIVELLO		36	64	29	2	131		47	64	26	13	150	281
VII LIVELLO		2	8	16	6	32	1	2	2	15	5	25	57
VIII LIVELLO	2	5	1	1	1	10	3	1	1	3		8	18
Totale personale non dirigenziale	2	70	233	328	108	741	4	82	417	480	141	1124	1865
% categoria sul totale del personale	0,11	3,71	12,33	17,36	5,72	39,23	0,21	4,34	22,08	25,41	7,46	59,50	98,73

Nella tavola 1.2 viene riportata la ripartizione del personale Istat per anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per classi di anzianità di permanenza nel livello, per età e genere. Dall'analisi dei dati si evince che un congruo numero di dipendenti di entrambi i sessi permangono nel livello per un periodo superiore a 10 anni, non vedendo riconosciuta alcuna progressione economica e professionale. Dalla distribuzione per età dei dipendenti (Tavola 1.2), si osserva che la maggioranza delle lavoratrici (circa 33,3% sul totale dei dipendenti, in aumento di 10 punti percentuali rispetto all'anno 2020) e dei lavoratori (circa 23,4% in aumento di oltre 6 punti percentuali rispetto all'anno precedente) ha un'età superiore a 50 anni, seguono poi i dipendenti di età compresa tra i 41 e i 50 anni (più alta la percentuale delle lavoratrici pari a 22,4% rispetto al 12,5% dei lavoratori), risulta minoritaria la residuale quota delle lavoratrici e dei lavoratori con età compresa tra i 31 e i 40 anni, davvero esigua infine la quota dei dipendenti con età inferiore ai 30 anni.

Tavola 1.2 Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per genere e per età
Anno 2021

PERMANENZA NEL PROFILO (IN ANNI)	Uomini						Donne						Totale comple ssivo	% sul totale del personale non dirigenziale
	Classi d'età					Totale Uomini	classi d'età					Totale 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			
Inferiore a 3		29	43	40	6	118	1	33	95	62	6	197	315	16,89
Tra 3 e 5	2	34	114	97	14	261	3	45	178	132	18	376	637	34,16
Tra 5 e 10		6	22	11		39		4	22	13		39	78	4,18
Superiore a 10		1	54	180	88	323			122	273	117	512	835	44,77
Totale complessivo	2	70	233	328	108	741	4	82	417	480	141	1124	1865	100,00
% sul totale del personale non dirigenziale	0,11	3,75	12,49	17,59	5,79	39,73	0,21	4,40	22,36	25,74	7,56	60,27	100,00	

Dalla distribuzione del personale non dirigenziale per sesso, e titolo di studio (Tavola 1.3) emerge che le donne hanno in percentuale maggiore la laurea magistrale (44% del totale e 73% delle sole donne) rispetto agli uomini (24% del totale e il 60% degli uomini).

In particolare, dalla distribuzione dei dipendenti inquadrati nei livelli professionali IV-VIII, emerge che, sebbene una preponderanza di lavoratrici sia in possesso di una laurea del vecchio ordinamento, specialistica o magistrale, risulta non facile l'accesso al III livello professionale, in assenza di progressione economica e professionale. La metà del personale femminile inquadrato nei livelli IV-VIII è in possesso di laurea magistrale, a fronte di poco più di 1/3 del personale maschile.

Tavola 1.3 Personale non dirigenziale per titolo di studio, genere e profilo professionale
Anno 2021

PROFILO	Titolo di studio	Sesso			Totale		%
		Uomini	%	Donne	%		
Dirigente di Ricerca	Laurea magistrale	24	1,29	14	0,75	38	2,04
Dirigente Tecnologo	Laurea magistrale	9	0,48	9	0,48	18	0,97
Primo Ricercatore	Laurea magistrale	43	2,31	78	4,18	121	6,49
Primo Tecnologo	Laurea magistrale	43	2,31	75	4,02	118	6,33
Ricercatore	Laurea magistrale	84	4,50	204	10,94	288	15,44
Tecnologo	Laurea magistrale	77	4,13	134	7,18	211	11,31
Funzionario di Amministrazione	Laurea magistrale	14	0,75	20	1,07	34	1,82
	Licenza media	1	0,05	4	0,21	5	0,27
Collaboratore T.E.R.	Diploma superiore	209	11,21	223	11,96	432	23,16
	Laurea (a)	26	1,39	13	0,70	39	2,09
	Laurea magistrale	145	7,77	275	14,75	420	22,52
Collaboratore di Amministrazione	Licenza media		0,00	1	0,05	1	0,05
	Diploma superiore	13	0,70	18	0,97	31	1,66
	Laurea magistrale	10	0,54	12	0,64	22	1,18
Operatore di amministrazione	Licenza media	12	0,64	7	0,38	19	1,02
	Diploma superiore	12	0,64	9	0,48	21	1,13
	Laurea breve	1	0,05		0,00	1	0,05
	Laurea (a)	1	0,05	1	0,05	2	0,11
Operatore Tecnico	Licenza media	9	0,48	14	0,75	23	1,23
	Diploma superiore	4	0,21	10	0,54	14	0,75
	Laurea breve	1	0,05		0,00	1	0,05
	Laurea (a)	3	0,16	2	0,11	5	0,27
Assistente Tecnico Statistico	Licenza media		0,00	1	0,05	1	0,05
Totale complessivo		741	39,73	1124	60,27	1865	100,00

(a)Laurea breve/triennale

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

L'accesso e la fruizione da parte del personale degli strumenti di articolazione flessibile dell'orario di lavoro, risulta determinante in caso di particolari esigenze familiari (assistenza di figli, congiunti e/o genitori anziani), ai fini del benessere organizzativo e della positiva composizione di eventuali conflitti derivanti dalla conciliazione vita - lavoro.

Come si evince dalla tavola 2.1, nel 2021 sono stati stipulati soltanto 36 contratti di lavoro a tempo parziale, l'80 per cento in meno di quanti attivati nel 2020 (318). In linea con quanto registrato a livello nazionale, è significativamente maggiore (il doppio) il numero delle dipendenti donne che si avvale di un regime part-time. Inoltre, il genere femminile si avvale maggiormente di un contratto part time superiore al 50% (19/24), mentre il genere maschile di un contratto part time inferiore al 50% (8/12).

Queste informazioni suggeriscono che la fruizione del lavoro part-time abbia motivazioni differenti tra i due sessi e lascia intravedere che la gestione del tempo residuo venga utilizzato per la cura dei figli, delle persone fragili e della famiglia.

A conferma di quanto scritto, sempre dalla stessa tavola si evince che ricorrono al rapporto di lavoro part time prevalentemente le dipendenti con età compresa tra i 51 e i 60 anni (62,5%).

Tavola 2.1 Personale per genere, età e tipo di presenza
Anno 2021

TIPO DI PRESENZA	Uomini						Donne						Totale complesso	% sul totale del personale
	Classi d'età					Totale Uomini	Classi d'età					Totale 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			
Tempo pieno >50%	2	69	234	328	110	743	4	82	410	471	143	1110	1853	98,09
≤50%			1	1	2	4			7	11	1	19	23	1,22
Totale	2	70	236	334	113	755	4	82	418	486	144	1134	1889	100,00
% sul totale del personale	0,11	3,71	12,49	17,68	5,98	39,97	0,21	4,34	22,13	25,73	7,62	60,03	100,00	

Dall'analisi della tavola 2.2 emerge che nel corso del 2021 sono stati stipulati:

- 150 contratti di telelavoro, numerosità inferiore alle posizioni attive nel 2019 che ammontavano a 168 (su un massimo di 220 decise dal Consiglio dell'Istituto nel 2018). A ricorrere allo strumento del telelavoro sono soprattutto i dipendenti, sia uomini che donne con età compresa tra i 51 e i 60 anni;
- 138 contratti part time di tipo orizzontale, si tratta di quell'impiego dove l'attività è prestata in tutti i giorni lavorativi ma le ore di lavoro sono ridotte rispetto alle 40 settimanali del tempo pieno, tipologia prevalentemente richiesta dal genere femminile con età compresa tra i 51 e 60 anni;
- 166 contratti part time di tipo verticale su base mensile, si tratta di quell'impiego dove l'attività lavorativa viene svolta nello stesso orario degli altri dipendenti con contratto a tempo pieno, ma soltanto in determinati periodi stabiliti nell'accordo, ci sono contratti che prevedono che il dipendente vada al lavoro solo alcuni giorni la settimana e altri solo in determinati mesi dell'anno. In Istat nel 2020 sono stati richiesti 84 su base mensile e 82 su base annuale (tipologie prevalentemente richieste dal genere femminile con età compresa tra i 51 e 60 anni);
- 19 contratti part time di tipo misto, si tratta di quell'impiego dove l'attività è disciplinata dall'unione dei due tipi di contratti part-time precedenti, ovvero le 20 ore lavorative possono essere spalmate in diversi modi: con giornate di lavoro a tempo pieno e altre con orario ridotto, tipologia esclusivamente richiesta dal genere femminile.

