

ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

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

RELAZIONE SULLA CONDIZIONE DEL PERSONALE**Marzo 2023**

Indice

PREMESSA.....	4
Riferimento normativo.....	4
Finalità.....	4
Struttura della Relazione.....	4
PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI.....	5
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE.....	5
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO.....	6
SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ.....	9
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE.....	12
SEZIONE 5. PERFORMANCE.....	18
SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA.....	20
A. OPERATIVITÀ.....	20
B. ATTIVITÀ.....	21
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE.....	23

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, anche verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive.

Tra i compiti del CUG vi è, infatti, quello di raccogliere 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

La relazione è stata redatta secondo il format predisposto dal Dipartimento della Funzione pubblica, in attuazione della Direttiva 2/2019, procedendo all’inserimento, nella piattaforma dedicata del Portale nazionale, dei dati e del relativo commento secondo gli schemi allegati (allegato 1² e allegato 2³) alla Direttiva n.2 sopra citata.

A completamento dell’inserimento dei dati 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 delle stesse al Dipartimento della Funzione Pubblica. In considerazione dei vincoli imposti dalla piattaforma digitale, è stato necessario ridurre e sintetizzare i contributi elaborati dal CUG. Tuttavia, si è proceduto ad elaborare il presente documento in forma più esaustiva finalizzata alla pubblicazione sulla Intranet dell’Istituto.

La Relazione si compone di due parti, la prima 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;
- 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.

La **seconda parte** della relazione riporta 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.

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”

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

La consistenza del personale in forza presso l'Istituto al 31 dicembre 2022 risulta pari a 1.820 unità (Tavola 1.1), 69 unità in meno rispetto all'anno precedente (1.889 unità), 165 unità in meno rispetto al 2020 (1.985) e ben 247 unità in meno rispetto al 31 dicembre 2019 (2.067 unità). Si conferma, dunque, un trend in calo delle risorse umane in forza presso l'Istituto, causato, in particolare, dai numerosi pensionamenti. A fronte della diminuzione del personale rimane invariata la dimensione del rapporto fra i generi. Relativamente alla composizione per genere (Tavola 1.1), la percentuale delle lavoratrici (1.096) risulta essere poco meno del 60% del totale e non ci sono stati cambiamenti significativi rispetto al 31 dicembre 2019 (60% del totale). Inoltre, dall'analisi dell'inquadramento professionale (Tavola 1.1), emerge che il personale con incarico dirigenziale è pari a 25 unità, ovvero l'1,4% del totale; la composizione di genere della classe dirigenziale presenta una situazione di equilibrio (13 uomini e 12 donne). Tuttavia, analizzando nel dettaglio la ripartizione per genere delle posizioni dirigenziali apicali emerge che fra i Direttori centrali il ruolo è affidato a 8 uomini e a sole 4 donne.

Per quanto riguarda il livello di inquadramento del personale non dirigenziale si conferma l'assenza di differenze di genere sostanziali rispetto agli anni precedenti. Relativamente alla distribuzione del personale appartenente ai primi tre livelli, a seguito della conclusione, nell'anno 2022, delle procedure concorsuali e di quelle selettive interne, si osserva:

- un aumento del personale inquadrato nel I livello professionale (circa il 5,3% del personale totale rispetto al 3% dell'anno precedente);
- un aumento del personale inquadrato nel II livello professionale (pari al 15,4% rispetto al 12,6% del 2021);
- una diminuzione del numero di appartenenti al III livello professionale (pari al 24% del personale totale, 2,4 punti percentuali in meno rispetto ad un anno prima).

Il personale dal IV all'VIII livello professionale costituisce il 54,0% della forza lavoro ed è distribuito per il 19,7% nel IV livello, per il 14,2% nel V livello, il 15,9% nel VI livello, il 33,0% nel VII livello e l'1,1% nell'VIII livello.

Tavola 1.1 Ripartizione del personale per genere, età e livello di inquadramento - Anno 2022

Inquadramento/livello/incarico	UOMINI						DONNE						Totale complessivo o categoria
	≤ 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	
Organi di vertice/Personale dirigenziale													
DIRETTORE GENERALE			1			1							1
DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO									1	1		2	2
DIRETTORE CENTRALE				5	3	8				3	1	4	12
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO I FASCIA									1		1	2	2
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO II FASCIA					1	1				3		3	4
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO I FASCIA (art. 19, c. 5bis)				1		1							1
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO II FASCIA (art. 19, c. 6)				1		1							1
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO II FASCIA (art. 19, c. 6 quater)			1			1				1		1	2
Totale personale dirigenziale			2	7	4	13			1	8	3	12	25
% categoria sul personale complessivo assoluto	0,00	0,00	0,11	0,38	0,22	0,71	0,00	0,00	0,05	0,44	0,16	0,66	1,37
Personale non dirigenziale													
I LIVELLO			1	28	11	40			3	40	13	56	96
II LIVELLO		1	13	68	14	96			29	141	14	184	280
III LIVELLO		6	64	73	8	151		7	157	113	8	285	436
IV LIVELLO		1	33	87	44	165			29	102	63	194	359
V LIVELLO		16	28	31	8	83		18	91	55	13	177	260
VI LIVELLO			31	65	34	134		41	70	33	12	156	290
VII LIVELLO			1	7	16	24	1	1	3	13	5	23	33
VIII LIVELLO	2	6	1	1	1	11	3	1		5		9	20
Totale personale non dirigenziale	2	62	212	338	97	711	4	68	382	502	128	1.084	1.795
% categoria sul personale complessivo assoluto	0,11	3,41	11,65	18,57	5,33	39,07	0,22	3,74	20,99	27,58	7,03	59,56	98,63

Nella tavola 1.2 viene riportata la ripartizione del personale dell'Istat per anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, per classi di anzianità di permanenza nel livello, per età e genere.

Dall'analisi dei dati si evince, in continuità con il passato, che un congruo numero di dipendenti (36,4% del totale del personale non dirigenziale) di entrambi i sessi permangono nel livello di appartenenza per un periodo superiore a 10 anni, non vedendo riconosciuta alcuna progressione economica e professionale. Inoltre, la lettura della distribuzione per età dei dipendenti conferma l'andamento degli anni precedenti ovvero la prevalenza di personale nella fascia d'età superiore ai 50 anni (Tavola 1.2).

Tavola 1.2 Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, per genere e per età - Anno 2022

PERMANENZA NEL PROFILO (IN ANNI)	UOMINI						DONNE						TOT	%
	CLASSI DI ETÀ' (IN ANNI)					UOMINI TOTALE	CLASSI DI ETÀ' (IN ANNI)					DONNE TOTALI		
	≤ 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		18	30	59	3	110	1	22	85	114	10	232	342	19,05
TRA 3 E 5		16	26	28	1	71		14	57	45	3	119	190	10,58
TRA 5 E 10	2	28	106	106	14	256	3	32	163	144	18	360	616	34,32
SUPERIORE A 10			50	145	79	274			77	199	97	373	647	36,04
TOTALE COMPLESSI	2	62	212	338	97	711	4	68	382	502	128	1084	1795	100,00
TOTALE %	0,11	3,45	11,81	18,83	5,40	39,61	0,22	3,79	21,28	27,97	7,13	60,39	100,00	

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 1.3, nel corso dell'anno 2022 sono stati stipulati 36 contratti di lavoro a tempo parziale, un dato, questo, in linea con i contratti attivati nell'anno 2021 (36). In generale, il numero delle dipendenti donne che si avvale di un regime part-time è significativamente maggiore del numero dei dipendenti (22 a fronte di 14), scegliendo maggiormente un regime orario superiore al 50% (17/20), mentre il genere maschile preferisce quello inferiore al 50% (11/16).

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

Inoltre, ricorrono al rapporto di lavoro part time prevalentemente le dipendenti con età compresa tra i 51 e i 60 anni.