Tavola 2.2 Personale per per genere, età e fruizione delle misure di conciliazione
Anno 2021

TIPO DI MISURA DI CONCILIAZIONE	Uomini							Donne								
	≤ 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Totale uomini	Totale %	% di genere	≤ 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Totale donne	Totale %	% di genere
Telelavoro		1	11	31	10	53	35,33	7,34	0	2	33	50	12	97	64,67	7,33
Smart working	2	62	187	273	73	597	37,98	82,69	4	78	369	414	110	975	62,02	73,7
Part-time orizzontale	0	0	5	10	2	17	12,32	2,35	0	9	50	55	7	121	87,68	9,15
Part-time verticale su base mensile	0	3	7	13	12	35	41,67	4,85	0	0	13	21	15	49	58,33	3,7
Part-time verticale su base annuale	0	3	5	8	4	20	24,39	2,77	0	0	17	27	18	62	75,61	4,69
Part-time misto	0	0	0	0	0	0	0	--	0	0	8	8	3	19	100	1,44
Totale	2	69	215	335	101	722			4	89	490	575	165	1323		
Totale %	0,1	3,37	10,51	16,38	4,94	35,31			0,2	4,35	23,96	28,12	8,07	64,69		

Nella tavola 2.3, viene riportata la fruizione dei congedi parentali e permessi legge 104/92 distintamente per genere e per tipologia di fruizione (giornaliera e a ore). **L'incidenza della fruizione dei congedi parentali e dei permessi della legge 104/92 in Istat presenta differenze di genere significative per tutte le tipologie.**

Inoltre, le richieste nel 2021 sono state significativamente inferiori all'anno 2020, in particolare:

- 5.561 permessi giornalieri per la Legge 104/92 (numerosità inferiore alle richieste del 2020 che ammontavano a 7.512) di cui 4.095 dal genere femminile (73,6 per cento);
- 5.295 ore di permesso per la Legge 104/92 (numerosità superiore alle richieste del 2020 che ammontavano a 4.551), di cui 3.117 dal genere femminile (58,8 per cento);
- 322 permessi giornalieri per congedi parentali (numerosità di gran lunga inferiore alle richieste del 2020 che ammontavano a 2.004), di cui 273 dal genere femminile (84,8 per cento);
- 94 ore di permesso per congedi familiari (numerosità inferiore alle richieste del 2020 che ammontavano a 256), di cui 85 dal genere femminile (90,4 per cento).

Tavola 2.3 Congedi parentali e permessi l.104/1992 fruiti, per genere
Anno 2021

PERMESSI	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1466	26,36	4095	73,64	5561	100,00
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2178	41,13	3117	58,87	5295	100,00
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti (a)	49	15,22	273	84,78	322	100,00
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	9	9,57	85	90,43	94	100,00

(a) Sono compresi i congedi straordinari per chiusura scuole, sostitutivi del congedo parentale, art. 25 DI 18/2020

SEZIONE 3 - PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

a) Piano Triennale Azioni Positive

Coerentemente con quanto previsto nel Piano delle Azioni Positive 2021-2023, le proposte di azione, a cui sono collegati gli obiettivi principali da realizzare, sono scaturite da una serie di considerazioni derivanti anche dall'individuazione di talune criticità emerse a seguito di una analisi puntuale effettuata dal CUG sui dati relativi alla situazione del personale per l'anno 2021. Le stesse sono state articolate in 4 aree di intervento: 1) Benessere organizzativo; 2) Integrazione e inclusione lavorativa e contrasto ai fenomeni di discriminazione e mobbing; 3) Comunicazione, formazione e sviluppo professionale; 4) Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Per ciascuna delle azioni è stata fornita una breve descrizione dell'attività da realizzare, l'indicazione dei destinatari, i tempi di realizzazione, e gli attori coinvolti. Con riferimento all'obiettivo primario delle pari opportunità, sono stati previsti interventi atti a riequilibrare le situazioni di disparità nei confronti del personale che opera all'interno dell'Istituto.

In particolare, il CUG dell'Istat ha previsto un'azione di monitoraggio delle criticità esistenti in tema di benessere organizzativo attraverso la somministrazione periodica di un apposito questionario, in grado di raccogliere l'opinione dei dipendenti sull'organizzazione e sull'ambiente di lavoro. Il questionario è stato proposto nei primi mesi dello scorso anno con l'"Indagine sul benessere organizzativo e sul fenomeno del mobbing", ed i dati sono stati elaborati e divulgati tra il 2021 ed il 2022. Tra le azioni presenti nel Piano, ritroviamo anche: l'elaborazione del Progetto "ricambio generazionale", volto ad individuare le attività tecnico-scientifiche svolte all'interno dell'Istituto ed a programmare per tempo la rotazione degli incarichi; la proposta di introdurre un supporto psicologico specificamente orientato alla gestione delle relazioni conflittuali nei luoghi di lavoro; l'elaborazione statistica, in un'ottica di genere, dei dati relativi al personale da inserire nella Relazione Annuale CUG, quale strumento con cui individuare ed analizzare eventuali situazioni di disagio; l'elaborazione di percorsi di reinserimento al rientro da lunghi periodi di assenza (per maternità, per malattia, per assistenza ai familiari, ...) per i dipendenti interessati e l'organizzazione di iniziative formative sul benessere lavorativo, sulle pari opportunità, sulla valorizzazione delle differenze di genere, età, origini, cultura, orientamento sessuale e capacità fisiche rivolte a tutto il personale direttivo e non. Parallelamente alle azioni positive ed agli eventi divulgativi e formativi, il CUG ha inoltre mantenuto nell'attuale Piano delle Azioni Positive, le collaborazioni avviate negli anni precedenti con gli altri organi dell'Amministrazione, con le maggiori figure istituzionali (Consigliera di fiducia, R.S.P.P., Medico competente, Responsabile PID, Mobility Manager, Responsabile protezione dati) e con le OO.SS., allo scopo di realizzare un percorso lavorativo improntato all'inclusione ed al rispetto delle pari opportunità per tutti i dipendenti.

Il CUG ha infine svolto una serie di interventi mirati per la presentazione del "Codice di condotta, per la prevenzione e la tutela contro il mobbing, le discriminazioni, le molestie e per la promozione del benessere organizzativo", nell'ambito del quale sono state illustrate le caratteristiche costitutive dei comportamenti lesivi della dignità della persona ed i relativi strumenti di tutela.

b) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione

Nella tavola 3.1 si riportano le ore che i dipendenti hanno dedicato ai corsi di formazione organizzati dall'Istituto, suddivise per classi di età e genere da un lato e per tipo di formazione dall'altro. Le proposte formative previste dall'Istituto si caratterizzano per l'eterogeneità dei corsi che coprono diverse tipologie, spaziando da quella obbligatoria a quella di aggiornamento generalista, senza tralasciare corsi appartenenti alla sfera specialistica.

Dall'analisi dei dati emerge che, in proporzione, gli uomini hanno dedicato alla formazione maggior tempo rispetto alle loro colleghe: una media per lavoratore di poco più di 9 ore per i primi e quasi 7 per le seconde. Anche per la fascia d'età sotto i trent'anni i colleghi uomini hanno effettuato il doppio delle ore di formazione svolte dalle colleghe donne nella stessa fascia d'età, pur essendo la metà di esse.

L'aggiornamento professionale di tipo specialistico e generalista rappresentano le due tipologie di formazione più richieste e sono particolarmente ricercate dai dipendenti di entrambi i generi nelle fasce d'età 41-50 e 51-60 seguite subito dopo dalla fascia 31-40. Più precisamente gli uomini appartenenti alla classe 41-50 hanno dedicato il 17,03%, mentre le donne si distinguono per una percentuale lievemente più alta pari al 18,48%; per la classe 51-60 la percentuale sale di poco con il 18,58% del totale ore per gli uomini mentre si attesta al 21,07 % per le donne. Nella classe 31-40 la percentuale di coloro che partecipano ai corsi resta sempre più bassa anche se si nota un lieve aumento rispetto all'anno precedente, registrando un 7,31% del totale ore per gli uomini ed un 9,35% per le donne. Le classi di età < 30 e > 60 riportano delle percentuali di partecipazione molto basse per entrambi i generi, pressoché nulle per gli under 30 e intorno al 4% per gli over 60. Analogamente al trend riscontrato nell'anno precedente, se si analizzano i dati considerando la partecipazione in termini di "ore medie/per persona", la situazione cambia: la fascia di età 31-40 è quella che ha aderito di più, con più di 15 ore per gli uomini e una percentuale che sfiora le 17 ore per le donne, seguita dalle classi 41-50 e 51-60.

Per quanto riguarda la formazione obbligatoria (cioè prevista dalla legge per tutti i dipendenti), sulla base dei valori indicati nella tavola, essa ha riguardato complessivamente 2.060 ore coinvolgendo, con uno scarto di poco meno di un punto percentuale, le donne (14,29 delle ore totali).

Da notare che, nonostante l'ammontare delle ore di lavoro investite nella formazione risulti sempre maggiore per le donne, la partecipazione è stata più alta per gli uomini. Le ore sono quantitativamente superiori per le donne in quanto rappresentano il 60% del corpo dipendente, ma le ore medie per persona sono state maggiori per gli uomini, numericamente inferiori in Istituto.