Tavola 1.3 Tipo di presenza del personale per genere e classi di età - Anno 2022

TIPO DI PRESENZA	UOMINI						DONNE						Totale complessivo	% sul totale del personale
	CLASSI DI ETÀ					UOMINI TOTALE	CLASSI DI ETÀ					DONNE TOTALI		
	≤ 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	2	61	211	338	98	710	4	68	378	494	130	1.074	1.784	98,02
>50%			1	1	1	3			4	12	1	17	20	1,10
≤50%		1	2	6	2	11			1	4		5	16	0,88
Totale	2	62	214	345	101	724	4	68	383	510	131	1.096	1.820	100,0
% sul totale del personale	0,1	3,4	11,8	19,0	5,5	39,8	0,2	3,7	21,0	28,0	7,2	60,2	100,0	0,1

Dall'analisi della seguente tavola 1.4 "Misure di conciliazione fruite dal personale per genere e classi di età" emerge che nel corso del 2022 sono stati stipulati:

- 18 contratti di telelavoro, dato in crescita rispetto alle posizioni attive nel 2021 (che ammontavano a 150). A ricorrere allo strumento del telelavoro sono soprattutto le dipendenti (66,1 per cento), in misura decisamente maggiore rispetto ai colleghi. Infatti i loro contratti ricoprono un terzo di tutte le posizioni attive sul telelavoro (33,9 per cento);

in generale, fruiscono di questa misura soprattutto uomini e donne di età compresa tra i 41 e i 60 anni;

- 137 contratti part time di tipo orizzontale, dove l'attività è prestata tutti i giorni lavorativi ma con una riduzione oraria rispetto alle 36 ore settimanali del tempo pieno, tipologia prevalentemente richiesta dal genere femminile (62,1 per cento) con età compresa tra i 51 e 60 anni;
- 169 contratti part time di tipo verticale, dove l'attività lavorativa viene svolta con contratto a tempo pieno soltanto in alcuni giorni della settimana o in determinati mesi dell'anno stabiliti nell'accordo individuale. In Istat nell'anno 2022 sono stati sottoscritti 94 contratti per prestazioni su base mensile (dato in crescita rispetto al 2021 con 84 posizioni attive) e 75 su base annuale (dato in diminuzione rispetto al 2021 con 82 posizioni attive). Questa misura di conciliazione è richiesta in prevalenza dal genere femminile con età compresa tra i 51 e 60 anni;
- 15 contratti part time di tipo misto, dove l'attività è disciplinata dall'unione dei due tipi di contratti part-time precedenti, ovvero le ore lavorative possono essere spalmate in diversi modi: con giornate di lavoro a tempo pieno e altre con orario ridotto, tipologia richiesta prevalentemente dal genere femminile.

Da quest'anno sono riportati anche i dati relativi alle prestazioni svolte in regime di *smart working* (tavola 1.4). In particolare, nel corso del 2022 sono stati stipulati n. 1491 contratti individuali in base a quanto previsto dalla normativa di settore e dal "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2025", di cui 565 accordi con i lavoratori e 926 con le lavoratrici. L'amministrazione, con ODS n.74/2022 del 03 maggio 2022, per il periodo compreso tra il 1° maggio e il 31 dicembre 2022, ha confermato il criterio della prevalenza dell'attività lavorativa in presenza su base bimestrale. La fruizione delle giornate di lavoro agile nel tetto massimo di 20 a bimestre era prevista anche in modalità "mista", ovvero 16 giornate intere e massimo 4 giornate frazionabili. Le 4 giornate frazionabili potevano essere fruite anche in modalità mista ovvero fino ad un massimo di 8 giornate nel bimestre di riferimento.

Tavola 1.4 Misure di conciliazione fruite dal personale per genere e classi di età – Anno 2022

TIPO DI MISURA DI CONCILIAZIONE	UOMINI								DONNE							
	CLASSI DI ETÀ					Totale uomini	Totale %	% di genere	CLASSI DI ETÀ					Totale uomini	Totale %	% di genere
	Età	≤ 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			
Telelavoro		1	30	34	9	74	33,9	10,40	1	12	79	45	7	144	66,1	11,7
Smart working	2	58	156	275	74	565	37,9	79,20	3	58	303	449	113	926	62,1	75,3
Part-time orizzontale			5	6	5	16	11,7	2,20		7	47	53	14	121	88,3	9,8
Part-time verticale su base mensile		2	6	15	15	38	40,4	5,30			15	22	19	56	59,6	4,6
Part-time verticale su base annuale		2	2	4	10	18	24	2,50			14	20	23	57	76	4,6
Part-time misto			1	1		2	13,3	0,30			3	7	3	13	86,7	1,1
Totale	2	62	170	301	104	713	36,7	100,00	4	77	382	596	172	1230	63,3	100,0
Totale %	0,3	8,7	23,8	42,2	14,6	100			0,3	6,3	31,1	48,5	14	100		

La tavola 1.5 riporta i dati relativi alla fruizione dei congedi parentali e dei permessi ai sensi della legge n. 104/92, distinti per genere e per tipologia di fruizione (giornaliera o a ore). L'incidenza della fruizione degli stessi presenta differenze di genere significative per tutte le tipologie.

I permessi fruiti nel corso dell'anno 2022 dal personale sono stati significativamente superiori rispetto a quelli dell'anno 2021, a differenza delle richieste di permessi giornalieri ex legge n. 104/92 che, in controtendenza, diminuiscono. In particolare:

- 1.336 permessi giornalieri ex Legge n. 104/92, numerosità inferiore al numero dei permessi del 2021 che ammontavano a 5.561, di cui 722 richiesti dal genere femminile

(54,0 per cento);

- 58.389 ore di permesso ex la Legge n. 104/92, numerosità di gran lunga superiore alle richieste del 2021 (che ammontavano a 5.295), di cui 39.400 usufruite dalle dipendenti (67,5 per cento);
- 1.052 permessi giornalieri per congedi parentali, la cui numerosità risulta di gran lunga superiore alle richieste del 2021 che ammontavano a 322, fruiti nella gran parte dei casi dal genere femminile (858 permessi pari all'81,6 per cento);
- 651 ore di permesso per congedi familiari (numerosità superiore alle richieste del 2021 che ammontavano a 94), di cui 550 dal genere femminile (84,5 per cento).

Tavola 1.5 Congedi parentali e permessi L.104/1992 fruiti per genere – Anno 2022

PERMESSI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori Assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	614	45,96	722	54,04	1.336	100,00
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	18.989	32,52	39.400	67,48	58.389	100,00
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti (a)	194	18,44	858	81,56	1.052	100,00
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	101	15,51	550	84,49	651	100,00

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

Con riferimento alla distribuzione del personale non dirigenziale per sesso e titolo di studio (Tavola 1.6,) emerge che le donne hanno la laurea magistrale in percentuale maggiore (30,3% del totale) rispetto agli uomini (16,8% del totale), in conformità a quanto si registra nella distribuzione del personale per genere.

Tavola 1.6 Personale non dirigenziale per titolo di studio, genere e profilo professionale - Anno 2022

PROFILO	TITOLO DI STUDIO	SESSO				TOT	%
		UOMINI	%	DONNE	%		
Dirigente di Ricerca	LAUREA MAGISTRALE	27	1,50	31	1,73	58	3,23
Dirigente Tecnologo	LAUREA MAGISTRALE	13	0,72	25	1,39	38	2,12
Primo Ricercatore	LAUREA MAGISTRALE	44	2,45	105	5,85	149	8,30
Primo Tecnologo	LAUREA MAGISTRALE	52	2,90	80	4,46	132	7,35
Ricercatore	LAUREA MAGISTRALE	85	4,74	165	9,19	250	13,93
Tecnologo	LAUREA MAGISTRALE	66	3,68	119	6,63	185	10,31
Funzionario di Amministrazione	LAUREA MAGISTRALE	14	0,78	20	1,11	34	1,89
Collaboratore T.E.R.	LICENZA MEDIA		0,00	2	0,11	2	0,11
	DIPLOMA SUPERIORE	185	10,31	192	10,70	377	21,00
	LAUREA (*)	25	1,39	13	0,72	38	2,12
	LAUREA MAGISTRALE	136	7,58	262	14,60	398	22,17
Collaboratore di Amministrazione	LICENZA MEDIA		0,00	1	0,06	1	0,06
	DIPLOMA SUPERIORE	11	0,61	18	1,00	29	1,62
	LAUREA MAGISTRALE	10	0,56	10	0,56	20	1,11
Operatore di amministrazione	LICENZA MEDIA	11	0,61	6	0,33	17	0,95
	DIPLOMA SUPERIORE	13	0,72	10	0,56	23	1,28
	LAUREA (*)	1	0,06		0,00	1	0,06
	LAUREA MAGISTRALE	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	LICENZA MEDIA	9	0,50	13	0,72	22	1,23
Operatore Tecnico	DIPLOMA SUPERIORE	8	0,45	10	0,56	18	1,00
	LAUREA (*)	1	0,06		0,00	1	0,06
	LAUREA MAGISTRALE		0,00	1	0,06	1	0,06
	LICENZA MEDIA		0,00	1	0,06	1	0,06
Assistente Tecnico Statistico	LICENZA MEDIA		0,00	1	0,06	1	0,06
Totale complessivo		711	39,61	1084	60,39	1795	100,00
(*) LAUREA BREVE/TRIENNALE							

Inoltre, tra il personale appartenente ai profili dal IV all'VIII livello professionale si registra ancora una contenuta quota di personale in possesso del diploma di istruzione secondaria di primo grado.

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

Il Piano delle azioni positive (PTAP) per il triennio 2022-2024, allegato al documento di programmazione dell'Istituto (PIAO), aggiornato al 2023, alla luce dell'analisi di contesto e dello stato attuativo del precedente PTAP, è stato il frutto di considerazioni derivanti 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.

Pertanto, sono state previste quattro 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 aree sono state previste specifiche azioni delle quali 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 somministrato nei primi mesi del 2021 con l'"Indagine sul benessere organizzativo e sul fenomeno del mobbing".

Dall'analisi dei risultati il CUG sta valutando, tra le possibili iniziative, la fattibilità della previsione di un supporto psicologico specificamente orientato alla gestione delle relazioni conflittuali nei luoghi di lavoro. Inoltre, nella presente Relazione Annuale è elaborata un'analisi statistica, in un'ottica di genere, dei dati relativi al personale, quale strumento con cui: individuare ed analizzare eventuali situazioni di disagio; individuare percorsi di reinserimento al rientro da lunghi periodi di assenza (per maternità, per malattia, per assistenza ai familiari, etc) per i dipendenti interessati; organizzare 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 e 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 della parità e delle pari opportunità per tutti i dipendenti.

Il CUG ha, infine, svolto una serie di interventi mirati all'adozione del nuovo "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.

Nella tavola seguente "Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento" vengono riportati i differenziali retributivi tra uomo e donna, al netto dei contributi previdenziali ed assistenziali al 31 dicembre 2022, ovvero il valore medio della retribuzione annua netta.

Con riferimento alla Dirigenza generale si riscontra un incremento retributivo a favore delle donne rispetto agli uomini (-3.606,00 euro). Dall'analisi dei dati emerge infatti un decisivo cambio di rotta per le lavoratrici, in quanto, rispetto al 2021, non solo il differenziale retributivo è stato colmato (+14,37 % nel 2021) ma anche superato (- 4,78 % nel 2022). L'incremento della percentuale può essere attribuito alla mutata composizione di genere nelle posizioni dirigenziali.

Relativamente al personale non dirigenziale i differenziali retributivi tra uomini e donne sono dovuti all'impatto sugli stipendi di indennità, anzianità, fasce stipendiali, etc.

Tavola 1.7 Media delle retribuzioni omnicomprensive del personale a tempo pieno al netto dei contributi previdenziali e assistenziali – Anno 2022

INQUADRAMENTO	Media		Divario economico per livello	
	M	F	Valori assoluti	%
	a)	b)	c = a) - b)	d = c / b*100
Direttore Generale	115.561,85			
Dirigenza generale	71.784,87	75.390,86	-3.606,00	-4,78
Dirigenza non generale	51.358,09	53.182,13	-1.824,04	-3,43
I LIVELLO	49.328,62	46.132,52	3.196,10	6,93
II LIVELLO	36.601,96	36.145,60	456,36	1,26
III LIVELLO	29.012,27	29.569,81	-557,54	-1,89
IV LIVELLO	29.256,47	28.815,09	441,38	1,53
V LIVELLO	26.562,94	26.245,55	317,39	1,21
VI LIVELLO	24.531,36	24.327,96	203,40	0,84
VII LIVELLO	23.395,13	23.239,73	155,40	0,67
VIII LIVELLO	21.527,33	21.053,41	473,91	2,25

Nella tavola 1.8 è riportata la composizione di genere delle commissioni di concorso, aggregando l'informazione per tipologia concorsuale, pubblica o riservata al personale di ruolo: complessivamente gli uomini rappresentano il 44% mentre le donne il 56%. Per i concorsi pubblici c'è un perfetto equilibrio di genere nelle commissioni, anche se prevale nettamente la componente maschile nel ruolo di presidente.

Per quanto concerne la commissione istituita per l'unica procedura concorsuale interna (articolo 42), questa risultava in prima istanza essere composta da 4 componenti; l'unico uomo che svolgeva il ruolo di Presidente è stato sostituito nella funzione da una donna.

Tavola 1.8 - Composizione di genere delle commissioni di concorso – Anno 2022

TIPO DI CONCORSO	Numero commissioni	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente Uomo	Presidente Donna
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	Valori assoluti
Selezioni interne	1	1	20	4	80	5	100	1*	1*
Concorsi pubblici	4	11	50	11	50	22	100	3	1
Totale	5	12	44	15	56	27	100	4	2
% sul personale complessivo			44%		56%		100,00%	67%	33%

* Il presidente della commissione, in prima nomina di sesso maschile, è stato successivamente sostituito con un presidente di sesso femminile.

Nella tavola 1.9 “Fruizione della Formazione suddiviso per genere, livello ed età” 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 tipi di formazione dall’altro. Ai fini dell’analisi vengono considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall’ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come *webinar* qualora oggetto di attestazione). I corsi di formazione sono, come sempre, caratterizzati dall’eterogeneità delle proposte offerte volte a comprendere diverse tipologie che vanno da quelle obbligatorie *ex lege* a quelle di aggiornamento professionale (comprese le competenze digitali), includendo anche i corsi più specialistici che riguardano per lo più le competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, *public speaking*, *project work*, ecc).

Il dato che per primo emerge dall’analisi è che per l’anno di riferimento si è osservata un’inversione di tendenza rispetto a quello precedente, in quanto risulta che, in proporzione, a dedicare maggior tempo alla formazione siano state le donne rispetto agli uomini con una media che si attesta intorno alle 13 ore per le prime e sfiora le 11 ore per i secondi. In termini di percentuale risulta che, su un totale generale di ore fruite, essa rappresenta per le donne quasi il doppio di quella riferita agli uomini, con il 64 per cento rispetto al 36 per cento. Si rileva, inoltre, che nella fascia d’età sotto i trent’anni i colleghi uomini hanno effettuato quasi il quadruplo delle ore di formazione svolte dalle colleghe donne nella stessa fascia d’età, pur essendo la metà di queste.

Per quel che concerne la formazione obbligatoria (prevista dalla legge per tutti i dipendenti), così come indicato dai valori della tavola, essa ha riguardato complessivamente 1738 ore coinvolgendo, con uno scarto di due punti percentuale, maggiormente le donne (5 per cento delle ore totali).

Inoltre, l’aggiornamento professionale rappresenta la tipologia di formazione più richiesta in assoluto dai dipendenti, per entrambi i generi, nelle fasce d’età 41-50 e 51-60 seguite subito dopo dalla fascia 31-40. Nello specifico, gli uomini appartenenti alle prime due classi indicate hanno dedicato rispettivamente il 12 e il 17 per cento, mentre le donne si distinguono per una percentuale nettamente superiore, pari al 26 e 27 per cento. Nella classe 31-40 la percentuale delle ore dedicate alla formazione resta più bassa, con un calo rispetto all’anno precedente, registrando un 4 per cento del totale ore per gli uomini e un 5 per cento 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 di entrambi i generi e attestatesi intorno al 3 per cento per over 60 uomini e al 5 per cento per gli over 60 donne. Se poi, si vanno ad analizzare i dati considerando la partecipazione in termini di “ore medie/per persona” la situazione che ne risulta è la seguente: il trend di adesione alla formazione resta alto nelle donne, sia nella fascia d’età 31-40 con più di 16 ore, sia nella fascia 41-50 con 15 ore. La percentuale per gli uomini si attesta sulle 12 ore o poco più nelle stesse fasce. Segue la fascia 51-60 con una percentuale che supera le 11 ore in entrambi i generi.