Tavola 3.1 Ore di formazione fruite per genere, classi di età e tipo di formazione
Anno 2021

TIPO DI FORMAZIONE	Uomini							Donne						
	≤ 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Totale	% sul totale ore complessive	≤ 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Totale	% sul totale ore complessive
Specialistica	2	534	1162	1236	187	3121	21,05	2	629	1285	1503	206	3625	24,44
Generalista	4	462	1059	1153	234	2912	19,64	2	546	1102	1189	273	3112	20,98
Obbligatoria	6	88	305	367	171	937	6,32	2	212	354	433	122	1123	7,57
Totale ore	12	1084	2526	2756	592	6970	47,00	6	1387	2741	3125	601	7860	53,00
Totale ore %	0,08	7,31	17,03	18,58	3,99	47,00		0,04	9,35	18,48	21,07	4,05	53,00	

c) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

Nella tavola 3.2 si esamina la composizione di genere delle commissioni di concorso: gli uomini rappresentano il 36,36% mentre le donne il 63,64%. In due commissioni su sette, le percentuali sono perfettamente equivalenti, in una prevale di poco la presenza maschile mentre in altre due si verifica la condizione opposta, mentre in un caso la presenza è esclusivamente femminile. Più precisamente, nelle commissioni per "Mobilità esterna funzionario di amministrazione V", "Mobilità esterna CTER VI"

i due generi sono presenti entrambi al 50%; la commissione per “primo ricercatore” è composta esclusivamente da donne; le commissioni per “articolo 22 sono costituite da 5 donne su 6 per l’area Ricercatore e 4 donne su 6 per l’area Tecnologo; nella commissione del concorso “Tecnologo” sono presenti 3 donne su 5; La commissione di concorso “Ricercatore” è l’unica dove prevale la componente maschile, una donna su 4 componenti. Nonostante la prevalenza femminile nelle commissioni, il ruolo di Presidente è svolto da una donna solo in 3 casi su 7.

Tavola 3.2 **Composizione di genere delle commissioni di concorso**
Anno 2021

COMMISSIONE	Uomini		Donne		Totale		Presidente Donn/Uomo
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Mobilità esterna funzionario di amministrazione V	2	50,00	2	50,00	4	12,12	Uomo
Mobilità esterna CTER VI	2	50,00	2	50,00	4	12,12	Uomo
Selezione art. 22 RIC	1	16,67	5	83,33	6	18,18	Donna
Selezione art. 22 TEC	2	33,33	4	66,67	6	18,18	Donna
Concorso Primo ricercatore	0	0,00	4	100,00	4	12,12	Donna
Concorso Ricercatore	3	75,00	1	25,00	4	12,12	Uomo
Concorso Tecnologo	2	40,00	3	60,00	5	15,15	Uomo
Totale personale	12	36,36	21	63,34	33	1,00	
% sul personale complessivo	0,64		1,11		1,75		

d) Differenziali retributivi uomo/donna

Nella tavola 3.3 vengono analizzati i differenziali retributivi tra uomo e donna, ovvero il valore medio della retribuzione annua netta, al netto dei contributi previdenziali ed assistenziali al 31 dicembre 2021. Dall’analisi della tabella si rileva che i differenziali retributivi di genere riguardano principalmente la Dirigenza generale e la Dirigenza non generale, ed in misura inferiore il livello VIII.

Rispetto allo scorso anno è sensibilmente aumentato il differenziale retributivo riferito alla Dirigenza generale, passando da una percentuale del + 8,96% nel 2020 ad una percentuale del + 14,37% nel 2021. L’incremento della percentuale può essere attribuito alla mutata composizione di genere nell’inquadramento in esame. Nel corso del 2021, infatti, gli uomini che hanno ricoperto questo ruolo sono aumentati mentre le donne sono diminuite, passando rispettivamente da 9 nel 2020 a 11, e da 8 nel 2020 a 5. In riferimento alla Dirigenza non generale, si riscontra invece la situazione opposta, con un incremento retributivo a favore delle donne rispetto agli uomini (+ 3.097,75 euro). Dall’analisi dei dati si rileva un decisivo cambio di rotta per le lavoratrici, in quanto, a parità di composizione rispetto al 2020, non solo il differenziale retributivo è stato colmato (+ 0,91% nel 2020) ma anche superato (- 5,72% nel 2021). L’elaborazione dei dati fa emergere infine una differenza anche relativamente al livello VIII, dove, in assenza di cambiamenti nella composizione del personale, il divario economico cresce in negativo per le lavoratrici (+ 1,84% nel 2020 e + 2,75% nel 2021).

Tavola 3.3 Retribuzioni (omnicomprensive) medie per inquadramento e per genere e differenze retributive in base al genere (personale a tempo pieno)

Anno 2021

INQUADRAMENTO (*)	Retribuzioni omnicomprensive medie		Differenze retributive	
	Uomini	Donne	Valori assoluti	%
	a)	b)	c = a) - b)	d = c / b*100
Direttore Generale	106.273,25			
Dirigenza generale	78.782,39	68.881,47	9.900,93	14,37
Dirigenza non generale	51.056,93	54.154,67	-3.097,75	-5,72
I LIVELLO	52.694,00	52.112,35	581,65	1,12
II LIVELLO	38.209,71	38.582,68	-372,97	-0,97
III LIVELLO	28.797,51	29.623,94	-826,43	-2,79
IV LIVELLO	28.519,15	27.997,38	521,77	1,86
V LIVELLO	25.972,13	25.778,01	194,12	0,75
VI LIVELLO	24.123,52	23.919,01	204,52	0,86
VII LIVELLO	21.736,43	21.338,84	397,59	1,86
VIII LIVELLO	20.038,01	19.502,52	535,49	2,75

*L'incarico del Presidente Prof. Gian Carlo Blagiardo ai sensi dell'art. 5, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito nella Legge 7 agosto 2012, n. 135, è reso a titolo gratuito a decorrere dall' 1/11/2019, data di collocamento a riposo da parte dell'Amministrazione di appartenenza, fatti salvi i rimborsi spese, come previsto dalla norma.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nel percorso costante e progressivo di miglioramento delle condizioni e modalità di lavoro, con particolare attenzione alla “salute” del lavoratore intesa come “stato di completo benessere fisico, mentale e sociale”, è stato introdotto il concetto di “sistema di promozione della salute e sicurezza” come “complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori”. Il 2021 è stato ancora caratterizzato dall'emergenza pandemica che ha visto l'Amministrazione impegnata nell'adozione di continui provvedimenti in merito per la tutela della salute dei lavoratori nell'ottica della massima cautela. Il personale ha potuto operare in gran parte in modalità smartworking con dotazioni informatiche specifiche e per tutto l'anno questa modalità di lavoro è stata considerata tra le misure di prevenzione e protezione. Per i dipendenti che hanno lavorato in presenza sono state garantite misure specifiche quali: distanziamento sociale (distanza raccomandata 2 metri), forte riduzione delle presenze per stanza, sanificazioni periodiche, igienizzazioni giornaliere, fornitura dpi, percorsi specifici, misura della temperatura all'ingresso, ecc. continue informative a dipendenti e appaltatori sulle misure di prevenzione e protezione adottate, consultazione dei Comitati Nazionali e Territoriali per il controllo dell'applicazione dei protocolli anticovid e degli RLS. Sono stati continuamente aggiornati i documenti della sicurezza che definiscono le misure di prevenzione e protezione e le procedure da adottare, comprese la gestione delle emergenze. In particolare attraverso la sorveglianza del medico competente sono stati tutelati particolarmente i lavoratori con maggiore sensibilità al rischio e per esso sono state definite misure specifiche e individuali di tutela.

Il **medico competente** delle sedi romane costantemente curato il tracciamento e l'identificazione dei lavoratori suscettibili indicando le misure da adottare. Inoltre anche attraverso le visite mediche periodiche e straordinarie il medico competente ha aggiornato le misure di tutela dei lavoratori. Nel corso del 2021 il medico competente delle sedi romane ha ripreso ad effettuare le visite mediche a partire dal mese di luglio. Le visite mediche periodiche hanno mantenuto il differimento già intrapreso nel 2020 a seguito del recepimento dei provvedimenti normativi emanati in tema di contenimento della diffusione del coronavirus SARS-CoV2. Nei mesi da gennaio a luglio sono invece state effettuate le visite mediche preventive e le visite straordinarie a richiesta del lavoratore.

Tra il 01/01/2021 ed il 30/11/2021 sono state effettuate 338 visite, delle quali 336 (per il 66% (221) di sesso femminile e il restante 34% (115) di sesso maschile), hanno interessato dipendenti esposti a rischio convenzionali da videoterminale, 2 considerati all'atto della visita medica non esposti a rischio per la salute, 6 in rientro dopo un periodo di astensione da lavoro per malattia o infortunio superiore a 60 giorni consecutivi, e 5 dipendenti per una visita straordinaria a richiesta dello stesso. Le visite svolte sono state in 292 casi di tipo periodico, in 35 casi di tipo preventivo, in 6 casi di tipo rientro dopo un periodo di astensione da lavoro per malattia o infortunio superiore a 60 giorni consecutivi, in 5 casi di tipo straordinario a richiesta del lavoratore stesso.