In merito alle competenze manageriali/relazionali si sottolinea che quasi la metà del totale delle ore fruite in entrambi i generi si concentra nella fascia d’età 41-50 con una media che sfiora le 3 ore per gli uomini e 2 ore per le donne.

In conclusione, si ritiene che l’ammontare maggiore di ore di lavoro investite in formazione dalle donne possa dipendere dal fatto che gran parte delle attività formative sono state ancora svolte in modalità e-learning per tutto il corso dell’2022, permettendo in tal modo una partecipazione più estesa di dipendenti donne che invece non riescono a dedicarsi allo stesso modo alle attività formative se sono da svolgersi in presenza.

Tavola 1.9 - Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età – Anno 2022'

Classi età \ Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot.	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot.	%
Obbligatoria (sicurezza)	18	56	208	418	64	764	3	0	40	378	464	92	974	5
Aggiornamento professionale	20	718	2344	3266	594	6.942	32	10	1026	5172	5324	972	12.504	57
Competenze manageriali/Relazionali	0	23	76	68	10	177	1	0	44	182	166	8	400	2
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Altro (specificare)	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Totale ore	38	797	2.628	3.752	668	7.883		10	1.110	5.732	5954	1.072	13.878	
Totale ore %	0	4	12	17	3	36	36	0	5	26	27	5	64	64

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

In base ai dati forniti dal Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) dell'Istituto nell'anno 2022 l'amministrazione ha proseguito le attività, già intraprese negli anni precedenti, finalizzate al miglioramento delle condizioni e delle modalità di lavoro, con particolare attenzione alla "salute" del lavoratore, intesa come "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale". In particolare, sono stati completati i lavori di ristrutturazione della sede di via Depretis e dell'Aula Magna di via Balbo 16, sono stati effettuati lavori di adeguamento degli impianti alla normativa antincendio e interventi straordinari alle sedi dell'Istituto. Inoltre, sono state garantite le misure di prevenzione per la salute dei lavoratori a tutela del Covid-19. L'amministrazione ha, altresì, mantenuto un dialogo costante e costruttivo con le varie strutture dell'Istituto, promuovendo 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 2022 è stato ancora caratterizzato dall'emergenza pandemica, che ha visto l'Amministrazione impegnata nell'adozione di provvedimenti in merito alla tutela della salute dei lavoratori nell'ottica della massima cautela e della progressiva uscita dalla condizione emergenziale. Il personale ha potuto operare ancora in modalità smartworking con dotazioni informatiche specifiche e nel rispetto del principio di "prevalenza dell'attività in presenza" su base bimestrale. Nelle sedi di lavoro dell'istituto sono state garantite le seguenti misure specifiche quali: distanziamento sociale (distanza raccomandata 2 metri); riduzione delle presenze per stanza; sanificazioni periodiche e igienizzazioni giornaliere; fornitura di dispositivi di protezione individuali; percorsi specifici; informative a dipendenti e agli appaltatori sulle misure di prevenzione e protezione adottate; consultazione dei rappresentanti dei lavoratori della sicurezza (RLS). Sono stati, inoltre, aggiornati frequentemente i documenti della sicurezza relativi alle misure di prevenzione e protezione

e alle procedure da adottare, ivi compresa la gestione delle emergenze. In particolare, attraverso la sorveglianza sanitaria, effettuata dal medico competente, sono stati tutelati i lavoratori e, in modo particolari, quelli con maggiore sensibilità al rischio, per i quali sono state definite misure specifiche e individuali di tutela.

Nell'anno di riferimento è stata condotta anche la 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 tutte le strutture (coinvolgendo circa 700 lavoratori su un campione rappresentativo di dipendenti) e sono state identificate le azioni di miglioramento elaborate direttamente dai lavoratori anche in situazioni di rischio non rilevante. La *governance* dell'Istituto ha recepito nel piano triennale di miglioramento le misure di maggiore rilievo.

Inoltre, nelle sedi sono stati eseguiti lavori straordinari di ristrutturazione che hanno migliorato ulteriormente gli ambienti di lavoro. Sono state garantite tutte le attività in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incluse quelle non strettamente connesse all'emergenza Covid-19 (quali, ad es., la valutazione di tutti i rischi e la definizione delle misure di prevenzione e protezione l'elaborazione delle procedure gestionali e tecniche volte alla riduzione dei rischi, la formazione, l'informazione, la sorveglianza sanitaria ecc.) relativamente alle quali l'Istituto ha continuato a prestare la massima attenzione. Nel 2022, l'Istituto ha potuto verificare attraverso l'Audit da parte di un ente di certificazione esterno, l'attuazione del sistema di gestione della sicurezza SGSL ai sensi della norma ISO 45001 e ha ricevuto la relativa certificazione.

Nel corso del 2022 il medico competente delle sedi romane ha effettuato la propria attività effettuando, tra l'altro, 806 visite di sorveglianza nel periodo 1° dicembre 2021 e 30 novembre 2022 (62% donne e 38% uomini); 780 visite hanno interessato dipendenti esposti a rischi convenzionali da videoterminale. Le suddette visite erano del seguente tipo:

- ✓ 727 casi di tipo periodico;
- ✓ 23 casi di tipo preventivo;
- ✓ 2 casi per rientro dopo un periodo di astensione da lavoro per malattia o infortunio superiore a 60 giorni consecutivi o ricovero ospedaliero causato da Covid-19;
- ✓ 30 casi di tipo visita straordinaria a richiesta del dipendente;
- ✓ 24 casi per la verifica dei requisiti per la permanenza o l'esclusione dalle squadre di emergenza aziendale.

Se si considera la classe di età di appartenenza dei dipendenti, 232 visite sono relative a dipendenti con età compresa fra i 18 ed i 49 anni e 548 visite relative a dipendenti di età compresa tra 50-67.

I giudizi di piena idoneità sono stati 522, di cui 221 per dipendenti di sesso maschile e 301 per quelli di sesso femminile.

Se si considera la disaggregazione dei dati per classi di età, 109 giudizi hanno riguardato i dipendenti con età compresa fra i 18 ed i 49 anni e 413 con età compresa fra i 50 ed i 67 anni.

Inoltre, sono stati emessi 258 giudizi di idoneità con prescrizioni/limitazioni, 77 per dipendenti di sesso maschile e 181 per quelli di sesso femminile, 123 per dipendenti con età compresa fra i 18 ed i 49 anni e 135 per quelli di età compresa fra i 50 ed i 67 anni.

Il controllo ravvicinato della scadenza di visita (rispetto a quello previsto dal protocollo sanitario) ha riguardato 61 dipendenti, 20 maschi e 41 femmine, 49 dipendenti con età compresa fra i 18 ed i 49 anni e 12 dipendenti con età compresa fra i 50 ed i 67 anni; la

limitazione dell'impiego al videoterminale con pause diverse da quelle previste *ex lege* ha riguardato 75 dipendenti, 24 maschi e 51 femmine, tutti con età compresa fra i 50 ed i 67 anni; il controllo ravvicinato della scadenza di visita e la limitazione dell'impiego al videoterminale con pause ha riguardato 72 dipendenti, 21 maschi e 51 femmine, 57 dipendenti con età compresa fra i 18 ed i 49 anni e 15 dipendenti con età compresa fra i 50 ed i 67 anni; altre prescrizioni e/o limitazioni hanno riguardato 50 dipendenti, 12 maschi e 38 femmine, 17 dipendenti con età compresa fra i 18 ed i 49 anni e 33 con età compresa fra 50 e 67 anni.