I giudizi di piena idoneità sono stati 281, 98 per dipendenti di sesso maschile e 183 per quelli di sesso femminile, 85 per dipendenti con età compresa fra i 18 ed i 49 anni e 196 per età compresa fra i 50 ed i 68 anni. Sono stati emessi 55 giudizi di idoneità con prescrizioni/limitazioni, 17 per dipendenti di sesso maschile e 38 di sesso femminile, 18 per dipendenti con età compresa fra i 18 ed i 49 anni e 37 per età compresa fra i 50 ed i 68 anni. La prescrizione più ricorrente è stata la limitazione dell'impiego al videoterminale con pause diverse da quelle previste ex lege che ha riguardato 33 dipendenti, 7 maschi e 26 femmine, tutti dipendenti con età compresa fra i 50 ed i 68 anni.

Il 30 giugno 2021 è stato somministrato un nuovo questionario ad un campione di 228 dipendenti, selezionati fra coloro per i quali era stata disposta una misura precauzionale per l'accesso alle sedi

dell'Istituto (i cosiddetti codici "rossi"), a cui hanno risposto 213 dipendenti. L'aggiornamento della **rilevazione dello stress lavoro correlato** eseguita con il supporto del gruppo di valutazione, costituito dal Servizio di Prevenzione e Protezione, il medico competente e il coinvolgimento degli RLS, su tre strutture per le quali erano state identificate azioni di miglioramento specifiche ha dato esito favorevole in quanto le strutture erano intervenute recependo parte significativa di quanto suggerito. I lavori straordinari eseguiti nelle sedi hanno migliorato ulteriormente gli ambienti di lavoro. Sono state garantite anche le altre attività in materia di salute e sicurezza sul lavoro non strettamente connesse all'emergenza covid (quali valutazione di tutti i rischi e definizione delle misure di prevenzione e protezione, elaborazione delle procedure gestionali e tecniche volte alla riduzione dei rischi, formazione, informazione, sorveglianza sanitaria ecc. Nel 2021 l'Istituto ha potuto verificare attraverso Audit esterno l'attuazione del sistema di gestione della sicurezza SGSL ai sensi della norma 45001 e ne ha ricevuto relativa certificazione

Tra l'8 febbraio e il 15 marzo 2021, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) ha condotto una **rilevazione presso i dipendenti dell'Istat con lo scopo di raccogliere l'opinione dei dipendenti sull'organizzazione del lavoro e sull'ambiente lavorativo**, ovvero elaborare un'analisi della percezione di tutte quelle dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro. Il questionario è articolato in 8 sezioni, ciascuna delle quali dedicata ad uno specifico argomento individuare possibili aree di disagio. Alla rilevazione hanno partecipato 1.315 dipendenti con un tasso di risposta del 65,9%.

I risultati della rilevazione sono state oggetto di successive diffusioni in relazione alle specifiche tematiche trattate nelle diverse sezioni. Nel mese di maggio 2021 è stata rilasciata a cura del CUG una prima diffusione che ha riguardato l'analisi delle informazioni raccolte nella sezione "**lavoro agile**", a cui è stata data priorità per contribuire alla prima fase di sperimentazione del lavoro agile previsto dal POLA dell'Istat.

Questo primo approfondimento ha trattato in particolare:

- le aspettative sul lavoro agile prima dell'emergenza Covid-19;
- le criticità riscontrate nel lavoro da remoto;
- le opportunità offerte dal lavoro da remoto;
- la disponibilità dei dipendenti a svolgere il lavoro da remoto;
- la rilevanza di alcuni interventi tecnici o organizzativi affinché il lavoro agile entri a regime.

Dall'analisi dei dati rilevati si è potuto evincere un giudizio favorevole degli intervistati per l'adozione della modalità di lavoro agile anche in regime ordinario, soprattutto per l'opportunità di impiegare meglio il proprio tempo e di conciliare le esigenze di cura personali e familiari. Tuttavia, al fine di creare condizioni abilitanti del lavoro agile in regime ordinario, con la conseguente valorizzazione delle risorse umane coinvolte, sono emersi numerosi suggerimenti che il CUG ha colto anche ai fini di un aggiornamento del piano di azioni positive da proporre all'Amministrazione, per il superamento di alcune criticità rilevate:

- ✓ Adozione di specifiche misure volte alla concreta attuazione del diritto alla disconnessione
- ✓ Sviluppo delle capacità dei dipendenti nella condivisione di dati e di informazioni
- ✓ Sviluppo delle competenze organizzative e manageriali dei dirigenti in materia di gestione delle risorse in modalità di lavoro agile

- ✓ Sviluppo di un'organizzazione del lavoro che preveda momenti di raccordo/condivisione periodici, all'interno delle strutture organizzative e di carattere trasversale, per includere maggiormente i dipendenti nei processi di lavoro
- ✓ Revisione dei sistemi di assegnazione degli obiettivi e di valutazione dei risultati
- ✓ Semplificazione di procedure amministrative e dei processi di lavoro
- ✓ Miglioramento di sistemi informativi, piattaforme informatiche e strumenti per la comunicazione
- ✓ Interventi sulla formazione del personale sull'uso delle tecnologie informatiche
- ✓ Riorganizzazione e razionalizzazione dei posti di lavoro

Nel mese di Ottobre 2021 è stata rilasciata dal CUG una seconda diffusione che si è concentrata sulla analisi delle informazioni raccolte nelle sezioni **“spostamenti casa lavoro”** e **“conciliazione lavoro vita privata”**.

Questa analisi ha trattato in particolare:

- i mezzi di trasporto utilizzati per compiere il tragitto dall'abitazione al luogo di lavoro e il tempo impiegato
- la possibilità di conciliare gli impegni di lavoro con la tua vita privata
- le difficoltà incontrate negli ultimi tre anni per la richiesta di congedi parentali e di permessi previsti dalla Legge 104/92

Dall'analisi condotta è stato possibile rilevare i seguenti risultati più salienti:

- Prima dell'emergenza Covid-19 il mezzo di trasporto utilizzato abitualmente per gli spostamenti casa lavoro era il trasporto pubblico locale (53,4%), l'auto privata era utilizzata nel tragitto dall'abitazione al luogo di lavoro dal 25,8% dei rispondenti e il tempo medio di solo andata per compiere il tragitto dall'abitazione al luogo di lavoro era superiore alla mezz'ora e inferiore all'ora
- Al momento della rilevazione l'auto privata era il mezzo di trasporto maggiormente utilizzato dai rispondenti (44% - a fronte del 25,8% pre pandemia)
- Il 42,4% dei rispondenti è favorevole ad anticipare l'orario di apertura delle sedi di lavoro alle ore 7:30 in quanto ritiene che ampliare le fasce di ingresso e uscita dalle sedi di lavoro, rendendo più flessibili gli orari, possa facilitare gli spostamenti
- La possibilità di conciliare le esigenze personali e familiari con quelle lavorative è la principale aspettativa per i rispondenti (85,9%)
- Più della metà dei rispondenti (52,2%) riesce a conciliare con qualche difficoltà gli impegni di lavoro con la vita privata, mentre più di un rispondente su 6 (17,4%) riscontra molte difficoltà
- Negli ultimi tre anni, più della metà dei rispondenti con almeno un figlio minore (53,3%) non era interessata a fruire dei congedi parentali o non gli spettavano, mentre circa i due quinti (39,5%) ne ha usufruito senza alcuna difficoltà
- Negli ultimi tre anni, la maggior parte dei rispondenti (71,6%) non era interessato a fruire i permessi previsti dalla legge 104/92 o non gli spettavano, mentre più di uno su cinque (22,1%) ne ha usufruito senza alcune difficoltà

Sono state realizzate le analisi su ulteriori due Sezioni del questionario: la sez. “Organizzazione dell'istituto” che indaga su come i cambiamenti organizzativi dell'Istituto hanno influito sulla vita professionale dei dipendenti ed il grado di soddisfazione del proprio lavoro e del proprio ambiente di lavoro; la sez. “Organizzazione del lavoro” che è volta ad individuare eventuali comportamenti e/o

situazioni in grado di minare la serenità e l'efficienza del lavoratore nello svolgimento delle sue attività e più in generale dell'ambiente lavorativo in cui presta servizio (il documento di analisi è stato pubblicato a gennaio 2022). Sono in corso le analisi sulla sez. "Benessere organizzativo" che analizza eventuali condotte e/o situazioni riconducibili a comportamenti discriminatori, vessatori e persecutori nei confronti dei dipendenti da parte di altri colleghi e/o di un superiore gerarchico. In caso positivo, rileva se e in che modo il problema è stato affrontato e risolto e quali sono stati gli atteggiamenti delle persone vicine al soggetto discriminato.

L'Istat si avvale della collaborazione di una **Consigliera di Fiducia**, con incarico conferito sulla base di procedura comparativa tra soggetti in possesso di idonee competenze e capacità professionali.

La Consigliera esercita la sua funzione nella più ampia autonomia e nell'assoluto rispetto della dignità di tutti i soggetti coinvolti, garantendo, in particolare, la totale riservatezza delle notizie e dei fatti di cui viene a conoscenza. A tal fine gestisce uno sportello di ascolto. Con decorrenza 1 luglio 2020, e per la durata di 2 anni, l'incarico è stato conferito alla dott.ssa Francesca Torelli, a seguito di espletamento di apposita procedura comparativa.

La relazione è relativa all'attività svolta nel 2021, tuttavia la Consigliera di fiducia ha ritenuto utile esporre anche i dati aggregati relativi ai 18 mesi di attività.