Inoltre, nel corso dell'anno si è svolta e conclusa, in Istituto, la procedura di valutazione comparativa finalizzata alla nomina del Consigliere di fiducia. La procedura ha preso avvio in data 12 aprile 2022 e si è conclusa il 6 dicembre 2022 con la nomina della dott.ssa Chiara Federici, che si è insediata nei primi mesi del 2023 (1° febbraio 2023) e resterà in carica fino al 31 gennaio 2025.

Nell'ambito delle proprie competenze, il CUG ha condotto, nel periodo 8 febbraio- 15 marzo 2021, presso i dipendenti dell'Istat la seconda rilevazione di clima, al fine di raccogliere informazioni sul benessere lavorativo e individuare le possibili aree di disagio.

La rilevazione consente all'amministrazione di orientare meglio le azioni idonee a prevenire e/o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze sessuali, morali o psicologiche o situazioni di mobbing nel luogo di lavoro, nonché di definire azioni di miglioramento finalizzate, ad esempio, alla valorizzazione delle risorse umane, o alla definizione di strumenti di intervento per la riorganizzazione dei processi, delle postazioni di lavoro e per l'accesso a diverse forme di lavoro a distanza (*smart working*, telelavoro, lavoro agile, lavoro da remoto, ecc.).

È stato somministrato ai dipendenti dell'Istat un questionario composto da 50 quesiti a risposta multipla, articolati in 8 sezioni: informazioni generali; spostamenti casa-lavoro; conciliazione lavoro/vita privata; lavoro agile; organizzazione dell'Istituto; organizzazione del lavoro; benessere organizzativo; suggerimenti.

La rilevazione così progettata ha interessato la totalità dei lavoratori, e cioè 1.994 dipendenti, la cui partecipazione si è attestata complessivamente al 65,9%. I primi risultati sono stati resi disponibili a partire da giugno del 2021, con la diffusione di un primo comunicato del CUG con le analisi in aggregato delle risposte alla sezione "lavoro agile", cui hanno fatto seguito altri due comunicati: a ottobre dello stesso anno quello sulle sezioni "spostamenti casa lavoro" e "conciliazione lavoro vita privata", e a gennaio 2022 delle sezioni "organizzazione dell'Istituto" e "organizzazione del lavoro". Infine, nel marzo 2023 è stato diffuso il comunicato relativo all'analisi dei dati delle ultime due sezioni: "benessere organizzativo" e "suggerimenti".

La sezione "benessere organizzativo" ha investigato su un'ampia gamma di stati d'animo sperimentati dai dipendenti, nel triennio precedente la rilevazione, relativi: alla qualità dell'attività svolta e del contesto lavorativo (vissuti relativi all'organizzazione) e alla qualità dell'ambiente di lavoro (vissuti connessi all'attività lavorativa). Inoltre, sono stati somministrati vari quesiti per rilevare la presenza e la frequenza di situazioni di difficoltà, discriminazione, molestie e violenza vissute nell'ambito lavorativo.

In particolare, rispetto ai vissuti relativi all'organizzazione, superano il 50% le quote degli intervistati che:

- ritengono che solo 'qualche volta' o 'mai' il lavoro svolto consenta di crescere professionalmente;

- hanno provato solo 'qualche volta' o 'mai' la sensazione di sentirsi realizzati;
- hanno provato solo 'qualche volta' o 'mai' la soddisfazione per la propria organizzazione;
- si sentono 'sempre' o 'spesso' scoraggiati circa le possibilità di fare carriera;

Mentre più di un quarto degli intervistati ha provato 'sempre' o 'spesso' la sensazione di contare poco per l'organizzazione.

Rispetto alla sfera più personale dei vissuti connessi alla propria attività lavorativa, emergono tra gli intervistati alcune percezioni diffuse:

- Supera il 70% la quota di coloro i quali hanno avuto la percezione che il lavoro svolto sia stato utile solo 'qualche volta' o 'mai' ai fini di una crescita professionale;
- Supera il 45% la quota di coloro i quali reputano che i risultati conseguiti vengono riconosciuti dal diretto dirigente solo 'qualche volta' o 'mai';
- Raggiunge quasi il 30% la quota di coloro che hanno provato 'sempre' o 'spesso' la sensazione di non essere valutati adeguatamente;
- Supera il 20% la quota degli intervistati che hanno provato disorientamento per aver sperimentato 'sempre' o 'spesso' scarsa chiarezza rispetto ai compiti assegnati;
- È prossima al 20% la quota di coloro che hanno provato 'sempre' o 'spesso' il desiderio di cambiare lavoro/ambiente di lavoro.

Circa la metà degli intervistati ha dichiarato di aver subito almeno una volta situazioni di difficoltà, discriminazioni, molestie o violenza nell'ambito lavorativo, che hanno avuto tra i principali autori: i dirigenti (oltre un terzo dei casi), i colleghi con funzioni/mansioni di livello più elevato (oltre un terzo dei casi) e i colleghi con le stesse funzioni/mansioni (circa un quarto dei casi);

Oltre il 50% delle situazioni di difficoltà, discriminazione, molestia o violenza rilevate si riferiscono a situazioni che si sono protratte nel tempo e per oltre un terzo dei casi si è trattato di situazioni che persistevano ancora. Gli elementi che hanno più frequentemente influito sul verificarsi tali situazioni sono: l'elevata competitività tra i colleghi e l'incapacità gestionale dei Dirigenti. A seguito di queste situazioni, la maggior parte delle vittime si è rivolta principalmente ai colleghi oppure e/o ad amici e familiari (in un caso su tre) o ai dirigenti (in un caso su quattro), ma la situazione è stata risolta solo per in un caso su sei.

Nella Sezione 'suggerimenti' è stato richiesto ai dipendenti quali siano gli ambiti prioritari di intervento per migliorare per il benessere lavorativo interno.

Le possibili risposte al quesito (16 item) sono raccolte in tre aree principali: "aspetti strutturali", "aspetti relazionali" e "aspetti di gestione delle risorse umane".

Tra gli aspetti strutturali, l'elemento prioritario, segnalato da oltre un terzo dei rispondenti, è "l'assegnazioni delle risorse tecniche e umane", è quindi necessario verificare l'adeguatezza delle risorse tecniche e umane al fine di migliorare la pianificazione delle attività, di garantire continuità e puntualità nel conseguimento degli obiettivi. Viene segnalata, inoltre, la necessità di incrementare le dotazioni di "supporti informatici e tecnologici" e di migliorare il "confort dell'ambiente di lavoro".

Tra gli aspetti relazionali l'elemento fondamentale su cui intervenire (oltre il 50% dei casi) è "la circolazione delle informazioni, la chiarezza degli obiettivi e dei compiti assegnati". È necessario quindi definire chiaramente ruoli e funzioni, esplicitando meglio i compiti assegnati e facendo circolare tutte le informazioni necessarie. Un altro ambito di intervento riguarda la qualità dei rapporti con "i referenti/dirigenti" e tra "colleghi e/o tra le diverse unità organizzative".

Tra gli aspetti di gestione delle risorse umane l'elemento da tenere in maggiore considerazione (suggerito dal 60% dei rispondenti) riguarda "le opportunità di carriera", ovvero la mancanza di possibilità di avanzamento della posizione gerarchica ed economica.

Inoltre, secondo i rispondenti, un altro aspetto da migliorare riguarda la "flessibilità dell'orario di lavoro" (suggerito da oltre il 40% dei rispondenti).

“La formazione e l'aggiornamento professionale” è infine un altro aspetto da potenziare (suggerito da oltre il 30% dei rispondenti).

Con riferimento ai Processi di Inserimento delle persone con disabilità, la responsabile di detti processi, con la collaborazione di un gruppo di colleghi a supporto dell'area Disability, ha consolidato alcuni dei processi avviati negli anni 2020-2021 e dato impulso ad alcune nuove attività, in ottemperanza ai compiti istituzionali previsti dalla normativa vigente: a) cura dei rapporti con i servizi territoriali per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità; b) promozione degli accorgimenti organizzativi e delle soluzioni tecnologiche utili a facilitarne l'integrazione nell'ambiente lavorativo; c) monitoraggio delle criticità esistenti e verifica dell'efficacia delle azioni intraprese.

In particolare, nel periodo di riferimento è stata avviata la procedura di reclutamento prevista dalla convenzione con il Servizio Inserimento al Lavoro dei Disabili – SILD della Regione Lazio. La Responsabile ha operato al fine di promuovere l'adeguamento delle procedure concorsuali ai requisiti di accessibilità, specie relativamente alle tecnologie informatiche. Rispetto al computo della quota di riserva obbligatoria (art.1 L. n. 68/99), a fronte delle cessazioni registrate nel 2021, il numero complessivo delle persone con disabilità in Istat è variato solo marginalmente, per via di nuovi ingressi (10 dipendenti nel 2021) e della modifica della base del computo.

Per quanto riguarda le attività di promozione culturale, sulla scia di quanto già sperimentato nel 2021, è stato progettato un secondo ciclo di incontri di sensibilizzazione e promozione culturale sui temi dell'inclusione, dal titolo “La singolarità che mobilia la media”, che verranno avviati da marzo a dicembre 2023. È stata, inoltre, avviata la redazione di un secondo opuscolo, dal titolo “Attrezziamoci nelle Istat-bilità”, sugli strumenti di accessibilità, quali, ad esempio i corsi di formazione, le buone prassi per la sicurezza nei luoghi di lavoro, gli strumenti di flessibilità organizzativa, ecc. Rientrano come ulteriori azioni di promozione e di rafforzamento della cultura inclusiva le seguenti attività: gli interventi per una formazione più inclusiva, che ha coinvolto la revisione dei requisiti di accessibilità di tutti i corsi divulgati in Istituto; l'avvio di tirocini curriculari e l'aggiornamento della pagina intranet. Alcuni interventi divulgativi sono stati tenuti anche all'esterno dell'Istituto. Tra questi quello promosso in collaborazione con il CUG e il gruppo accessibilità digitale al forum PA il 21 giugno 2021, la partecipazione in qualità di Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità ai lavori della Commissione Benessere della Rete di CUG. Nella giornata del 6 dicembre 2022, la Responsabile ha partecipato anche al seminario organizzato dalla rete dei CUG presso la sede dell'INAIL dal titolo “UNA PA INCLUSIVA: IL CUG e il Responsabile per l'inserimento delle persone con disabilità”.

Tra gli accomodamenti di tipo tecnologico, è stato rinnovato il servizio di interpretariato in Lingua dei Segni Italiana (LIS). Inoltre, è proseguita la collaborazione con il gruppo per l'Accessibilità digitale per la verifica del rispetto dei requisiti di accessibilità della intranet e delle pagine collegate. Con riferimento alla componente logistica e strutturale dell'accessibilità, come risultato di un monitoraggio indiretto per il tramite delle segnalazioni pervenute allo sportello per l'inclusione, è stata predisposta una mappatura delle criticità esistenti, condividendole di volta in volta con i servizi competenti, con l'obiettivo di incidere

nella definizione di alcune procedure, tra cui il regolamento sul Lavoro Agile. Sempre a seguito di segnalazioni, è stata promossa l'acquisizione di alcune componenti della logistica per favorire il rientro in presenza dei dipendenti e l'adozione di interventi maggiormente inclusivi per quanto riguarda la sicurezza.

Al fine di promuovere soluzioni strutturali, sono proseguiti gli sforzi volti ad avviare una più stretta collaborazione, di tipo trasversale, con altre figure istituzionali interne. In particolare, l'approccio operativo, che ha continuato a seguire la logica bottom-up con cui era stato inizialmente impostato, è stato integrato con un confronto più articolato con altre strutture, ad esempio con il CUG, con la Mobility manager, con l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, e con la responsabile del Servizio prevenzione e sicurezza.

La promozione di soluzioni tecniche e organizzative utili al processo di inclusione ha implicato di fatto un'attenzione costante all'ambiente di lavoro, al fine di far emergere tempestivamente criticità che, se non affrontate tempestivamente, avrebbero potuto comportare nel tempo un innalzamento del rischio di esclusione. Nell'anno 2022 gli sforzi si sono concentrati in due direzioni: 1. progettazione di un monitoraggio strutturato e continuo, attraverso il passaggio per lo sportello Disability per le istanze amministrative che riguardano il personale; 2. progettazione di un monitoraggio occasionale e mirato attraverso l'implementazione di rilevazione specifiche, che potrebbero essere condotte in maniera autonoma o anche in collaborazione con altre strutture, quali ad esempio il CUG o il SSL, introducendo ad esempio una apposita sezione nell'ambito rispettivamente della rilevazione periodica sul benessere organizzativo sull'indagine sullo stress lavoro correlato.

Con riferimento alla promozione e realizzazione di interventi di organizzazione e gestione della mobilità del personale, nell'anno 2022 la Mobility Manager ha condotto una rilevazione sulla Mobilità Sostenibile rivolta ai dipendenti dell'Istituto nazionale di statistica.

Dall'indagine è emerso quanto segue:

Riduzioni di emissioni di Co2. La stima dei benefici ambientali conseguiti dall'Istat per effetto della diminuzione delle percorrenze chilometriche effettuate in autovettura privata, anche a seguito dell'adozione delle MISURE proposte nel PSCL 2021, risulta pari a una riduzione di circa 22 tonnellate di Co2;

Smart working. A seguito della stipula di 1.440 contratti individuali di lavoro agile, l'Istat ha contribuito a ridurre di 12 tonnellate le emissioni di Co2 nell'ecosistema;

Flessibilità dell'orario di lavoro. Le disposizioni adottate per la riduzione delle fasce di compresenza hanno consentito la desincronizzazione degli orari, ovvero meno persone fanno le stesse cose negli stessi luoghi, negli stessi orari, usando le stesse infrastrutture logistiche e produttive. Dall'analisi dei dati relativi all'orario di ingresso ed uscita dei dipendenti distintamente per sede, non si evidenzia una preferenza per alcuni giorni della settimana né tanto meno una concentrazione in particolari fasce orarie, se non una propensione all'ingresso nella fascia oraria 8:30-9:00 per i dipendenti delle sedi del Polo Centrale (37%), Tuscolana (43%) e Liegi (35%);

Postazioni condivise. Dall'analisi dei risultati dell'indagine sulla propensione all'utilizzo delle postazioni condivise emerge che l'83%-85% dei rispondenti preferisce lavorare da remoto dalla propria abitazione e di questi ben oltre la metà (64%) sarebbe disponibile a rinunciare alla postazione riservata a favore di una postazione condivisa prenotabile mediante applicazione on line. L'individuazione di postazioni condivise consentirebbe di chiudere a rotazioni alcune aree di sede, con un notevole risparmio economico;

Bike to work. In considerazione dei risultati della rilevazione, per favorire l'adozione di stili di mobilità più sostenibili, occorre creare degli spazi adeguati che possano accogliere le persone

che si dichiarano disponibili a recarsi in ufficio in bicicletta (31%). Pertanto, è quanto mai necessario verificare le certificazioni antiincendio e le misure di salute e sicurezza idonee per riqualificare il garage (Via Depretis piano -2) con ingresso in Via Balbo 8, ripristinandone la destinazione d'uso, ovvero destinare il garage al parcheggio di mezzi sostenibili (biciclette muscolari, monopattini, biciclette e auto elettriche) con la possibilità di ricarica a colonnine elettriche.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

La Relazione sulla performance deve essere approvata entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento, pertanto ai fini del presente resoconto l'ultimo documento disponibile è la Relazione relativa all'anno 2021 che è stata approvata dal Consiglio dell'Istat il 17 giugno 2022.

Per l'anno 2021, come per gli anni precedenti, si è proceduto a misurare la performance organizzativa dell'Ente e quella individuale dei Dirigenti generali.

Nel corso del 2022 è stata formulata una proposta di revisione del sistema di Misurazione e Valutazione della performance che è all'esame dell'amministrazione.

La valutazione della performance organizzativa prende dunque in considerazione le attività dell'intera amministrazione, tenuto conto di tutti gli obiettivi annuali, sia di innovazione che di miglioramento/mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza, collegati all'intero set di iniziative attraverso le quali vengono conseguiti.