Nel corso del periodo osservato (luglio 2020 – dicembre 2021) si sono rivolti alla Consigliera di fiducia un totale di venti persone, incontrate tutte da remoto: otto persone nel secondo semestre del 2020 e dodici nell'anno 2021. Per alcune segnalazioni si è reso necessario più di un incontro al fine di fornire il supporto adeguato e aggiornare i segnalanti in merito alle azioni fatte per risolvere la situazione o per analizzare i documenti presentati.

Sotto il profilo della composizione di genere si osserva, per l'anno 2021, un divario verso la componente maschile, con il 58% di segnalanti uomini e il 42% di donne. Questo non significa necessariamente che la componente maschile è maggiormente in sofferenza, l'accesso alla consigliera infatti risponde a più esigenze, sicuramente di gestione di situazioni critiche, ma anche di prevenzione e/o acquisizione di informazione utili al fine di prevenire l'escalation di situazioni anomale che si possono verificare nella interazione professionale.

Sotto il profilo della qualifica si osserva che vi è omogeneità tra il dato dell'intero periodo e quello del 2021. Nel 2021, il 50 % degli accessi effettuati ha riguardato il personale tecnico amministrativo e il restante 50% ha riguardato, seppur con una lieve differenza, il personale con qualifica di dirigente (25%) e tecnologi/e o ricercatori/trici (25%). Se si considera il dato dell'affluenza in relazione alla numerosità della categoria di provenienza, il 3% dei/le dirigenti si è rivolto alla consigliera, mentre solo lo 0.7% del personale di ricerca e tecnologo, come del personale tecnico amministrativo ha ritenuto opportuno o necessario farlo.

Sotto il profilo contrattuale appare meritevole di nota il fatto che tutte le figure che si sono rivolte alla consigliera sono inserite a tempo indeterminato, per quanto riguarda l'anzianità aziendale invece c'è una grande varietà, si va da personale assunto da pochi anni a personale con anzianità importanti.

Le problematiche segnalate sono state molto varie. Nel macro ambito Fattori organizzativi sono state comprese quelle situazioni di conflitto e situazioni di sovraccarico lavorativo non riconducibili ad un disegno persecutorio messo in atto da uno specifico soggetto, bensì ad una difficoltà nella gestione del gruppo di lavoro da parte del responsabile o nella gestione dei conflitti.

In tale ambito, le cause di disagio più frequenti nel 2021 sono state le seguenti:

- Sovraccarico lavorativo/burn out, derivante principalmente dalla modalità di lavoro da remoto, la continua sollecitazione attraverso i vari canali email, wa, telefono e dalla difficoltà di disconnettersi per timore di essere considerati poco produttivi, presente nel 45,5% delle segnalazioni;

- Convivenza con soggetti in situazioni di difficoltà non certificate (psicologica, igiene, dipendenze) presente nel 36% delle segnalazioni; in questa categoria possono rientrare anche delle temporanee difficoltà derivanti da particolari situazioni di stress di natura personale;
- Situazioni di conflitto con colleghi o responsabile (18% e 9%); a quest'ultima problematica facilmente si accompagnano fenomeni di disaggregazione nell'ambiente di lavoro e anche situazioni di disagio derivante dall'ambiente fisico presenti nel 18% delle segnalazioni;
- Assegnazione di nuove attività e demansionamento derivante dalla riorganizzazione dell'ufficio che compaiono nel 9% dei casi.

Le criticità riscontrate nel 2021 non si discostano molto da quelle rilevate nel 2020, se non per una maggior incidenza di situazioni di conflitto con relativo aumento di situazioni di ambienti lavorativi con gruppi non coesi, in contrapposizione, dove ciascun individuo tende ad isolarsi, assecondando individuali strategie di "sopravvivenza". Il sovraccarico era un tema già presente come la difficoltà a gestire soggetti in situazione di difficoltà personale.

Le azioni intraprese dalla Consigliera di fiducia hanno riguardato l'ascolto della persona, il confronto con gli interlocutori individuati come soggetti che hanno la capacità di intervenire e risolvere la problematica, non necessariamente i responsabili gerarchici delle risorse coinvolte. Non a tutte le segnalazioni è seguita una successiva azione, talvolta perché la persona non desiderava procedere oltre, talvolta per inopportunità o impossibilità.

Nell'anno 2021 nel 75% dei casi il supporto fornito è stato principalmente attraverso l'ascolto e una ricostruzione della situazione al fine di fornire suggerimenti per affrontare al meglio il momento di difficoltà. Nel 25% dei casi si è, invece, proceduto con un confronto con gli interlocutori più indicati per individuare le azioni correttive opportune.

In merito all'efficacia del supporto fornito dalla Consigliera nel 90% dei casi già con la fase di ascolto e restituzione il disagio vissuto dal dipendente è diminuito, tanto da poter considerare la segnalazione come parzialmente risolta. Nel 2021 i casi risolti ammontano al 54,5% delle segnalazioni gestite con il/la segnalante, mentre il 36% è da considerarsi parzialmente risolto.

Quando le segnalazioni sono state gestite attraverso il coinvolgimento di altri soggetti, nel 2021 l'esito si distribuisce equamente tra parzialmente risolto e non risolto per complessità dei soggetti, mentre vi è ancora un caso in via di risoluzione.

Nel secondo anno di attività come **Responsabile dei Processi di Inserimento delle persone con disabilità** (art. 39-ter del d.lgs. 165/2001), la dott.ssa Rita De Carli ha direzionato il gruppo di colleghi verso buona parte delle azioni già programmate, rimodulandone alcune in base al contesto, e sviluppandone di nuove. In particolare, sono stati promossi alcuni interventi volti ad incidere sulla cultura organizzativa: un ciclo di 8 incontri tematici per il 2021; l'inserimento di un servizio di interpretariato in Lingua dei Segni Italiana (LIS) e la programmazione di un opuscolo sull'accessibilità dei corsi di formazione, cui si sta al momento lavorando.

Tra gli accomodamenti di tipo tecnologico, si è lavorato di concerto col gruppo per l'Accessibilità digitale per quanto riguarda la verifica dell'accessibilità della piattaforma Prodcom, così come al rispetto alla intranet e alle pagine collegate. Con riferimento alla componente logistica e strutturale dell'accessibilità, si è predisposto un piano sistematico di mappatura delle criticità, specie per quanto riguarda la prossima definizione del LA. Si è anche lavorato all'avvio di importanti forme di collaborazione trasversale con altre figure istituzionali interne con lo scopo di promuovere soluzioni strutturali che riguardano la sicurezza, l'accesso fisico alle sedi e la gestione di problematiche a carattere organizzativo. Una ulteriore iniziativa è stata l'apertura di uno Sportello per l'inclusione, attivo sia per i dipendenti che per i candidati ai concorsi.

Per quanto riguarda la convenzione con il Servizio Inserimento al Lavoro dei Disabili – SILD della Regione Lazio, essa è stata rimodulata in modo da attendere che le condizioni della crisi pandemica

rendessero possibile lo svolgimento delle selezioni in presenza, ritenute più consone al tipo di inserimenti che si voleva realizzare.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

L'emergenza sanitaria da COVID-19 ha determinato significative conseguenze sull'attività dell'Istat e, quindi, sui processi organizzativi e sulla produzione delle statistiche ufficiali. Questo nuovo contesto e l'approvazione del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) hanno contribuito alla definizione degli obiettivi programmatici e strategici, a partire dall'individuazione delle linee di indirizzo approvate dal Consiglio per il triennio 2022-2024.

La Performance dell'Istituto viene valutata sulla base degli obiettivi triennali e annuali individuati dall'ente. Le linee di indirizzo (obiettivi triennali) sono articolate in obiettivi annuali di innovazione (programmi strategici) e obiettivi di miglioramento/mantenimento. Tutti gli obiettivi sono declinati in iniziative, che attuano in concreto i risultati programmati e a cui sono associate le risorse umane impegnate e gli indicatori di monitoraggio. La performance individuale è costituita dagli obiettivi dei singoli dirigenti generali che contribuiscono direttamente al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione, che sono oggetto della programmazione annuale, concorrendo anch'essi a definire la performance dell'Istituto.

Il collegamento fra gli obiettivi di performance organizzativa e quelli caratterizzanti la performance individuale dei dirigenti si realizza essenzialmente a partire dalle attività e dai progetti definiti in sede di programmazione annuale. Considerati gli obblighi normativi previsti dalla Legge 190/2012 e dal D.lgs. 33/2013, come modificati dal D.lgs. 97/2016, nonché quanto raccomandato dall'A.N.A.C. e previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione, che prevedono che le amministrazioni operino per integrare la prevenzione della corruzione e la gestione della trasparenza nel ciclo della performance, nella programmazione delle attività dell'Istituto vengono inseriti alcuni specifici obiettivi, nonché i relativi indicatori, dedicati allo sviluppo dei temi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

Alla luce dei risultati raggiunti e dell'esperienza maturata nel corso del 2021, ad avvio del nuovo ciclo triennale di pianificazione, il Consiglio dell'Istituto ha definito 9 linee di indirizzo per il triennio di riferimento, tenendo anche in considerazione le missioni e le componenti del PNRR. È importante sottolineare il collegamento tra la Linea d'indirizzo L8 - Rafforzare le azioni orientate al benessere organizzativo, alla politica di responsabilità sociale dell'Istituto, alle pari opportunità e alla sostenibilità ambientale e la missione del PNRR M5 Equità sociale, di genere e territoriale. Si sottolinea la funzione di stimolo e sensibilizzazione esercitata dal CUG sul tema delle disuguaglianze, in particolare, di genere. Inoltre, come evidenziato nel Piano triennale strategico 2022-2024, i Programmi strategici che verranno attivati nel 2022 saranno dieci, uno in più rispetto al 2021. In particolare, il PG8.2022 - Sviluppo delle competenze e delle politiche di responsabilità sociale, è il programma che prevede le iniziative connesse all'individuazione delle famiglie professionali necessarie a sostenere la modernizzazione dell'Ente e del Sistan, alla formazione del personale, allo sviluppo di politiche del reclutamento e di progressioni di carriera e la mobilità e quelle utili a consentire lo svolgimento della prestazione lavorativa attraverso nuove modalità organizzative.

Con il programma indicato, viene messo in evidenza l'investimento che l'Istituto deve compiere per lo sviluppo e la valorizzazione del capitale umano. In particolare, sono stati individuati i seguenti obiettivi di innovazione:

- Attivare percorsi formativi differenziati per target di riferimento per tutti i dipendenti o specifici e professionalizzanti, tra cui interventi formativi sui temi dell'etica pubblica;
- Incrementare le attività orientate alla sostenibilità ambientale;
- Potenziare l'utilizzo del sistema delle competenze e la sua integrazione con i processi di gestione e valorizzazione delle risorse umane;

- Progettare il bilancio di genere;
- Promuovere nuove misure per il miglioramento delle politiche di benessere del personale.

In riferimento alla L8 sono stati, inoltre, identificati i seguenti obiettivi di miglioramento e/o mantenimento dell'efficienza e dell'efficacia:

- Contribuire al miglioramento del benessere organizzativo;
- Promuovere iniziative a tutela della salute e la diffusione della cultura della prevenzione;
- Rafforzare le azioni per il miglioramento delle politiche di benessere del personale e la responsabilità sociale.

Con riferimento alle indagini condotte dall'Istituto prosegue la realizzazione di indagini sulla sicurezza e la violenza di genere, sulla popolazione LGBT (lesbiche, gay, bisex e transessuali) specialmente nel mondo del lavoro e SRC (Sinti Rom e Caminanti) e sulle discriminazioni in base al genere, all'orientamento sessuale, alla appartenenza etnica. È importante tenere maggiormente in considerazione anche al proprio interno, tra le altre, le differenze di genere e di generazione al fine di un cambiamento nell'ambito della propria organizzazione, sulla base dei bisogni e delle aspettative (dei rischi e delle opportunità) di tutti i lavoratori.

Sarà importante verificare i sistemi di valutazione e monitoraggio dei risultati che saranno realizzati dall'Amministrazione affinché le modalità attuative rispecchino effettivamente gli obiettivi dichiarati.

Nel corso del 2020, a causa dell'emergenza sanitaria, il lavoro da remoto ha rappresentato la forma prevalente in Istituto, consentendo di portare avanti le attività produttive senza soluzione di continuità. Nel 2021 si riteneva di poter riprendere la riflessione sull'introduzione del Lavoro Agile a regime, con il valore aggiunto di una esperienza concreta e così rilevante dal punto di vista organizzativo, che si valutava nel complesso positiva. In particolare, nel Piano triennale di attività e performance 2021-2023 trovava spazio il Piano organizzativo per il lavoro agile (POLA) come realizzazione dell'Obiettivo Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare. Il POLA, approvato dal Consiglio d'Istituto il 28 gennaio 2021, si fondava su alcuni concetti cardine: 1) la collaborazione fra dirigenti/responsabili di attività e lavoratori per la transizione verso un modello organizzativo basato sulla definizione, il monitoraggio e la valutazione di obiettivi di lavoro condivisi e 2) una flessibilità articolata su tre diversi profili: basso (fino a 4 giorni al mese), medio (fino a 11 giorni al mese) e alto (fino a 17 giorni al mese). Il POLA prevedeva anche la realizzazione di una "sperimentazione matura" del suo modello, da realizzarsi nel corso del 2021, ma che per il protrarsi della situazione emergenziale non ha avuto luogo. Nonostante ciò, il personale dell'Istituto ha continuato a prestare la propria attività lavorativa in prevalenza da remoto, contribuendo a diffondere la conoscenza del Lavoro Agile e ad animare un diffuso confronto. Nei mesi di luglio e agosto è stato chiesto ai dipendenti di indicare una preferenza rispetto ai tre profili di flessibilità: il 18% ha scelto il profilo basso, il 23% il profilo medio e il 59% quello alto. I rispondenti sono stati 1.390 (oltre il 70% del personale).

Nel maggio del 2021, è stata attivata la Task force per l'attuazione della sperimentazione del lavoro agile previsto dal POLA che prevede la partecipazione di rappresentanti di tutto l'Istituto. È organizzata in team di lavoro, ciascuno con obiettivi specifici: 1) Regolamento, 2) Logistica, 3) Tecnologia, 4) Accordo, 5) Monitoraggio, 6) Processi, 7) Change e Orientamenti, 8) Comunicazione e 9) Risparmi. Inoltre, è stato creato un apposito sito rivolto a tutti i lavoratori, aggiornato con contenuti progettuali e di analisi della flessibilità organizzativa [<https://versoillavoroagile.istat.it/>]. Il sito è stato disegnato con l'intento di essere immediatamente fruibile dal personale, con la prospettiva di essere sostituito da un apposito spazio sulla intranet aziendale. Tra i suoi contenuti sono presenti la prima versione del Regolamento sulla sperimentazione del lavoro agile, le FAQ redatte sulla base dei commenti pervenuti, i risultati della ricognizione provvisoria dei profili e informazioni di maggior dettaglio sui lavori della task force. Non essendosi potuta effettuare la sperimentazione secondo quanto previsto dal POLA, ad

ottobre 2021 si è realizzata una preliminare fase di test, necessaria per la verifica della funzionalità delle diverse componenti (tecnologica, logistica e organizzativa), i cui risultati sono riportati nel sito. I partecipanti alla fase di test sono stati 277. Nel periodo novembre-dicembre 2021 è stato infine elaborato uno schema di valutazione della gestione dei processi in modalità agile, con la collaborazione dei capi servizio inclusi nella fase di test.

L'obiettivo per il 2022 è quello di convergere verso un piano condiviso che possa coniugare in maniera costruttiva le esigenze dell'Istituto con il quadro normativo nazionale e regolamentare interno, senza trascurare la promozione e le tutela del benessere di chi lavora. Anche nell'attesa della definizione del nuovo CCNL della ricerca, si auspica di poter ulteriormente sperimentare la flessibilità organizzativa, per trarre dall'esperienza elementi utili all'elaborazione del piano a regime.

Alcuni dati su lavoro da remoto nell'emergenza sanitaria. Nei primi nove mesi dell'anno 2021, il numero di dipendenti che ha prestato almeno un giorno di lavoro in presenza è pari a 1.207 (62% sul totale); di contro la quota di lavoratori che ha effettuato la propria attività esclusivamente da remoto è pari a 742 unità (38,1% sul totale). Nei mesi di ottobre, novembre e dicembre 2021, si registra il progressivo ritorno in presenza in base al criterio della prevalenza, pur mantenendo salve misure precauzionali per i lavoratori in condizioni di fragilità che continuano a svolgere (anche totalmente) l'attività di lavoro da remoto. I lavoratori in presenza sono stati 986 ad ottobre, 1.356 a novembre e 1.297 a dicembre; solo una parte residuale del personale non è mai rientrata in sede. Alla fine dell'anno, è stato digitalizzato il processo di sottoscrizione degli accordi individuali di lavoro agile; l'85,7% del personale in servizio ha sottoscritto l'accordo per i mesi di novembre e dicembre. I lavoratori a turno e i telelavoratori, invece, non hanno sottoscritto l'accordo poiché sono inquadrati in forme di lavoro a distanza non compatibili con il lavoro agile.

Tavola 5.1 Personale in lavoro agile, per classi d'età e genere (a)

GENERE	Classi di età					Totale	% su totale Forza lavoro che poteva sottoscrivere il contratto di lavoro agile
	≤ 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60		
Uomini	2	62	187	273	73	597	82.20
Donne	4	78	369	414	110	975	87.90
Totale	6	140	556	687	183	1.572	85.70

(a) Numero di personale in servizio che ha sottoscritto un accordo individuale di lavoro agile nel bimestre novembre-dicembre 2021, agganciato alla Forza lavoro al 1.1.2022.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ

Il Comitato Unico di Garanzia è stato istituito in Istat a partire dal 2011, ma già dal 1993 l’Istat aveva costituito al proprio interno, in attuazione di disposizioni contrattuali, il Comitato per le pari opportunità e successivamente il Comitato per il contrasto del fenomeno del mobbing, poi unificati nel CUG in applicazione della Legge 183 del 2010.