Allo stato attuale, la performance individuale riguarda esclusivamente i titolari degli uffici dirigenziali. Pertanto, il Presidente assegna a ciascun dirigente generale (Direttore generale, Direttori di dipartimento e Direttori centrali) gli obiettivi individuali che, oltre a tenere in considerazione i comportamenti organizzativi, delineano, in termini di risultati attesi, i contributi ai Programmi Strategici cui collaborano. Nel 2021 sono stati assegnati ai dirigenti generali complessivamente 57 obiettivi individuali. In relazione a questi obiettivi sono stati conseguiti, nel complesso, 77 risultati. Al conseguimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti generali possono essere associate delle iniziative che, per il 2021, risultano pari a 197, per un totale di 446,78 FTE. A seguito dell'assegnazione degli obiettivi individuali ai Dirigenti generali, questi ultimi provvedono ad assegnare gli obiettivi individuali ai Dirigenti di II fascia e ai Responsabili di Servizio.

In riferimento al documento di relazione sulla performance 2021, e per quanto riguarda il benessere di chi lavora, la promozione delle pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni e prevaricazioni, il programma di particolare interesse per il CUG è il PG8 - Sviluppo delle competenze, nuove forme organizzative e responsabilità sociale, ed in particolare le attività relative alla realizzazione della banca dati delle competenze e al lavoro agile. A completamento delle informazioni relative ai risultati conseguiti nel 2021 e documentati nella relazione della performance, sono di seguito riportate alcune informazioni disponibili sulle specifiche attività realizzate sui temi suddetti.

Nel corso del 2021 e 2022 è proseguito il lavoro di valorizzazione e impiego della Banca dati delle competenze, che mira a introdurre questo strumento nei processi di lavoro utilizzandone le potenzialità. In particolare, la Banca dati delle competenze è stata usata nelle call di mobilità e nei colloqui con i neoassunti e con i dipendenti interessati da procedure di rientro in Istituto a seguito di comandi o di periodi di dottorato, con l'obiettivo di definirne il profilo. In prospettiva si sta lavorando per inserire l'impiego della Banca dati competenze nella selezione dei docenti dei corsi di formazione e degli esperti coinvolti nei progetti di cooperazione, come pure nelle procedure che investono i temi dell'anticorruzione.

Nel 2022, in particolare, è stato inaugurato lo sportello orientamento competenze, che consiste in un servizio permanente, svincolato dallo svolgimento di specifiche procedure, che mette a disposizione di tutto il personale la possibilità di svolgere colloqui di orientamento sul proprio profilo.

<https://intranet.istat.it/Modulistica/Pagine/OrientamentoCompetenze.aspx>

Per tutto il 2022 si sono mantenute diverse modalità di lavoro a distanza: il telelavoro (ordinario e speciale), il lavoro agile, il lavoro da remoto dei turnisti.

Relativamente al lavoro agile nel 2022, quale anno di transizione dalla fase pandemica a quella successiva, è proseguito il lavoro portato avanti dalla task force dedicata tra giugno 2021 e giugno 2022. Nell'ambito della task force sono stati definiti dei sottogruppi dedicati a temi specifici: 1) Regolamento, 2) Logistica, 3) Tecnologia, 4) Accordo di lavoro agile, 5) Monitoraggio, 6) Processi, 7) Change management e orientamenti professionali, 8) Comunicazione e 9) Risparmi.

Le riflessioni, le attività e le proposte della task force e dei diversi sottogruppi sono riportate nella relazione pubblicata nella pagina dedicata <https://versoillavoroagile.istat.it/>.

In particolare il gruppo 5) Monitoraggio ha effettuato un'analisi degli indicatori di monitoraggio del POLA inseriti nel Piano triennale di attività e performance 2021-2023, verificando la misurabilità di ciascun indicatore e valutando l'onere che comporta il calcolo dei relativi valori di target e di consuntivo. Ha effettuato una revisione del set iniziale e la formulazione di una prima ipotesi di aggiornamento dello stesso. Particolare attenzione è stata dedicata all'indicatore "Aumento della produttività", al fine di definirne la formulazione più adatta e rappresentativa delle caratteristiche dell'attività dell'Istituto. Si è giunti così alla finalizzazione del set di indicatori da utilizzare per il monitoraggio del lavoro agile, inseriti nel Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024.

L'attività della task-force ha incontrato dei limiti, dovuti alla vastità ed eterogeneità degli argomenti trattati dai vari gruppi e a condizioni interne ed esterne all'Istituto. Nella stessa relazione sulle attività si metteva in evidenza la necessità di un coordinamento che riuscisse a valorizzare in forma più corale il lavoro compiuto. Diversamente, nella seconda parte del 2022 è mancato, oltre al supporto della task force, anche un confronto con i differenti soggetti interessati e si è registrata una forte lacuna nella comunicazione tra amministrazione e personale, rispetto ai temi delle forme flessibili di lavoro e del lavoro a distanza. Il tema del lavoro agile e della sua regolamentazione è diventato dunque fonte di incertezza, argomento di conflittualità, inficiando soprattutto il benessere organizzativo.

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.

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 del Cug assicura che, per quanto riguarda i componenti di parte pubblica, 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.

B. ATTIVITÀ

L'attività ordinaria del CUG si è svolta nell'anno 2022 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 è stata quella del *webmeeting*.

Le riunioni hanno avuto luogo da remoto tramite l'utilizzo dell'applicazione teams, in ragione del periodo caratterizzato in parte dalla vigenza di misure volte a fronteggiare la fase post-pandemica ed in parte dalla modalità di organizzazione della prestazione lavorativa secondo un modello misto (*smart working* e presenza in ufficio).

Il Comitato nel 2022 si è riunito nelle seguenti date, con la trattazione degli argomenti all'O.d.g., come indicato per ciascuna riunione:

- 8/3/2022 (Discussione ed esame della Relazione annuale 2022 e indicazioni per l'aggiornamento sullo stato di avanzamento delle attività di analisi del questionario benessere)
- 18/03/2022 (Verifica sullo stato di avanzamento delle attività finalizzate alla predisposizione della Relazione annuale 2022)
- 25/03/2022 (Analisi finale ed approvazione e relazione annuale 2022)
- 17/05/2022 (Verifica sullo stato di avanzamento dei lavori per la predisposizione del Questionario sul benessere)
- 7/06/2022 (Prosecuzione dell'attività di verifica sullo stato di avanzamento dei lavori per la predisposizione del Questionario sul benessere; esame della bozza di nota da inviare al Direttore Generale ed al Direttore della DCRU, con allegazione del testo del Codice di condotta sottoposto a revisione e della bozza contenente la regolamentazione della procedura di coordinamento CUG-ISTAT).

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.

All'inizio dell'anno 2022, il Comitato ha provveduto alla pubblicazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024 con gli aggiornamenti per il triennio 2022-2024, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri. In particolare, 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, criticità che sono anche state riportate nella Relazione annuale per l'anno 2021, 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.

Nel mese di marzo, è stata predisposta la consueta relazione annuale sul benessere organizzativo, relativa all'anno 2021; redatta grazie all'analisi dei dati trasmessi anche dalla Direzione del Personale.

Di particolare rilievo la partecipazione del Comitato, attraverso alcuni suoi componenti, al Gruppo di Lavoro per il coordinamento e la realizzazione delle iniziative e dei progetti per la predisposizione del piano di uguaglianza di genere dell'Istat per l'anno 2022, partecipazione che ha consentito l'approfondimento, in particolare, del tema della "Parità di genere nei processi di reclutamento di nuove risorse e nell'avanzamento di carriera".

Il Comitato ha poi continuato a svolgere le proprie attività di studio e analisi dei dati raccolti grazie al “Questionario sul benessere lavorativo” realizzato nell’anno precedente e ha proseguito nell’attività di ulteriore aggiornamento normativo e giurisprudenziale del Codice di Condotta per la prevenzione e la tutela contro il Mobbing, le discriminazioni, le molestie e per la promozione del benessere organizzativo; documento questo, già trasmesso agli organi di vertice nel giugno 2022 la fine di consentirne l’adozione.