Il Comitato Unico di Garanzia viene infatti istituito dall’art. 4 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. “Collegato lavoro”) e disciplinato dalle “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” definite con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 e aggiornate con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 2019. La norma prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscano “al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Il Comitato unico di garanzia dell’Istat, attualmente operante, è stato costituito con deliberazione n.184/DGEN del 18 febbraio 2020, modificata ed integrata con Deliberazioni DGEN/DOP/602/2020 del 23/10/2020, DGEN/DOP/354/2021 del 23/04/2021 e DGEN/DOP/740/2021 del 7/10/2021, nel modo seguente:

DE ANGELIS Carla - Dirigente tecnologo I l.p DGEN/DCAP (Presidente)
 DEMOFONTI Sara - Primo ricercatore II l.p. DIPS/DCRD (Presidente supplente)

In rappresentanza dell’Istituto:

LOPORCARO Maria Francesca	Tecnologo III l.p. DIRM/DCME (membro effettivo)
DE FUSCO Alberta	Tecnologo III l.p. DGEN/DCAP (membro supplente di Loporcaro Maria Francesca)
MASSOLI Federica	Primo tecnologo II l.p. DGEN/DCAL (membro effettivo)
LORETI Carlo	CTER VI l.p. DIRM/DCCI (membro supplente di Massoli Federica)
DE CARLI Rita	Primo ricercatore II l.p. DGEN/DCRU (membro effettivo)
BARBETTA Giacomo	FAMM V l.p. DGEN/DCAL (membro supplente di De Carli Rita)
GROSSI Patrizia	Primo tecnologo II l.p. DIPS/DCDC (membro effettivo)
DE ANGELIS Armando	CTER IV l.p. DGEN/DCAL (membro supplente di Grossi Patrizia)
CONIGLIARO Paola	FAMM V l.p. DIPS/DCSW (membro effettivo)
CORRADI Juri	CTER VI l.p. DIPS/DCAT (membro supplente di Conigliaro Paola)

In rappresentanza delle OO. SS:

REALE Alessandra	Primo Ricercatore II l.p Rappresentante FGU GILDA UNAMS (membro effettivo)
MONTAGNA Silvia	Dirigente Tecnologo I l.p Rappresentante FGU GILDA UNAMS (membro supplente di Alessandra REALE)
ORLANDI Benedetta	Primo Tecnologo II l.p. Rappresentante FIR CISL (membro effettivo)
FIOCCO Barbara	CTER V l.p. Rappresentante FIR CISL (membro supplente di Benedetta Orlandi)
BALI’ Nunzia	Tecnologo III l.p Rappresentante FLC CGIL (membro effettivo)
PETRIZZO Antonella	CAM V l.p. Rappresentante FLC CGIL (membro supplente di Nunzia Balì)
FANTINI Micaela	Primo Tecnologo II l.p. Rappresentante UIL RUA (membro effettivo)
ORECCHINI Francesca	Tecnologo III l.p. Rappresentante UIL RUA (membro supplente di Micaela Fantini)
MURRU Maria Laura	CAM VI l.p. Rappresentante SNALS CONFESAL SEZIONE RICERCA (membro effettivo)
AGRIMI Fabio	CTER IV l.p. Rappresentante SNALS CONFESAL SEZIONE RICERCA (membro supplente di Maria Laura Murru)
DELLA QUEVA Stefania	Ricercatore III l. p. Rappresentante ANIEF (membro effettivo)

D'AMBROGIO Maria Francesca

CAM VI l. p. Rappresentante ANIEF (membro supplente di Della Queva Stefania)

I rappresentanti dell'amministrazione, come previsto dalla Direttiva del 2011, sono stati selezionati a seguito di procedure di interpello, distinte per il ruolo di Presidente e per il ruolo di Componente, rivolte a tutto il personale, nella quale, come requisiti sono stati richiesti il possesso di specifiche conoscenze ed esperienze in materia di pari opportunità, mobbing, contrasto alle discriminazioni. I membri di nomina sindacale sono stati incaricati sulla base di una manifestazione di interesse e tenendo conto delle specifiche caratteristiche attitudinali nelle materie di competenza del CUG. Il Presidente è stato scelto a seguito di autonoma procedura di interpello tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione in possesso di elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale.

La composizione è paritetica, consta di rappresentanti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del d.lgs. 165 del 2001, effettivamente presenti all'interno dell'amministrazione, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, La composizione assicura che, per quanto riguarda i componenti di parte pubblica, nella composizione del CUG siano rappresentate, per quanto possibile, tutte le componenti del personale in servizio presso l'amministrazione.

Da un punto di vista organizzativo, l'attività del CUG all'interno dell'Amministrazione è ricondotta ad una apposita linea di attività, incardinata nell'organigramma della Direzione Generale, con la responsabilità della Presidente CUG e con attribuzione di percentuale lavorativa di ciascun componente (effettivo e supplente).

Il CUG promuove la visibilità della propria azione attraverso:

- l'utilizzo di specifiche pagine del canale Intranet dedicate alla condivisione con tutti i dipendenti della documentazione e degli atti prodotti dal CUG, e di una propria sezione nel sito Internet dell'Amministrazione. Il sito è stato ulteriormente implementato in collaborazione con figure professionali esperte della comunicazione istituzionale, per migliorarne l'accesso da parte del personale e facilitare la comunicazione sulle specifiche iniziative che saranno portate avanti;
- l'attivazione di uno specifico nodo dedicato al Comitato con il sistema documentale Archiflow per la gestione documentale.

Da evidenziare, per quanto concerne il riconoscimento da parte dell'Amministrazione della tutela delle pari opportunità, che lo Statuto dell'Istituto (previsto dall'art. n. 4 del d.lgs. 218/2016) costituente la fonte di disciplina dell'Istituto e la cornice entro cui sono definiti anche i regolamenti di organizzazione, del personale, di amministrazione e contabilità, prevede all'art. 14, comma 5 che *"L'Istat si impegna a garantire parità e pari opportunità nel trattamento delle lavoratrici e dei lavoratori, l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza fisica e psicologica, diretta ed indiretta, nonché il benessere lavorativo del proprio personale"*.

Il CUG si è posto l'obiettivo di definire in maniera puntuale i rapporti funzionali tra le diverse competenze esistenti all'interno dell'Amministrazione, allo scopo di realizzare una rete di condivisione delle problematiche più rilevanti nelle materie di interesse.

Con tale obiettivo il CUG ha avviato e mantenuto in corso dell'anno una serie di confronti con le strutture e con i referenti delle varie funzioni relative al benessere lavorativo, con la Consigliera di Fiducia, la Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, la referente del servizio prevenzione e protezione, la Mobility manager e con tutte le altre strutture dell'Amministrazione a vario titolo interessate nelle materie di competenza. Per quanto attiene alla

collaborazione con il Servizio prevenzione e protezione, nel mese di dicembre 2021 la Presidente del CUG è stata invitata a partecipare alla riunione periodica in materia di sicurezza del lavoro indetta ai sensi dell'art. 35 del d.lgs. n. 81/2008.

B. ATTIVITÀ

L'attività ordinaria del CUG si è svolta nell'anno 2021 secondo un calendario di riunioni definito, di volta in volta, per consentire la più ampia partecipazione possibile di tutti i suoi componenti, effettivi e supplenti.

La modalità utilizzata per le riunioni effettuate, per le evidenti necessità derivanti dall'emergenza sanitaria, è stata quella del webmeeting.

Il Comitato nel 2021 si è riunito nelle seguenti date, con la trattazione degli argomenti all'O.d.g., come indicato per ciascuna riunione:

- 23/02/2021 (Aggiornamento attività questionario benessere; PTAP 2021/2023: verifica delle azioni di esclusiva competenza del CUG per la programmazione delle attività; Relazione annuale 2021)
- 18/03/2021 (Aggiornamento attività relazione annuale 2021; Aggiornamento attività questionario benessere)
- 26/03/2021 (Analisi ed approvazione finale relazione annuale 2021)
- 26/04/2021 (Esame bozza Regolamento lavoro agile ordinario-Sperimentazione 2021)
- 13/09/2021 (Definizione del documento finale di analisi delle risposte al questionario benessere; programmazione delle attività del Comitato fino al 31 dicembre 2021)
- 11/10/2021 (Analisi delle Sezioni B) e C) "Spostamenti casa-lavoro" e "Conciliazione lavoro-vita privata" del questionario benessere ai fini della relativa pubblicazione; Analisi proposta contributi del CUG quale soggetto portatore di interesse nel processo di revisione del Codice di Comportamento dell'Istituto; Programmazione delle attività di aggiornamento del PTAP 2022-2024)
- 9/12/2021 (Lettura del documento finale del PTAP 2022-2024 con le osservazioni pervenute ai fini dell'approvazione del testo definitivo da inviare all'Amministrazione; Presentazione da parte della Dott.ssa De Carli, in qualità di responsabile dei processi di inserimento, del documento "Monitoraggio per l'individuazione degli accorgimenti ragionevoli al sostegno del processo di inclusione" per condivisione e supporto del CUG nelle relative attività).

Oltre alle convocazioni ordinarie si sono svolti numerosi incontri nel corso dell'anno riservati ai componenti di specifici sottogruppi. Il CUG ha, infatti, più volte provveduto a creare al suo interno dei gruppi di lavoro; con la partecipazione sia dei membri effettivi che di quelli supplenti, tenendo conto delle diverse e variegate professionalità presenti, per fornire un apporto sempre più qualificato e una maggiore efficacia all'azione dell'intero Comitato.