Nella medesima occasione, è stata inviata all’Amministrazione una bozza di disciplinare recante la procedura di coordinamento Cug-Istat per regolamentare e semplificare le interlocuzioni necessarie per consentire al Comitato stesso di assolvere ai propri compiti istituzionali, in ossequio a quanto previsto dalla Direttiva del 4/3/2011 del Dipartimento di Funzione Pubblica (punto 3.2.) e s.m., operando in stretto raccordo con i vertici dell’Amministrazione; nel contempo, è stato chiesto all’Istituto di attivare

l’iter per la nomina del nuovo Presidente del Comitato, considerata la scadenza del mandato della

Presidente in carica.

Il Comitato ha, inoltre, chiesto ai vertici dell’Istituto di esercitare le proprie funzioni consultive in ordine alla bozza di nuovo regolamento sull’orario di lavoro e ha, altresì, provveduto ad inviare agli stessi, per eventuali successivi adempimenti, la Convenzione ILO n.190 contro la violenza e le molestie ratificata dall’Italia il 29 ottobre 2021 ed entrata in vigore il 29 ottobre 2022.

Il CUG, sia nella persona della Presidente che per il tramite di alcuni suoi componenti, 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 e di realizzazione degli istituti di flessibilità e conciliazione, nonché alle riunioni organizzate dagli Enti del comparto Ricerca, per un reciproco confronto e per uno scambio virtuoso di idee, competenze e buone prassi finalizzate alla realizzazione di azioni positive pienamente efficaci.

Circa le attività di formazione svolte dal CUG nel periodo gennaio – dicembre 2022, si segnala un ciclo di incontri sui seguenti argomenti:

- ✓ Ri-conoscere per prevenire le molestie e violenze sul luogo di lavoro: l’attuazione del “Protocollo antiviolenza”, tenutosi in data 11 febbraio 2022, Seminario a cura della Rete CUG;
- ✓ “Contrasto alla violenza: le emozioni come segnali sociali e regolatori del comportamento”. CUG Enea martedì 22 marzo 2022;
- ✓ “Semplificare per innovare. Potenziare le Pari Opportunità attraverso la semplificazione di procedure complesse con l’apporto della carica innovatrice dei CUG”, tenutosi il 29 marzo 2022;
- ✓ Seminario su “Gender Equality Plans: an eligibility condition for participating in Horizon Europe” Commissione Europea 23 giugno 2022;
- ✓ “Linguaggio di genere e P.A.”, tenutosi il 29 settembre 2022;
- ✓ Seminario su “La rappresentazione di donne e uomini nel linguaggio della P.A. A dieci anni dalle Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo” Università di Modena e Reggio Emilia, venerdì 7 ottobre 2022;
- ✓ “Pregiudizi e stereotipi di genere alla base degli episodi di violenza e molestie (anche) nei luoghi di lavoro” CUG INAIL, 10 novembre 2022;

- ✓ Convegno promosso dalla Rete nazionale dei Cug "Libere dalla violenza. La Rete Nazionale dei CUG per la parità e il rispetto", 25 novembre 2022.
- ✓ Si segnala, altresì, che il Comitato ha partecipato alla formazione dei neo assunti in data 3 e 4 ottobre 2022, illustrando i propri compiti e funzioni.
- ✓ Da ultimo, il CUG ha curato l'implementazione della relativa pagina sulla Intranet dell'Istituto pubblicando:
 - ✓ i risultati della rilevazione sul benessere organizzativo e sul del mobbing presso i dipendenti Istat - Sezioni "organizzazione dell'Istituto" e "organizzazione del lavoro" (12 gennaio 2022);
 - ✓ la newsletter della rete nazionale dei Comitati unici di garanzia "La Voce dei Cug";
 - ✓ il comunicato della Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia in occasione della festa della donna (7 marzo 2022);
 - ✓ la relazione sulla situazione del personale riferita al 2021 (8 aprile 2022);
 - ✓ i verbali delle sedute (8 marzo, 18 marzo, 25 marzo, 17 maggio e 7 giugno 2022);
 - ✓ la relazione annuale del Cug dell'Istituto Nazionale di Statistica -2022;
 - ✓ il Piano triennale delle azioni positive 2022 -2024
 - ✓ la delibera di nomina del nuovo Presidente CUG dell'ISTAT – prot. 1028/2022 del 6/12/2022.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

I dati forniti dalla Direzione del Personale in ordine alla situazione dei dipendenti riferita all'anno 2022 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 2022 a 1.820 unità (nel 2021 1889).

In particolare, dalla lettura complessiva dei dati si registra:

- 1) la prevalenza delle dipendenti di genere femminile (1.096 su 1.820)
- 2) un importante impatto delle assunzioni date dalle procedure concorsuali avviate negli anni precedenti e concluse nel 2022 che hanno di fatto contribuito a correggere una asimmetria di genere nell'accesso alle posizioni apicali, fermo restando un gap delle donne ancora in alcuni ruoli (ad es. nel ruolo dei direttori centrali permane la prevalenza maschile);
- 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.

Si segnalano, come particolarmente significativi, i risultati della seconda rilevazione di clima, condotta dal CUG nel periodo 8 febbraio-15 marzo 2021, al fine di raccogliere informazioni, riferite al triennio precedente, sul benessere lavorativo. La rilevazione ha interessato la totalità dei lavoratori, e cioè 1.994 dipendenti, la cui partecipazione si è attestata complessivamente al 65,9%.

In particolare, a seguito dell'analisi dei dati acquisiti (cfr. pag. 15 e ss della presente Relazione) e dei "suggerimenti" indicati, si segnalano gli interventi da questi ritenuti fondamentali quali:

- le opportunità di carriera", ovvero la mancanza di possibilità di avanzamento della posizione giuridica ed economica
- la circolazione delle informazioni, la chiarezza degli obiettivi e dei compiti assegnati da parte dei dirigenti; la qualità dei rapporti con "i referenti/dirigenti" e tra "colleghi e/o tra

le diverse unità organizzative. Appare, pertanto, necessario definire chiaramente ruoli e funzioni, esplicitando meglio i compiti assegnati e facendo circolare tutte le informazioni necessarie.

Particolarmente interessanti sono i dati relativi alla fruizione degli strumenti di conciliazione vita-lavoro. Al riguardo, si rileva, in ogni caso, l'aumento della fruizione di strumenti di articolazione flessibile dell'orario di lavoro e di strumenti di cura della famiglia (permessi ex lege n. 104/92 e congedi parentali per assistenza di figli, congiunti e/o genitori anziani) da parte in maggioranza di dipendenti di genere femminile.

L'aumento registrato del ricorso al part time nell'anno 2022 (sono stati stipulati 218 contratti di lavoro a tempo parziale, dato in crescita rispetto ai 150 del 2021) potrebbe far ritenere che il diffuso utilizzo dello smart working durante l'anno 2021 ha consentito ai lavoratori (visto in particolare l'abbattimento dei tempi di percorrenza casa/lavoro) di ricorrere meno all'utilizzo di detto strumento. Di contro nel 2022, con il progressivo normalizzarsi della situazione post pandemica e l'utilizzo di uno smart working mitigato dalla prevalenza dell'attività in presenza, i lavoratori hanno utilizzato nuovamente il part time per ottimizzare la conciliazione delle esigenze lavorative con quelle di carattere personale.

I predetti dati accompagnati ad un aggravio per le donne, anche in virtù del ruolo di *caregiver* che ricoprono, suggeriscono la necessità di misure atte a mitigare dette circostanze. Misure quali quelle già indicate da questo Comitato nel piano delle azioni positive, in attesa delle risultanze del Piano di uguaglianza di genere in via di rilascio, ispirate all'adozione di modelli lavorativi massimamente flessibili e maggiormente orientati alla conciliazione vita-lavoro. Di pari passo andranno promossi eventi e iniziative, anche di formazione, volti a sensibilizzare tutto il personale al rispetto e alla promozione delle pari opportunità, come anche alla creazione di idonee opportunità di crescita professionale.

Al riguardo il CUG, anche alla luce delle risultanze della somministrazione del questionario sul benessere lavorativo, proporrà all'Istituto eventuali nuove azioni e iniziative da promuovere per meglio orientare l'azione amministrativa alla risoluzione delle criticità che sono emerse.