Con particolare riguardo alle problematiche connesse alla sperimentazione del lavoro agile in Istituto, oltre a rendere disponibili e a commentare i risultati della relativa sezione della rilevazione sul benessere organizzativo, il CUG, ad aprile 2021 ha trasmesso agli organi di vertice le proprie osservazioni sull'articolato della bozza di Regolamento sul lavoro agile ed ha successivamente chiesto e ottenuto dall'Amministrazione di partecipare alla "Task force per il coordinamento e la realizzazione integrata delle iniziative e dei progetti per l'attuazione della fase di prima sperimentazione del lavoro agile previsto dal POLA", al fine di favorire una riflessione congiunta sullo stato di avanzamento del lavoro agile e sul successivo impatto dello stesso anche rispetto alle delicate tematiche di inclusione, non discriminazione e facilitazione degli spostamenti. A settembre 2021, inoltre, il CUG, nella consueta prospettiva di collaborazione, ha partecipato all'indagine sul lavoro agile emergenziale attivata dalla Rete CUG restituendo il relativo questionario compilato.

Ad ottobre 2021, il CUG ha inviato al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza le proprie osservazioni e proposte di modifica e integrazione inerenti il Codice di comportamento dell'Istituto nazionale di statistica, nell'ambito della procedura di revisione del predetto Codice attivata dall'Amministrazione.

A dicembre 2021, il CUG ha predisposto, inviato ai vertici dell'Istituto e all'OIV, nonché condiviso con il personale attraverso Intranet, il Piano triennale delle azioni positive che riporta gli aggiornamenti per il triennio 2022-2024, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Le azioni proposte sono scaturite da una serie di considerazioni derivanti anche dall'individuazione di talune criticità emerse a seguito di una analisi puntuale effettuata dal CUG sui dati relativi alla situazione del personale e che sono state riportate nella Relazione annuale per l'anno 2020, trasmessa ai vertici dell'Amministrazione, all'OIV e al Dipartimento della funzione pubblica - Dipartimento per le pari opportunità, nei termini previsti dalla richiamata normativa, e pubblicata nella Intranet dell'Istituto nell'area dedicata al CUG.

Con particolare riguardo alle attività di formazione svolte dal CUG nel 2021 si segnala che, partire dal 19 marzo e fino al 3 dicembre 2021, il gruppo impegnato sui processi di inserimento delle persone con disabilità in Istat, ha iniziato un ciclo di 8 appuntamenti tematici dedicati all'inclusione con lo scopo di stimolare l'emergere di eventuali criticità e avviare un dialogo sugli approcci operativi possibili. Gli incontri hanno visto l'intervento della presidente del Cug e di altri membri del Comitato in collaborazione con relatori interni e esterni che si sono resi disponibili a condividere la loro esperienza in relazione ai temi proposti: "Malattie oncologiche e continuità lavorativa", "Autismo, Integrazione, Innovazione", "l'importanza di fare Rete", "Cultura sorda: identità individuale e percezione sociale", "Disturbi psichiatrici e contesti organizzativi", "Tra obblighi, rischi e opportunità dell'inclusione", "Mobilità sostenibile e processi di inclusione nei luoghi di lavoro", "Giornata Internazionale della disabilità, inclusione: come e perché".

Da ultimo il Cug ha curato altresì l'implementazione della relativa pagina sulla Intranet dell'Istituto. In particolare nel corso del 2021 sono stati pubblicati il Piano triennale delle azioni positive 202-2023, la relazione annuale del Cug2021 con riguardo all'anno 2020 nonché 7 numeri de "La Voce dei Cug", la newsletter della rete nazionale dei Comitati Unici di Garanzia. E' stata data altresì notizia dei seguenti importanti eventi:

- L'avvio in data 8 febbraio 2021 della rilevazione sul benessere lavorativo e sul mobbing in Istituto;
- La celebrazione in data 8 marzo 2021 della Giornata internazionale della donna
- La disponibilità dei risultati in data 14 giugno 2021 della "rilevazione sul benessere organizzativo e sul fenomeno del mobbing presso i dipendenti Istat -Primi risultati- Sezione "Lavoro agile";
- La disponibilità in data 25 ottobre 2021 dei risultati della rilevazione sul benessere organizzativo e sul fenomeno del mobbing presso i dipendenti Istat - Sezioni "spostamenti casa lavoro" e "conciliazione lavoro vita privata"

Il CUG, rappresentato dalla Presidente, ha partecipato inoltre con regolarità ai lavori della rete dei CUG aventi ad oggetto le più diverse questioni in materia di promozione delle pari opportunità, di realizzazione degli istituti di flessibilità e conciliazione, e alle riunioni organizzate dagli Enti facenti parte del comparto ricerca, per un reciproco confronto e per uno scambio virtuoso di idee, competenze e buone prassi, per la realizzazione di azioni positive pienamente efficaci.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

I dati forniti dalla Direzione del Personale in ordine alla situazione dei dipendenti riferita all'anno 2021 e analizzati dal CUG restituiscono un quadro di fatto sostanzialmente analogo a quello registrato negli anni precedenti con una ulteriore riduzione del personale al 31 dicembre 2021 a 1.889 unità (nel 2020 1.985 unità; nel 2019 2.067 unità).

In particolare, dalla lettura complessiva dei dati si conferma:

- 1) la prevalenza delle dipendenti di genere femminile (1.134 su 1.889);
- 2) una asimmetria di genere nell'accesso alle posizioni apicali;
- 3) la permanenza per i dipendenti di entrambi i generi nel rispettivo livello per un periodo superiore a 10 anni, senza alcuna progressione economica e professionale e un inesistente ricambio generazionale.
- 4) la riduzione della fruizione di strumenti di articolazione flessibile dell'orario di lavoro e di strumenti di cura della famiglia (permessi ex lege 104/92 e congedi parentali per assistenza di figli, congiunti e/o genitori anziani) da parte in maggioranza di dipendenti di genere femminile.

Per quanto riguarda tale ultimo dato si osserva in particolare che la fruizione nel 2021 di permessi giornalieri l.104/1992 è stata pari a 5.561 (in diminuzione rispetto ai 7.512 del 2020) mentre sono aumentate le ore di permesso (5.295 rispetto alle 4.551 del 2020).

Con riguardo invece alla fruizione dei congedi parentali si osserva un minor utilizzo sia del congedo giornaliero sia del congedo a ore (322 permessi giornalieri nel 2021 rispetto ai 2.004 del 2020; 94 ore di permesso rispetto alle 256 ore del 2020).

Ugualmente si nota una riduzione del ricorso al part time dal momento che nel 2021 sono stati stipulati soltanto 36 nuovi contratti di lavoro a tempo parziale (80% in meno di quanti attivati nel 2020 (318). Dalla lettura di contesto si potrebbe quindi ritenere che il diffuso utilizzo dello smart working durante il 2021 ha consentito ai lavoratori (visto in particolare l'abbattimento dei tempi di percorrenza casa/lavoro) - una più efficace organizzazione del loro tempo complessivo, con una conseguente ottimizzazione della capacità di conciliare il raggiungimento degli obiettivi lavorativi assegnati con il perseguimento delle proprie esigenze personali, ivi comprese quelle riconducibili alla cura familiare in senso ampio, senza dover necessariamente ricorrere agli istituti del part time o del congedo parentale con contestuale riduzione degli oneri sociali e economici relativi. Ne consegue che lo smart working - introdotto per specifiche esigenze di carattere emergenziale - può rivelarsi strumento idoneo, anche in un regime ordinario, per inaugurare un modello organizzativo più flessibile e attento alle dinamiche conciliative, ferma restando la necessità di garantire al dipendente sia i dovuti contatti con l'ambiente lavorativo, sia il benessere e la dignità personale soprattutto in ottica di tutela del diritto a non essere "costantemente connessi". Al riguardo, infatti, si segnala che la Consigliera di fiducia nella sua relazione evidenzia come cause di disagio più frequenti nel 2021 il sovraccarico lavorativo/burn out, derivante principalmente dalla modalità di lavoro da remoto, la continua sollecitazione attraverso i vari canali email, wa, telefono e la difficoltà di disconnettersi per timore di essere considerati poco produttivi.

I predetti dati, letti insieme a quello sulla mancata crescita professionale - e considerando il maggiore aggravio della posizione delle donne, anche per il loro ruolo di caregiver - suggerisce l'adozione di importanti e ragionati interventi correttivi e migliorativi, anche - ma non solo - in ordine ai modelli di organizzazione del lavoro.

Anche in ossequio a quanto proposto nel piano delle azioni positive diventa necessario da una parte procedere alla sensibilizzazione circa l'adozione di modelli lavorativi sempre più orientati alla conciliazione vita- lavoro che possano realmente realizzare condizioni generalizzate di benessere organizzativo; dall'altra parte, realizzare quanto prima iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, nonché eventi di formazione mirati a specifiche esigenze di crescita professionale e a favorire l'uguaglianza di genere e di opportunità.

Sul punto il CUG intende continuare a proporsi all'Amministrazione, anche alla luce dei dati elaborati dopo somministrazione del questionario sul benessere lavorativo, come interlocutore nel processo di

individuazione delle successive modalità attuative del lavoro agile post pandemia e la sua collocazione nell'ambito organizzativo dell'Istituto, nell'individuazione di idonei percorsi formativi del personale, anche dirigenziale e nell'analisi dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa.