

ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

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

RELAZIONE SULLA CONDIZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2025

Marzo 2026

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

Sommario

<i>PREMESSA</i>	4
Riferimento normativo.....	4
Finalità	4
Struttura della Relazione.....	5
<i>PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI</i>	6
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE	6
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO	13
SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ	18
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE.....	26
SEZIONE 5. PERFORMANCE	31
<i>SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA</i>	36
A. OPERATIVITÀ	36
B. ATTIVITÀ.....	37
<i>CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE</i>	45

PREMESSA

La presente relazione è redatta dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT), Ente di Ricerca con finalità di produzione dell'informazione statistica ufficiale e di indirizzo e coordinamento del Sistema statistico nazionale, nonché componente del Sistema statistico europeo.

L'ISTAT è dotato di autonomia scientifica, statutaria e regolamentare, oltre che organizzativa, finanziaria, patrimoniale e contabile ed è sottoposto alla diretta vigilanza della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Lo Statuto è stato approvato dal Consiglio dell'Istituto con deliberazione n. CDXLIV del 7 dicembre 2017 e modificato con deliberazione n. CDXCV del 13 dicembre 2019, in attuazione delle previsioni del decreto legislativo 25 novembre 2016 n. 218.

Il Regolamento di organizzazione è stato approvato dal Consiglio dell'Istituto con deliberazione n. CDLXXV del 29 aprile 2019 e modificato con deliberazione n. CDXCVI del 13 dicembre 2019 e con deliberazione n. 14/2024 dell'11 giugno 2024.

L'art. 13 del Regolamento dispone durata e composizione del CUG, rinviando per le funzioni all'art. 57 del decreto legislativo n. 165 del 2001 e alla Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011.

Ai sensi del successivo art. 14, costituiscono strutture organizzative dirigenziali dell'Istituto la Direzione generale, i Dipartimenti, le Direzioni centrali, i Servizi, nonché gli Uffici territoriali.

Al personale non dirigenziale, suddiviso in ricercatori e tecnologi (livelli professionali I-III) e personale tecnico e amministrativo (livelli professionali IV-VII), si applica il CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, il cui ultimo contratto è stato sottoscritto il 23 dicembre 2025, per il triennio 2022-2024.

Ai dirigenti amministrativi, assegnati attualmente alla Direzione Generale, si applica il CCNL per l'area Istruzione e Ricerca, il cui ultimo contratto è stato sottoscritto il 7 agosto 2024 per il triennio 2019-2021.

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del CUG previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante le *"Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG"*.

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 le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall'Amministrazione, poi confluito nel PIAO.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne le conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La presente Relazione è stata redatta in conformità al format previsto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, in attuazione della Direttiva n. 2/2019, e nel rispetto delle modalità operative e dei contenuti indicati nel Portale CUG.

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

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere e sulla fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, permessi per disabilità, congedi parentali ecc.;
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro-correlato, la valutazione dei rischi e le informazioni raccolte dalla relazione del medico competente;
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'Amministrazione, quali l'OIV.

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio un'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.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Inquadramento/livello/incarico	DONNE						UOMINI						TOT.
	CLASSE DI ETA' (IN ANNI)						CLASSE DI ETA' IN ANNI						
	≤ 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	Tot.	≤ 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	Tot.	
DIRETTORE GENERALE ⁽¹⁾									1			1	1
DIRETTORE DIPARTIMENTO					1	1				2		2	3
DIRETTORE CENTRALE ⁽²⁾				4	1	5				2	5	7	12
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO I FASCIA DI RUOLO					1	1				1		1	2
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO I FASCIA (art. 19 c 2) ⁽³⁾					1	1							1
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO II FASCIA RUOLO			1	2		3							3
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO II FASCIA DI RUOLO FUORI ⁽⁴⁾				1		1					1	1	2
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO II FASCIA (art. 19 c 6 quater) ⁽⁵⁾				2		2				1		1	3
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO II FASCIA (art. 19 c 6) ⁽⁶⁾											1	1	1
Totale personale dirigenziale			1	9	4	14			7	7	14	28	
<i>% categoria su valore assoluto</i>			<i>0,05</i>	<i>0,48</i>	<i>0,21</i>	<i>0,75</i>			<i>0,37</i>	<i>0,37</i>	<i>0,75</i>	<i>1,50</i>	
I LIVELLO				82	32	114			1	36	32	69	183
II LIVELLO			69	232	23	324		1	38	110	26	175	499
III LIVELLO ⁽⁷⁾		16	68	69	10	163		10	25	38	4	77	240
IV LIVELLO			27	146	44	217		3	21	94	49	167	384
V LIVELLO		20	73	59	15	167		14	49	51	6	120	287
VI LIVELLO ⁽⁸⁾	11	21	25	15	14	86	13	27	45	24	6	115	201
VII LIVELLO		5	3	5	8	21	1	4	3	9	6	23	44
VIII LIVELLO				2		2		2	1			3	5
Totale personale non dirigenziale	11	62	265	610	146	1094	14	61	183	362	129	749	1843
<i>% categoria su valore assoluto</i>	<i>0,59</i>	<i>3,31</i>	<i>14,16</i>	<i>32,60</i>	<i>7,80</i>	<i>58,47</i>	<i>0,75</i>	<i>3,26</i>	<i>9,78</i>	<i>19,35</i>	<i>6,89</i>	<i>40,03</i>	<i>98,50</i>
TOTALE	11	62	266	619	150	1108	14	61	183	369	136	763	1871

(1) Incarico esterno

(2) di cui 9 interni e 3 incarichi esterni

(3) personale di ruolo con incarico

(4) in comando presso altra amministrazione

(5) personale di ruolo con incarico

(6) personale di ruolo con incarico

(7) di cui 3 unità a tempo determinato

(8) di cui 1 comandato da altra amministrazione e 13 contratti a termine

TAVOLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

TIPO POSIZIONE RESPONSABILITA'	GENERE		TOTALE
	DONNE	UOMINI	
DIRIGENTE IL SERVIZIO	24	20	44

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

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

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

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

TAVOLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

PERMANENZA NEL LIVELLO	DONNE							UOMINI							Totale complessivo
	CLASSE DI ETA'					Totale	% di riga su Totale categoria	CLASSE DI ETA'					Totale	% di riga su Totale categoria	
	≤ 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 anni	11	47	200	345	45	648	60%	14	50	133	204	37	438	40%	1086
Fra 3 a 5 anni		8	30	115	21	174	70%		7	15	37	17	76	30%	250
Fra 5 e 10 anni		7	34	80	27	148	57%		4	18	65	24	111	43%	259
Oltre 10 anni			1	70	53	124	50%			17	56	51	124	50%	248
TOT.	11	62	265	610	146	1094	59%	14	61	183	362	129	749	41%	1843
%classe su totale complessivo	0.60%	3.36%	14.38%	33.10%	7.92%	59.36%		0.76%	3.31%	9.93%	19.64%	7.00%	40.64%		

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

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

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

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

TAVOLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

PROFILO DIRIGENZIALE	TITOLO DI STUDIO	SESSO		TOTALE
		UOMINI	DONNE	VALORI ASSOLUTI
DIRIGENTI DI LIVELLO GENERALE	LAUREA SPECIALISTICA/MAGISTRALE	11	8	19
DIRIGENTI DI LIVELLO NON GENERALE	LAUREA SPECIALISTICA/MAGISTRALE	3	6	9*
TOTALE		14	14	28

* Sono compresi 2 unità di personale Dirigente Amministrativo di II Fascia in posizione di comando presso altra P/A

TAVOLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

LIVELLO	TITOLO DI STUDIO	SESSO				TOT	%
		UOMINI	%	DONNE	%		
Dirigente di Ricerca	LAUREA MAGISTRALE	44	2.39	61	3.31	105	5.70
Dirigente Tecnologo	LAUREA MAGISTRALE	25	1.36	53	2.88	78	4.23
Primo Ricercatore	LAUREA MAGISTRALE	90	4.88	178	9.66	268	14.54
Primo Tecnologo	LAUREA MAGISTRALE	85	4.61	146	7.92	231	12.53
Ricercatore	LAUREA MAGISTRALE	46	2.50	98	5.32	144	7.81
Tecnologo	LAUREA MAGISTRALE	31	1.68	65	3.53	96	5.21
Funzionario di Amministrazione	LAUREA (*)	1	0.05			1	0.05
	LAUREA MAGISTRALE	18	0.98	38	2.06	56	3.04
Collaboratore T.E.R.	DIPLOMA SUPERIORE	155	8.41	144	7.81	299	16.22
	LAUREA (*)	20	1.09	16	0.87	36	1.95
	LAUREA MAGISTRALE	185	10.04	234	12.70	419	22.73
Collaboratore di Amministrazione	DIPLOMA SUPERIORE	14	0.76	20	1.09	34	1.84
	LAUREA (*)	1	0.05	3	0.16	4	0.22
	LAUREA MAGISTRALE	7	0.38	7	0.38	14	0.76
Operatore di amministrazione	LICENZA MEDIA	7	0.38	4	0.22	11	0.60
	DIPLOMA SUPERIORE	8	0.43	8	0.43	16	0.87
	LAUREA (*)	1	0.05			1	0.05
Operatore Tecnico	LICENZA MEDIA	5	0.27	12	0.65	17	0.92

	DIPLOMA SUPERIORE	5	0.27	5	0.27	10	0.54
	LAUREA (*)	1	0.05	1	0.05	2	0.11
Assistente Tecnico Statistico	LICENZA MEDIA			1	0.05	1	0.05
Totale complessivo		749	40.64	1094	59.36	1843	100.00

(*) LAUREA BREVE/TRIENNALE

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

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

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

TAVOLA 1.2 RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA. ANNO 2025

TIPO PRESENZA	DONNE								UOMINI								TOT
	≤ 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	Totale	Totale % (1)	% genere (2)	≤ 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	Totale	Totale % (1)	% genere (2)	
Tempo pieno	11	62	261	604	148	1086	59,38	98,01	13	60	179	358	133	743	40,62	97,38	1829
Part time >50%	0	0	5	11	2	18	72	1,62	1	1	1	3	1	7	28	3,67	25
Part time ≤50%	0	0	0	4	0	4	23,53	0,36	0	0	3	8	2	13	76,47	1,70	17
Totale	11	62	266	619	150	1108			14	61	183	369	136	763			1871
Totale % (3)	0,59	3,31	14,22	33,08	8,02	59,22			0,75	3,26	9,78	19,72	7,27	40,78			

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga per tipo di presenza

(2) La percentuale del tipo presenza è calcolata sul totale del genere

(3) La percentuale per classe di età è riferita al totale complessivo

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

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

Indipendentemente dal livello e dal profilo di appartenenza e con riferimento alla motivazione delle richieste, per l'anno 2025 i dati evidenziano che la necessità di conciliazione vita familiare e lavoro prevale (79,63%) sull'esigenza di chi intende

avvalersi di questa forma di contratto per poter svolgere un'attività professionale fuori dell'Istituto (21,57%).

TAVOLA 1.9 (a) FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ - PART TIME. ANNO 2025

TIPO MISURA	DONNE								UOMINI								TOTALE
	≤ 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	Totale	Totale % (1)	% genere (2)	≤ 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	Totale	Totale % (1)	% genere (2)	
PT Orizzontale	0	0	5	7	0	12	80	37,5	0	1	2	0	0	3	20	13,64	15
PT Misto	0	0	0	2	0	2	100	6,25	0	0	0	0	0	0	0	0	2
PT Verticale - mensile	0	0	3	8	2	13	44,83	40,62	1	0	2	11	2	16	55,17	72,72	29
PT Verticale - annuale	0	0	1	3	1	5	62,50	15,62	0	0	1	2	0	3	37,5	13,63	8
Totale PT	0	0	9	20	3	32			1	1	5	13	2	22			54

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga per tipo di misura

(2) La percentuale del tipo misura è calcolata sul totale del genere

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

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

- ✓ 2 di tipo misto: si tratta di rapporto di lavoro parziale in cui è possibile combinare il part time verticale su base annuale nonché orizzontale e/o verticale su base mensile. Nel 2025 ne hanno fruito unicamente lavoratrici.

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

Con particolare riguardo al Telelavoro (TL) e al Lavoro Agile (LA), analizzando i dati contenuti nella successiva Tavola 1.9 (b) *“Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età’ – telelavoro e lavoro agile. Anno 2025”*, è possibile rilevare che nel corso del 2025 la fruizione delle misure di lavoro a distanza ha interessato il 94,49% dei lavoratori (1.768 sul totale dei dipendenti 1.871), 58,15% donne e 36,34% uomini¹.

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

¹ L'adesione al **telelavoro speciale** disciplinata con Deliberazione della Direzione Generale DOP/410/2019 del 2 aprile 2019, è residuale e praticato solamente da 56 dipendenti, ossia dal 3,17% del numero totale dei dipendenti, indipendentemente dal genere, che usufruiscono delle modalità di lavoro a distanza; ciò potrebbe essere determinato dai requisiti stringenti relativi alla assegnazione e alla modalità di fruizione di questa tipologia di lavoro flessibile.

In Istat può accedere al *“telelavoro speciale”*:

- a. Dipendente affetto da disabilità personale, di cui all'art. 3 comma 3 della Legge n. 104/92 e successive modifiche e integrazioni;
- b. Dipendente portatore di handicap con invalidità riconosciuta in misura superiore ai 2/3, o con minorazioni iscritte alle categorie I, II e III della tabella A annessa alla Legge n. 648/50.
- c. Dipendente che presta assistenza a figlio convivente non indipendente economicamente affetto da disabilità, di cui all'art. 3 comma 3 della Legge n. 104/92 e successive modifiche e integrazioni ovvero con patologia oncologica o sottoposto a terapia salvavita.
- d. Lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, per il periodo per cui perdura tale condizione.

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

Il lavoro agile in Istituto è disciplinato dalla Deliberazione della Direzione Generale DOP/425/2025 del 20 febbraio 2025 che prevede l'adozione, a partire dal 1° marzo 2025, della disciplina relativa all'attuazione in Istituto del lavoro agile, contenuta nel documento *"Disposizioni operative sul lavoro agile nell'Istituto nazionale di statistica. Anno 2025"*, facente parte integrante della predetta Deliberazione².

TAVOLA 1.9 (b) FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ - TELELAVORO E LAVORO AGILE. ANNO 2025

TIPO MISURA	DONNE							UOMINI							TOTAL E			
	≤ 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	Totale	Totale % (1)	% genere (2)	≤ 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	Totale		Totale % (1)	% genere (2)	
Telelavoro	0	1	8	20	8	37	66,07	3,4	0	0	4	11	4	19	33,93	2,79	56	
Lavoro agile	1	57	25	59	14	1051	61,39	96,6	1	3	59	16	32	10	661	38,61	97,21	1712
Totale	1	58	25	61	14	1088	61,54		1	3	59	16	33	11	680	38,46		1768

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga per tipo di misura

(2) La percentuale del tipo misura è calcolata sul totale del genere

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

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

² Il lavoro da remoto è disciplinato dalla DOP/585/2025 del 30 aprile 2025 che prevede l'adozione, a partire dal 1° giugno 2025, della disciplina relativa all'attuazione in Istituto del lavoro da remoto, contenuta nel documento *"Disposizioni operative sperimentali per il lavoro da remoto del personale adibito ad attività lavorative organizzate in turni. Anno 2025"*, facente parte integrante della predetta Deliberazione. Il lavoro da remoto è inteso come prestazione di lavoro resa con vincolo di tempo e in un luogo diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato. In Istat si declina prevalentemente con le prestazioni lavorative rese in turno, che non richiedano necessariamente la presenza in sede (Deliberazione DOP/253/2024 del 11 marzo 2024).

- 349 permessi giornalieri ex Legge n. 104/92 (numerosità inferiore alle richieste del 2024 che ammontavano a 502), di cui 321 fruiti dal genere femminile (91,98%) che nel 2024 ammontavano a 363;
- 10.502 ore di permesso ex Legge n. 104/92 (numerosità superiore alle richieste del 2024 che ammontavano a 9605), di cui 6.524 ore fruiti dal genere femminile (62,12%) mentre nel 2024 le richieste del genere femminile ammontavano a 6114 ore;
- 919 permessi giornalieri per congedi parentali (numerosità superiore alle richieste del 2024 che ammontavano a 848, probabilmente dovuto ad un recente aggiornamento normativo in materia di congedo parentale), di cui 709 fruiti dal genere femminile (77,15%), mentre nel 2024 le richieste del genere femminile ammontavano a 742;
- 86,5 ore di permesso per congedi familiari (numerosità superiore alle richieste del 2024 che ammontavano a 83,5), di cui 72,5 ore fruiti dal genere femminile (83,82%) che nel 2024 le richieste sono state 63 ore.

TAVOLA 1.10 FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI LEGGE N.104/1992 PER GENERE. ANNO 2025

PERMESSI	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri Legge n.104/92 fruiti *	321	91,98	28	8,02	349	100,00
Numero permessi orari Legge n.104/92 (n.ore) fruiti **	6,524	62,12	3,978	37,88	10,502	100,00
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti ***	709	77,15	210	22,85	919	100,00
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti ****	72,5	83,82	14	16,18	86,5	100,00

* il conteggio è riferito ai permessi pari a due ore giornaliere

** il conteggio è riferito ai permessi pari a tre giorni o 18 ore mensili

***il conteggio è comprensivo dei sabati e domeniche, qualora non vi sia stata ripresa lavorativa tra due periodi di fruizioni di congedo parentale

****somma espressa in giorni in base a quanto previsto dal ODS 49/2020, in cui a fine mese per ogni dipendente se il congedo orario è superiore a 3 ore e 36 minuti è considerata una giornata intera, se il congedo orario è inferiore a 3 ore e 36 minuti è considerata mezza giornata

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

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

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

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

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

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

Anche l'offerta formativa, notevolmente aumentata nel complesso rispetto al 2024, ha contribuito agli obiettivi di parità e pari opportunità. L'esame dei dati riguardanti

la formazione presso l'Istituto (Tavola 1.11) permette di osservare che il monte ore, superiore alle 43 mila, è incrementato del 53% rispetto all'anno precedente, con la ripartizione per genere rimasta invariata: il 65% del monte ore di formazione è fruito dalle donne, in maniera superiore alla quota femminile del personale, che è del 59%. Per quanto concerne la tipologia di formazione, rispetto all'anno precedente, si riscontrano:

- un incremento delle ore dedicate allo sviluppo di competenze tecnico-scientifiche (+140% per le donne e +101% per gli uomini), il cui peso distinto per genere incide rispettivamente per l'81% e per il 67% del tempo formativo totale;
- una diminuzione delle ore obbligatorie in materia di sicurezza, inserite in un contesto ciclico di formazione, molto più marcata per le donne (-45%), rispetto agli uomini (-18%), che comporta una ripartizione temporale del 5% sul totale femminile e del 10% su quello maschile. In sintesi, la formazione sulla sicurezza diminuisce per tutti, ma molto di più per le donne. Il dato potrebbe riflettere un diverso carico formativo e/o una diversa calendarizzazione, dato che la formazione sulla sicurezza segue cicli periodici pluriennali;
- una riduzione del 18% per le donne e un aumento del 25% per gli uomini delle ore destinate a rafforzare le competenze manageriali/relazionali, a cui consegue che le rispettive quote formative sul totale di genere siano del 3% e del 4%;
- un aumento del 67% delle ore dedicate all'approfondimento sulle tematiche del CUG e sulla violenza di genere da parte del personale maschile, in contrapposizione alla diminuzione del 23% per le donne, che evidenzia lo scenario in cui tali tipologie tematiche riguardano l'11% della formazione femminile e il 18% di quella maschile. In altri termini, proporzionalmente gli uomini dedicano a questa area una quota più elevata della loro formazione complessiva.

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

- un posizionamento della prima distribuzione superiore alla seconda, nelle classi di personale più "giovani", per le quali, in termini percentuali, si svolgono più

ore di formazione, evidenziando in esse una maggiore propensione all'aggiornamento;

- un livellamento tra le due distribuzioni, che avviene per gli uomini nella fascia compresa tra i 41 e i 50 anni e per le donne tra i 51 e i 60 anni;
- un minor interesse per la formazione nelle classi di età più "anziane", con frequenze relative delle ore di formazione significativamente inferiori a quelle per età dei lavoratori.

TAVOLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE (ORE ANNUALI) SUDDIVISO PER TIPOLOGIA, GENERE ED ETÀ'

TIPO DI FORMAZIONE	DONNE								UOMINI								TOTALE
	≤ 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	Totale	% genere (1)	% genere (2)	≤ 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	Totale	% (1)	% (2)	
Obbligatoria (sicurezza)	75	99	307	842	94	1417	47,2	5,0	58	110	441	785	190	1584	52,8	10,4	3001
Aggiornamento professionale	781	2020	7109	10941	1771	22622	68,9	80,7	617	1792	3020	3398	1364	10191	31,1	67,2	32813
Competenze manageriali / Relazionali	0	156	223	253	161	793	55,7	2,8	0	98	102	304	126	630	44,3	4,2	1423
Tematiche CUG	33	121	432	1027	111	1724	54,6	6,1	11	99	368	887	66	1431	45,4	9,4	3155
Violenza di genere	31	147	375	852	92	1477	52,7	5,3	41	138	297	756	95	1327	47,3	8,8	2804
Totale ore	920	2543	8446	13895	2229	28033	65		727	2237	4228	3881	1841	15163	35		43196
Totale ore % (3)	2,1	5,9	19,6	32,2	5,2	65			1,7	5,2	9,8	14,2	4,3	35			100

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga per tipo di presenza
(2) La percentuale del tipo presenza è calcolata sul totale del genere
(3) La percentuale per classe di età è riferita al totale complessivo

Un ulteriore strumento, a supporto delle iniziative proposte dall'Istituto volte a rafforzare il principio di parità e pari opportunità, è costituito dal Bilancio di genere, approvato nella seduta del Consiglio del 30 giugno 2025, riferito all'esercizio 2023. Il documento rappresenta l'esito di attività coordinate all'interno dell'area tematica dedicata "AT. 8.1 La rendicontazione sociale: progettazione del bilancio di genere e del bilancio ambientale", avvalendosi altresì del qualificato contributo di esperti dell'Istituto.

Il Bilancio di genere si configura quale strumento integrato di rendicontazione, volto a garantire una maggiore trasparenza sulle modalità di destinazione delle risorse finanziarie e sull'effettivo impatto delle stesse rispetto ai diversi generi. Il documento viene redatto a consuntivo, sulla base del bilancio di esercizio dell'anno di riferimento.

Sono state pubblicate le edizioni relative agli anni 2022 e 2023, è in corso di elaborazione l'edizione relativa all'anno 2024. L'elaborato è preceduto da un'analisi dei principali elementi di contesto strategico, sia interni all'Istituto sia di carattere nazionale e internazionale, e offre una panoramica dei principali stakeholder coinvolti, interni ed esterni. Inoltre, il documento presenta la classificazione delle spese secondo la prospettiva di genere, adottando il modello del Bilancio di genere dello Stato ("Linee guida per la classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere. Rendiconto dello Stato"); per il 2023 sono stati analizzati i costi relativi alla produzione del Conto economico dell'anno, riclassificati secondo una prospettiva di genere in quattro categorie: spese dirette volte alla riduzione delle disuguaglianze di genere (3% dei costi di produzione), spese sensibili (4%), spese neutrali (75%) e spese da approfondire ulteriormente (18%). Particolare attenzione è stata riservata alle spese sensibili, quali attività formative interne ed esterne, convegni, missioni e contributi socio-assistenziali nonché alle spese dirette a ridurre le disuguaglianze, quali le indagini condotte da Istat nell'ambito del Programma Statistico Nazionale che prevedono costi specifici per la raccolta di dati sensibili al genere. L'analisi dei costi effettuata rappresenta un'opportunità significativa di riflessione e di orientamento verso futuri margini di miglioramento nella destinazione delle risorse secondo una prospettiva di genere, con particolare riferimento alle categorie attualmente considerate "neutrali" o da approfondire, al fine di promuovere concretamente il superamento delle disuguaglianze tra uomini e donne.

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

commissioni sulle 14 costituite hanno avuto un Presidente donna (nel 2024, invece, a parità di numero di commissioni, 8 erano state presiedute da uomini).

TAVOLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO - 2025

COMMISSIONI ESAMINATRICI COSTITUITE NEL 2025	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente Uomo/Donna
	Valori Assoluti	%	Valori Assoluti	%	Valori Assoluti	%	
Art.54 Commissioni Fam/Cam/Op. Amm/Op. Tecnico (DOP 1111 del 10/12/2025)	1	25%	3	75%	4	100%	D
Art. 54 Commissioni CTER IV (DOP 1114 del 10/12/2025)	0	0%	4	100%	4	100%	D
Art. 54 Commissioni CTER V (DOP 1113 del 10/12/2025)	1	25%	3	75%	4	100%	D
Commissione esaminatrice della selezione pubblica (codice identificativo CITIZEN-2025), per l'affidamento ad un esperto di un incarico di lavoro autonomo, ai sensi dell'art. 7 comma 6 del D.lgs. 165/2001, (DOP 1063 del 25/11/2025)	2	50%	2	50%	4	100%	D
Commissione esaminatrice incaricata di valutare le istanze di partecipazione alla procedura di mobilità esterna (codice identificativo MOB-FAM-2025); (DOP 1018 del 4/11/2025)	2	50%	2	50%	4	100%	D
Commissione esaminatrice incaricata di effettuare le verifiche di idoneità allo svolgimento delle mansioni delle persone con disabilità indicate mediante avviamento numerico dai Centri per l'impiego di Ancona, Genova e Roma, ai fini della successiva assunzione nei ruoli dell'Istituto presso le suddette sedi territoriali. (DOP 900 del 3-10-2025)	3	50%	3	50%	6	100%	D
Commissione esaminatrice, (già costituita con la deliberazione DOP/684/2021 del 23 settembre 2021), incaricata di gestire la procedura selettiva interna, per titoli e colloquio, a complessivi n. 24 posti di dirigente tecnologo di I livello professionale dell'Istituto nazionale di statistica (Codice identificativo ART15-DIRTECN-2021), ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL 2002-2005, indetta con deliberazione DOP/446/2021 del 25 maggio 2021, così come modificata dalla deliberazione DOP/538/2021 del 7 luglio 2021 e dalla deliberazione DOP/350/2022 del 28 aprile 2022. (DOP 836 del 19/8/2025)	0	0%	4	100%	4	100%	D
Commissione esaminatrice, (già costituita con la deliberazione DOP/686/2021 del 23 settembre 2021), incaricata di gestire la procedura selettiva interna, per titoli e colloquio, a complessivi n. 56 posti di primo ricercatore di II livello professionale dell'Istituto nazionale di statistica (Codice identificativo ART15-1RIC-2021), ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL 2002-2005, indetta con deliberazione DOP/442/2021 del 25 maggio 2021, così come integrata dalla deliberazione DOP/352/2022 del 28 aprile 2022. (DOP 835 del 19/8/2025)	2	50%	2	50%	4	100%	D
Commissioni esaminatrici del concorso pubblico, per titoli ed esami a 15 posti di funzionario di amministrazione di quinto livello professionale a tempo pieno e determinato con contratto di apprendistato della durata di 24 mesi dell'Istituto nazionale di statistica (cod. FAV-APPR-2025), indetto con deliberazione DOP/663/2025 del 29 maggio 2025. Area 1 - Gestione delle Risorse Umane (DOP 837 del 19/8/2025)	2	40%	3	60%	5	100%	U
Commissioni esaminatrici del concorso pubblico, per titoli ed esami a 15 posti di funzionario di amministrazione di quinto livello professionale a tempo pieno e determinato con contratto di apprendistato della durata di 24 mesi dell'Istituto nazionale di statistica (cod. FAV-APPR-2025), indetto con deliberazione DOP/663/2025 del 29 maggio 2025. - Area 2 Contrattualistica pubblica, amministrazione e patrimonio e per l'Area 4 - Legale (DOP 837 del 19/8/2025)	1	20%	4	80%	5	100%	U

Commissioni esaminatrici del concorso pubblico, per titoli ed esami a 15 posti di funzionario di amministrazione di quinto livello professionale a tempo pieno e determinato con contratto di apprendistato della durata di 24 mesi dell'Istituto nazionale di statistica (cod. FAV-APPR-2025), indetto con deliberazione DOP/663/2025 del 29 maggio 2025 - Area 3 - Supporto tecnico-amministrativo alla produzione statistica (DOP 837 del 19/8/2025)	1	14%	6	86%	7	100%	D
Commissione esaminatrice per la verifica del possesso del requisito della comprovata esperienza professionale in attività di selezione e valutazione delle capacità, attitudini, motivazioni individuali e dello stile comportamentale dei candidati e del personale di Amministrazioni Pubbliche e/o soggetti privati e per la definizione di un elenco di esperti in psicologia del lavoro per l'eventuale partecipazione alle commissioni esaminatrici delle procedure concorsuali finalizzate all'assunzione del personale dell'Istituto nazionale di statistica, di cui all'Avviso pubblico indetto con la deliberazione DOP/662/2025 del 29 maggio 2025. (Dop 780 del 16/7/2025)	1	25%	3	75%	4	100%	U
Commissione esaminatrice della procedura di valutazione comparativa (codice identificativo ISTAT_CF_2024), deliberazioni DOP/574/2025 e DOP/697/2025, per il conferimento dell'incarico di consigliere di fiducia dell'Istat per la prevenzione e la tutela contro le discriminazioni, le molestie, il mobbing e per la promozione del benessere organizzativo.	2	40%	3	60%	5	100%	U
Commissione esaminatrice della selezione pubblica (codice identificativo PNRR-2DSM-AGEIT), indetta con la deliberazione DOP/523/2025 del 28 marzo 2025, per l'affidamento di n. 2 incarichi di lavoro autonomo, ai sensi dell'art. 7 comma 6 del D.lgs. 165/2001, senza alcun vincolo di subordinazione, per esperto con profilo middle per l'espletamento di attività, di natura temporanea ed altamente qualificata, nell'ambito dell'Accordo sottoscritto in data 16 gennaio 2024 tra l'Università degli Studi di Firenze e l'Istat per la realizzazione delle attività descritte nel Programma di Ricerca afferente all'attuazione del Partenariato Esteso "AGE-IT" a valere sull'Investimento 1.3 della Componente 2 - Dalla ricerca all'impresa, Missione 4 - Istruzione e ricerca del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - CUP H53C22000870006, finanziato dall'Unione Europea - NeXtGenerationEU. (DOP 575 del 22/4/2025)	3	50%	3	50%	6	100%	D
Totale personale	21		45		66		
% sul personale complessivo		31,82%		68,18%		100,00%	

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

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

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

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

In corrispondenza del personale inquadrato nei livelli I-II-III (ricercatori e tecnologi), si osserva una sostanziale parità retributiva di genere tra il personale di I LP (livello di inquadramento superiore per il profilo professionale di riferimento), con un differenziale retributivo che varia dal +0,19% nel 2024 al -0,34% nel 2025. Sui restanti livelli II e III permane invece un gap a favore delle lavoratrici, il cui differenziale retributivo figura sempre al di sotto del -2,1%; ovvero, in termini assoluti, stabilmente superiore a 1.000 euro annui. Le differenze retributive a favore della componente femminile sono, in quest'ultimo caso, riconducibili principalmente agli effetti dei passaggi di fascia stipendiale. Infatti, essi prevedono un aumento della componente fissa retributiva al crescere dell'anzianità di livello, la quale ultima è strettamente correlata all'anzianità di servizio nel profilo. Riprendendo i dati trasmessi dalla Direzione del personale al Comitato, richiesti proprio al fine di meglio comprendere il fenomeno rappresentato nelle tabelle, si evince che la percentuale di lavoratrici inquadrato nel II livello, con anzianità di servizio superiore a 14 anni, si attesta attorno al 77%, contro il 69% circa dei colleghi nella stessa condizione. Analogamente per il personale inquadrato nel III livello, emerge un divario significativo tra la quota di donne con anzianità superiore a 14 anni (41,1%) rispetto a quella degli uomini nello stesso profilo (35,1%).

Anche con riferimento all'anno 2025, si evidenzia una disparità economica a favore degli uomini tra coloro che risultano inquadrati nel IV livello: +1077 euro annui a

fronte di un differenziale retributivo del +2,6%. Ciò, nonostante la composizione per anzianità di servizio tra uomini e donne risulti del tutto simile. In questo caso, il divario retributivo è verosimilmente ascrivibile ad altri fattori, quali ad esempio il diverso accesso a forme di retribuzione accessoria o aggiuntiva rispetto allo stipendio tabellare.

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

TAVOLA 1.5 - MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE DEL PERSONALE A TEMPO PIENO AL NETTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI. ANNO 2025

INQUADRAMENTO	MEDIA RETRIBUZIONI ANNUE		DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI DI GENERE	
	DONNE	UOMINI	valori assoluti	%
	valori assoluti (B)	valori assoluti (A)	(C) = (A) - (B)	(D) = [(C)/(B)]*100
PRESIDENTE (da aprile a dicembre)		246976		
DIRETTORE GENERALE1		199468		
DIRIGENTI DI LIVELLO GENERALE	126430	128510	2079,5	1,6448
DIRIGENTI DI LIVELLO NON GENERALE	88232	85606	-2626	-2,976
I LIVELLO	82187	82341	154,68	0,1882
II LIVELLO	55010	53832	-1177	-2,14
III LIVELLO	37526	36461	-1064	-2,836
IV LIVELLO	41140	42217	1077,4	2,619
V LIVELLO	36079	36052	-26,98	-0,075
VI LIVELLO	32127	32263	136,29	0,4242
VII LIVELLO	29440	29708	267,52	0,9087
VIII LIVELLO	27961	27419	-541,7	-1,937

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nel 2025 il CUG Istat ha proseguito le proprie attività a supporto del benessere del personale, concentrandosi su progettazione e promozione di una cultura organizzativa inclusiva. Le azioni intraprese dal CUG e dagli altri soggetti istituzionali coinvolti su questo tema, sono diversificate ma complementari, volte a rafforzare strumenti, processi e pratiche per migliorare la qualità della vita lavorativa e a sostenere un'evoluzione organizzativa basata su partecipazione, tutela e valorizzazione del personale. Di seguito si riportano le attività intraprese nel corso del 2025.

Indagine sul benessere del personale

Nel corso del 2025 il CUG Istat ha completato la progettazione del nuovo questionario sul benessere organizzativo. Il lavoro ha comportato una revisione complessiva della versione del 2021, semplificando la struttura e mantenendo la confrontabilità con la precedente indagine. Sono state eliminate due sezioni: una non più attuale sul Covid, e quella sugli spostamenti casa-lavoro, ora trattata nell'indagine sulla Mobilità sostenibile; inoltre, l'ultima sezione è stata ampliata. Il nuovo questionario, più snello rispetto al precedente, contiene 44 quesiti (invece di 56) ed è articolato in sei sezioni: *1. Informazioni generali*: raccoglie elementi personali e professionali utili a leggere i risultati alla luce delle diverse fasi lavorative, dei carichi di cura, dei profili professionali e dei contesti organizzativi; *2. Conciliazione lavoro-vita privata*: indaga equilibri, criticità e condizioni che incidono sulla gestione dei tempi e sulla qualità della vita; *3. Lavoro agile*: analizza l'esperienza del lavoro agile non solo come strumento organizzativo, ma come pratica che influisce su motivazione, autonomia, relazioni e percezione di riconoscimento; *4. Organizzazione*: esplora il funzionamento dell'ente, l'ambiente di lavoro e l'esperienza quotidiana, includendo aspetti relativi a senso di appartenenza, soddisfazione e valorizzazione; *5. Benessere organizzativo*: approfondisce il benessere come fenomeno multidimensionale, intrecciando fattori oggettivi e vissuti personali, con particolare attenzione alle dinamiche di mobbing e molestie; *6. Suggestimenti*: per individuare gli ambiti di intervento prioritari utili a migliorare il benessere lavorativo in Istituto. Nella finalizzazione del questionario,

grande attenzione è stata dedicata alle garanzie di anonimato, alla protezione dei dati personali, all'accessibilità e alla fruibilità prevedendo la possibilità di interrompere e riprendere la compilazione.

Le condizioni previste mirano a creare un clima di fiducia, fondamentale per trattare temi complessi e favorire una partecipazione informata e consapevole.

Promozione

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

L'obiettivo prioritario dell'iniziativa è stato quello di stimolare un confronto costruttivo tra istituzioni, esperti e rappresentanti della Rete dei CUG degli Enti Pubblici di Ricerca (EPR), creando uno spazio di dialogo dedicato alla crescita della cultura del benessere nei contesti organizzativi pubblici. Durante l'incontro sono state presentate diverse attività avviate per rafforzare l'ascolto e il coinvolgimento del personale, è stato approfondito il rapporto tra identità istituzionale, capacità di adattamento e sviluppo della cultura organizzativa.

Il confronto ha permesso di far emergere esperienze, buone pratiche e criticità comuni, contribuendo alla definizione di proposte condivise per migliorare la qualità della vita lavorativa e promuovere ambienti professionali inclusivi e partecipativi (cfr. per approfondimenti, la seconda parte della presente relazione).

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Per quanto concerne la salute e sicurezza, secondo quanto riportato nella relazione a cura del Servizio SPP, nel corso del 2025, sono proseguite le attività finalizzate al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Per rafforzare l'informazione e la consapevolezza dei lavoratori, è stato aggiornato il manuale sulla salute e sicurezza (Edizione giugno 2025), realizzato in collaborazione con RLS, Servizio di Prevenzione e Protezione e altre figure competenti. I documenti relativi alle misure di prevenzione, protezione e gestione delle emergenze sono stati

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

Per quanto riguarda il rischio da stress lavoro-correlato, l'Istituto ha effettuato la relativa valutazione in conformità alle indicazioni normative e tecniche nazionali e comunitarie, attraverso il Gruppo di Valutazione (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza-RLS, Ufficio del Personale, Servizio di Prevenzione e Protezione, Medico Competente e lavoratori) in applicazione della metodologia INAIL secondo quanto indicato dalla Commissione Consultiva Permanente ex art. 6 del D.lgs. 81/08 e dal Centro regionale di riferimento per lo stress lavoro-correlato della Regione Lazio. Secondo la metodologia INAIL, la rilevazione prevede la somministrazione di una check-list specifica a gruppi di lavoratori il più possibile rappresentativi delle diverse partizioni organizzative. L'aggiornamento della valutazione, in tutte le sue fasi è stata condotta da dicembre 2024 fino a novembre 2025. Dall'analisi dell'assetto organizzativo dell'Istituto da parte del Gruppo di Valutazione sono state individuate delle partizioni organizzative omogenee, rappresentative per genere, età e livello professionale, riferite a videoterminalisti distribuiti nelle diverse sedi ISTAT di Roma. Su un totale di circa 1.587 dipendenti, è stato selezionato un campione rappresentativo di circa 730 lavoratori. Sono state programmate e realizzate 60 interviste, rappresentative delle 60 partizioni organizzative monitorate, che hanno comportato la compilazione di 60 check-list e l'impiego complessivo di circa 120 ore per la rilevazione. I risultati hanno evidenziato, per tutte le partizioni, un livello di rischio non rilevante (basso), confermando quanto emerso nelle precedenti rilevazioni e in linea con i dati della letteratura scientifica. L'analisi dei dati, sia con riferimento agli indicatori con esito favorevole sia a quelli con esito sfavorevole, ha consentito di individuare interventi finalizzati ad un miglioramento trasversale del benessere organizzativo di tutti i lavoratori dell'Istituto. Le misure di miglioramento suggerite riguardano: l'evoluzione di carriera, l'ottimizzazione della pianificazione dei compiti, il potenziamento delle risorse, l'autonomia decisionale e il controllo del

lavoro, il carico e il ritmo di lavoro, l'orario di lavoro. Tali obiettivi sono oggetto di analisi e condivisione a livello di governance dell'Istituto, per identificare quelli strategici di orientamento e condivisi con tutti i Dipartimenti, Direzioni e Servizi, in un'ottica di miglioramento continuo fondato su soluzioni operative concretamente praticabili e fornite direttamente dal personale.

Con riferimento alla sorveglianza sanitaria, il medico competente per le sedi romane, nella quali si concentra il maggior numero dei dipendenti, ha effettuato complessivamente 759 visite di sorveglianza da dicembre 2024 a novembre 2025, riguardanti in larga parte lavoratori esposti ai rischi da videoterminale. Per quanto riguarda gli Uffici Territoriali (UUTT) le visite di sorveglianza condotte nel corso del 2025 sono state 171 (n.42 nell'area Nord Ovest; n. 29 nell'area Nord Est; n. 36 nell'area Centro; n. 64 nell'area Sud). I giudizi di idoneità – pieni o con prescrizioni – sono stati analizzati per genere ed età, mostrando una distribuzione coerente con la composizione demografica del personale. Sono state applicate prescrizioni specifiche, controlli ravvicinati e limitazioni correlate all'uso del videoterminale, a tutela dei lavoratori.

Figure di garanzia

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

A seguito della nomina del/la nuovo/a Consigliere/a di fiducia, saranno organizzati specifici webinar informativi e formativi, con l'obiettivo di rafforzare la conoscenza del ruolo e delle funzioni di questa figura e del CUG tra tutte le lavoratrici e i lavoratori dell'Istat.

Mobilità

Secondo quanto rappresentato dalla Mobility manager, nel 2025, in continuità con le precedenti annualità, è stato redatto il Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL) per le sedi Istat di Roma, che analizza domanda e offerta di mobilità, monitorando

l'impatto ambientale degli spostamenti dei dipendenti e definendo misure per ridurre l'uso del mezzo privato e promuovere la mobilità sostenibile. Il piano si basa sul contributo della Rete dei Referenti Territoriali della Mobilità, che funge da punto di ascolto delle esigenze locali, supporta l'analisi dei contesti territoriali e promuove iniziative di mobilità sostenibile nelle diverse sedi Istat. L'indagine 2025 è stata somministrata a 1.808 dipendenti tra il 29 settembre e il 21 ottobre 2025, con un tasso di partecipazione del 64,3%, raccogliendo informazioni sulle modalità di spostamento, tempi, distanze e condizioni che ne potrebbero favorire miglioramenti e soluzioni per una evoluzione positiva. Nell'ambito del PSCL, sono state descritte diverse misure per incentivare comportamenti virtuosi e orientare gli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti verso forme di mobilità sostenibile alternative all'uso individuale del veicolo privato a motore, contribuendo al decongestionamento del traffico veicolare nelle aree urbane. Stando a quanto emerge dal piano, le azioni da mantenere e sostenere nelle prossime annualità sono: ampliamento del lavoro agile e del desk sharing, agevolazioni per il trasporto pubblico, convenzioni con servizi di sharing mobility, incentivi alla micromobilità, installazione di infrastrutture (colonnine elettriche, rastrelliere), campagne di sensibilizzazione e monitoraggio continuo dei benefici ambientali.

Inclusione

Come emerge dalla relazione pervenuta al CUG, nel corso del 2025, il Gruppo di supporto ai processi di inserimento delle persone con disabilità in Istat ha realizzato numerose iniziative con particolare attenzione al coinvolgimento del territorio. Le attività hanno previsto interlocuzioni con uffici territoriali (Ancona, Genova, Roma) e una partecipazione alla Rete dei CUG e la collaborazione con i Responsabili per l'inclusione di altri enti di ricerca (CNR, INAF, INAPP) per favorire scambi di buone pratiche e coordinamento. Nel corso dell'anno, inoltre, sono state avviate verifiche di idoneità, concorsi dedicati alle categorie protette, percorsi formativi (LIS, accessibilità digitale), attività di monitoraggio tramite lo Sportello Inclusione (22 interventi), aggiornamento degli obiettivi di accessibilità, attività seminariali e redazione dell'opuscolo sugli accorgimenti organizzativi. Tra le diverse azioni individuate nella Relazione finale delle attività svolte (a cura della Disability Manager), si segnala in

particolare, l'opportunità di consolidare obiettivi di performance e di potenziamento del coordinamento con tutte le strutture, a partire dalla logistica, quelle di produzione, comunicazione, nonché l'opportunità di rafforzare le interlocuzioni con il medico competente e con il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP).

SEZIONE 5. PERFORMANCE

La presente sezione è dedicata all'analisi della dimensione della performance organizzativa dell'Istat con specifico riferimento agli obiettivi per favorire le pari opportunità, l'equilibrio di genere, il benessere organizzativo e il contrasto alle discriminazioni, al loro inserimento nel *Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)* per il triennio 2025-2027, al collegamento con la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili e alle osservazioni del CUG in merito alla gestione del *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)* in rapporto all'impatto sul benessere organizzativo.

Obiettivi per favorire le pari opportunità, l'equilibrio di genere, il benessere organizzativo, l'inclusione e il contrasto alle discriminazioni nel PIAO 2025-2027

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

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

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

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

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

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

In questa prospettiva, la continuità del monitoraggio del Comitato Unico di Garanzia, potrà sostenere l'evoluzione verso un approccio maggiormente orientato alla valutazione dell'impatto. Un passaggio particolarmente rilevante in tal senso sarà rappresentato dall'indagine sul benessere organizzativo prevista per il 2026, che consentirà una prima analisi sistematica degli effetti delle politiche adottate e l'individuazione di eventuali ambiti di miglioramento. Tale percorso potrà contribuire a orientare le future programmazioni verso un ulteriore consolidamento di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e partecipativo.

Collegamento tra performance organizzativa e valutazione individuale

La programmazione delle attività dell'Istat si sviluppa attraverso un processo di **cascading strategico** che garantisce la coerenza tra mandato istituzionale, pianificazione strategica e azione operativa.

Il processo prende avvio dal **mandato istituzionale**, da cui vengono declinate le missioni dell'ente per settori di attività e individuati i relativi stakeholder. Su questa base, l'Istituto seleziona le politiche orientate alla creazione di **Valore Pubblico**, definendo gli obiettivi di Valore Pubblico per il triennio e i relativi indicatori, utili a misurarne il grado di conseguimento.

Le priorità così individuate sono tradotte nelle **Linee di indirizzo strategico**, che delineano le strategie di azione per il triennio in relazione ai fabbisogni e al contesto di riferimento. Tali strategie vengono quindi declinate in **obiettivi di performance annuali**, distinti in obiettivi di innovazione e obiettivi operativi.

Gli obiettivi di innovazione sono ricondotti ai **Programmi strategici**, mentre l'intera performance organizzativa è articolata in **iniziative**, che rappresentano l'unità elementare della pianificazione e attraverso cui si realizzano concretamente le attività dell'Istituto.

Infine, gli obiettivi organizzativi sono ulteriormente declinati in **obiettivi individuali**, assicurando il pieno allineamento tra contributo dei singoli, risultati delle strutture e obiettivi strategici, in una logica integrata di creazione di Valore Pubblico. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) dell'Istat, adottato nel dicembre 2024, assicura il collegamento tra pianificazione, monitoraggio e valutazione dei risultati.

In particolare, il sistema prevede che gli obiettivi organizzativi, derivati dalla pianificazione strategica e operativa, siano assegnati alle strutture e monitorati attraverso specifici indicatori di risultato, mentre gli obiettivi individuali sono attribuiti ai dirigenti e al personale in coerenza con quelli organizzativi, secondo una logica di integrazione e responsabilizzazione diffusa. La valutazione della performance individuale prevede momenti di confronto tra valutatore e valutato e si basa su due componenti: il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, misurato attraverso indicatori e risultati attesi, e la valutazione dei comportamenti organizzativi.

Come rappresentato nel contributo fornito al CUG dall'OIV, la Relazione sulla performance più recente, approvata dal Consiglio nella seduta del 30 giugno 2025, evidenzia che nel 2024 sono stati assegnati complessivamente 57 obiettivi individuali ai dirigenti generali, a fronte dei quali sono stati conseguiti 69 risultati; al raggiungimento di tali obiettivi sono state associate 167 iniziative, per un impegno complessivo pari a 385,19 FTE, a conferma della capacità del sistema di tradurre gli indirizzi strategici in attività operative e risultati misurabili.

Nel corso del 2025 il sistema è stato oggetto di una sperimentazione che ha coinvolto un perimetro limitato di strutture e personale, consentendo di verificare strumenti e procedure e raccogliere elementi utili al miglioramento in vista della piena entrata a regime prevista per il 2026.

Osservazioni e raccomandazioni del CUG

Le osservazioni e raccomandazioni del Comitato Unico di Garanzia dell'Istat in relazione alla fase di sperimentazione del SMVP 2025 hanno riguardato la coerenza del sistema valutativo con i principi di non discriminazione, trasparenza e valorizzazione del benessere organizzativo. È stata evidenziata l'opportunità di verificare l'adeguatezza della durata della sperimentazione e della rappresentatività delle condizioni considerate, anche con riferimento a situazioni di fragilità e *caregiving*, al fine di assicurare una valutazione sufficientemente approfondita dell'impatto del sistema su tutte le componenti del personale. Tale profilo è stato richiamato in rapporto ai principi di non discriminazione diretta e indiretta, con la proposta di un momento di confronto istituzionale sui risultati della sperimentazione prima dell'eventuale entrata a regime del modello.

Con riguardo alle fasi valutative e al ruolo dei colloqui individuali, il Comitato ha sottolineato la centralità del confronto tra valutatore e valutato quale strumento di condivisione degli obiettivi e di dialogo sulle modalità di realizzazione delle attività. È stata raccomandata l'adozione di criteri uniformi e feedback intermedi, funzionali a garantire la partecipazione attiva del dipendente al processo valutativo e la tempestiva individuazione di eventuali criticità, in un'ottica di miglioramento continuo. La motivazione chiara e trasparente dei giudizi valutativi è stata indicata

quale elemento essenziale per la comprensione dei risultati e per la successiva verifica delle valutazioni.

In relazione al catalogo dei comportamenti organizzativi, il Comitato ha richiamato la necessità di un collegamento tra valutazione della performance individuale e mansioni assegnate, tenendo conto del livello di autonomia proprio del profilo professionale. Sono stati suggeriti criteri differenziati in rapporto ai diversi ruoli e inquadramenti, al fine di garantire parametri misurabili e verificabili e di ridurre margini di discrezionalità legati alla generalità e astrattezza dei descrittori comportamentali, in potenziale contrasto con i principi di trasparenza e imparzialità.

Le osservazioni hanno inoltre riguardato la distinzione tra valutazioni non pienamente positive e ipotesi di scarso rendimento, evidenziando che giudizi di performance non eccellente non possono essere automaticamente assimilati a inadempimenti gravi o a effetti disciplinari. È stata richiamata l'esigenza di mantenere la separazione tra strumenti di valutazione e istituti sanzionatori, assicurando che la valutazione della performance abbia finalità di misurazione e miglioramento, senza automatismi in procedure di altra natura.

Infine, con riferimento alle procedure di conciliazione e al ruolo delle figure coinvolte, il Comitato ha sottolineato l'esigenza di verificare la coerenza delle nuove attività con il quadro contrattuale, garantendo adeguate condizioni operative. Sul piano del benessere organizzativo, è stata evidenziata l'importanza di iniziative formative e momenti di confronto con il personale, funzionali a favorire la comprensione degli obiettivi del sistema e a prevenire possibili criticità nell'implementazione.

Le osservazioni e raccomandazioni formulate si inseriscono in una prospettiva di miglioramento del sistema valutativo, orientata a coniugare la misurazione della performance con la promozione di condizioni organizzative inclusive e trasparenti, in coerenza con le finalità istituzionali e con i principi di buona amministrazione.

L'Amministrazione ha fornito riscontro alle osservazioni del CUG, riservandosi di condividere tali considerazioni nelle sedi istituzionali competenti.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ

Nel 2011 in Istat è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia, prendendo il posto dei preesistenti Comitato per le pari opportunità e Comitato per il contrasto del fenomeno del mobbing, in applicazione della Legge 183 del 2010.

Il CUG si è dotato di un regolamento per il suo funzionamento, approvato il 23 giugno 2016.

Nell’anno 2024, essendo scaduto il mandato quadriennale del precedente CUG, l’Istituto ha provveduto ad individuare l’attuale composizione del Comitato con deliberazione DOP n. 762 del 1° agosto 2024 a firma del Direttore Generale, parzialmente modificata con deliberazione DOP n. 896 del 1° ottobre 2025.

I componenti, nel numero di 25, di cui 20 donne e 5 uomini, sono ripartiti rispettando i criteri della composizione paritetica, ai sensi degli artt. 40 e 43 del d.lgs. 165 del 2001: 1 Presidente e 6 rappresentanti dell’Amministrazione, selezionati all’esito di manifestazione di interesse, nonché 6 designati dalle organizzazioni sindacali, in entrambi i casi, con un egual numero di componenti supplenti.

Dal punto di vista finanziario, il CUG non è dotato di un proprio budget; essendo incardinato nella Direzione Generale, può, in ogni caso, rivolgersi al centro di responsabilità competente per le eventuali necessità. Parimenti è a dirsi per quanto riguarda la formazione, nell’ambito di quella destinata dalla Direzione Centrale Risorse Umane alla formazione del personale.

Dal punto di vista organizzativo, il Comitato è inserito nell’organigramma della Direzione Generale, come una Linea di Attività della quale è responsabile la Presidente CUG, con attribuzione della percentuale lavorativa di ciascun componente pari generalmente al 10%. Il CUG è dotato di una propria casella di posta elettronica ed è stato anche attivato, per la gestione documentale, uno specifico nodo dedicato all’interno del sistema documentale Archiflow.

Il Comitato promuove la visibilità della propria azione sia attraverso l’utilizzo di specifiche pagine del canale Intranet dedicate alla condivisione con tutti i dipendenti

della documentazione e degli atti prodotti dal CUG, sia attraverso una propria sezione nel sito Internet dell'Amministrazione.

Per quanto riguarda la normativa Istat di interesse per l'attività del CUG, si segnala innanzitutto che lo Statuto dell'Istituto, che costituisce la fonte di disciplina dell'Ente e la cornice entro la quale 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 Consiglio dell'Istat (organo di indirizzo politico dell'Amministrazione), in data 28 settembre 2023 ha approvato il codice di condotta per la prevenzione e la tutela contro le discriminazioni, le molestie il mobbing e per la promozione del benessere organizzativo.

Lo stesso Consiglio, in data 15 luglio 2025 ha approvato il piano di uguaglianza di genere 2025/2027 redatto in conformità a quanto previsto dalla strategia internazionale Horizon Europe, quale strumento riconosciuto e supportato dalla Commissione Europea per il riequilibrio di genere tra il personale degli enti di ricerca.

Il Piano assolve anche alla funzione di dare attuazione alla performance, ai fini della ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni.

B. ATTIVITÀ

L'attività ordinaria del CUG si è svolta nell'anno 2025 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 mista, in presenza e da remoto, oppure esclusivamente da remoto.

Il CUG nel 2025 si è riunito nelle seguenti date, con la trattazione degli argomenti all'O.d.g., come indicato per ciascuna riunione.

- *Nella riunione del 10 gennaio 2025 sono stati discussi i seguenti temi:*
 - 1) *Intervento della Consigliera di Fiducia sulla situazione del personale;*

- 2) *Stato avanzamento lavori dei sottogruppi;*
- 3) *varie ed eventuali.*
- *Nella riunione del 24 gennaio 2025 sono stati discussi i seguenti temi:*
 - 1) *pubblicazione dei verbali e condivisione regole di verbalizzazione;*
 - 2) *aggiornamento programmazione eventi: stato di avanzamento evento Enea e programmazione evento di sensibilizzazione organizzativa sul tema della conflittualità;*
 - 3) *aggiornamento progettazione eventi formativi;*
 - 4) *varie ed eventuali*
- *Nella riunione del 7 febbraio 2025 sono stati trattati i seguenti argomenti:*
 - 1) *aggiornamento dei lavori sul questionario dell'indagine sul benessere organizzativo;*
 - 2) *comunicazioni della Presidente;*
 - 3) *varie ed eventuali.*
- *Nella riunione del 7 marzo 2025 sono stati trattati i seguenti argomenti:*
 - 1) *Costituzione dei sottogruppi per la redazione della relazione annuale CUG (scadenza 30 marzo);*
 - 2) *avvio organizzazione evento 28 novembre 2025;*
 - 3) *stato avanzamento lavori indagine sul benessere organizzativo;*
 - 4) *varie ed eventuali.*
- *Nella riunione del 28 marzo 2025 sono stati trattati i seguenti argomenti:*
 - 1) *stato di avanzamento dei lavori per la Relazione annuale del CUG e condivisione dei contenuti;*
 - 2) *comunicazioni della Presidente;*
 - 3) *varie ed eventuali.*
- *Nella riunione del 2 aprile 2025 sono stati trattati i seguenti argomenti:*
 - 1) *conclusione relazione sul personale-anno 2024.*
- *Nella riunione del 28 maggio 2025 sono stati trattati i seguenti argomenti:*
 - 1) *comunicazioni della Presidente sul nuovo sistema sperimentale di misurazione della performance e la procedura di nomina del/della Consigliere/a di fiducia;*
 - 2) *definizione dei termini di una più stretta collaborazione con la Disability Manager sulle attività di comune interesse;*

- 3) *breve resoconto su stato avanzamento lavori del gruppo questionario (pianificazione delle attività relative all'analisi dei rischi); del gruppo comunicazione (organizzazione evento e organizzazione contenuti della pagina del CUG sul sito esterno); del gruppo formazione (previsione di eventuali moduli indirizzati specificamente ai membri del Comitato); del gruppo PIAO/organizzazione (ricognizione indicatori azioni positive e attività di monitoraggio);*
 - 4) *decisioni in ordine a eventuale inserimento di focus specifici, normativi e/o giurisprudenziali, nella pagina intranet CUG;*
 - 5) *varie ed eventuali.*
- *Nella riunione dell'1 luglio 2025 sono stati trattati i seguenti argomenti:*
 - 1) *Comunicazioni della Presidente (riunione con amministrazione sulle sedi romane; avanzamento lavori evento ASI del 3/12/2025; organizzazione evento del 18.7);*
 - 2) *aggiornamenti su stato avanzamento lavori di preparazione evento del 28/11 e condivisione bozza di programma con la Consigliera elettiva M. R. Prisco;*
 - 3) *aggiornamenti su stato avanzamento ADR relativamente al questionario sul benessere;*
 - 4) *sperimentazione nuovo SMVP: condivisione bozza di riscontro all'amministrazione;* 5) *varie ed eventuali.*
 - *Nella riunione del 17 luglio 2025 sono stati trattati i seguenti argomenti:*
 - 1) *resoconto della riunione con l'amministrazione sulle sedi romane;*
 - 2) *definizione programma evento CUG Istat del 28 novembre;*
 - 3) *resoconto avanzamento lavori su evento INFN febbraio 2026;*
 - 4) *varie ed eventuali.*
 - *Nella riunione del 26 settembre 2025 sono stati trattati i seguenti argomenti:*
 - 1) *comunicazioni della Presidente;*
 - 2) *aggiornamenti su stato avanzamento lavori per eventi in collaborazione con ASI da parte delle referenti CUG;*
 - 3) *aggiornamenti su stato avanzamento lavori di preparazione dell'evento Istat del 28 novembre;*
 - 4) *aggiornamenti su stato avanzamento ADR E VIP relativamente al questionario sul benessere;* 5) *varie ed eventuali.*

- *Nella riunione del 19 dicembre 2025 sono stati trattati i seguenti argomenti:*
 - 1) *Aggiornamento/conferma azioni positive per il PIAO, verifica stato attuazione e avvio riflessione su indicatore composito del benessere organizzativo;*
 - 2) *allegati 2) Comunicazioni della Presidente (conclusione lavori IBL; coltivazione collaborazione attiva con OIV/Mobility manager/RSPP/MC.);*
 - 3) *Integrazione delle richieste aggiornamento dati per la relazione sul personale (con particolare riguardo al gender pay gap e alla Direttiva 23/970)*
 - 4) *Aggiornamento dei sottogruppi interni al CUG e dei sottogruppi attivati dalla RETE dei CUG.*

Nel corso dell'anno, oltre alle convocazioni ordinarie, si sono svolti numerosi incontri riservati ai componenti di specifici sottogruppi costituiti per l'approfondimento di tematiche settoriali e per lo svolgimento di attività istruttorie propedeutiche alle successive valutazioni e deliberazioni del Comitato; gli stessi hanno visto 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.

Nel medesimo periodo di riferimento, il Comitato Unico di Garanzia ha esercitato in modo sistematico e strutturato le proprie funzioni consultive, propositive e di verifica, con particolare riguardo alle attività connesse alla promozione del benessere organizzativo.

Nei primi mesi dell'anno è stata inoltre pubblicata la deliberazione di autorizzazione al trattamento dei dati personali, concernente i trattamenti effettuati nell'ambito delle attività del Comitato.

Il CUG è stato impegnato in varie interlocuzioni con l'Amministrazione, prevalentemente in via informale, in attesa dell'adozione del Disciplinare avente ad oggetto la regolamentazione dei "*Rapporti tra Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e le strutture della Direzione Generale e dell'Istituto*".

In tal modo, ha potuto formulare le proprie osservazioni sulla nuova regolamentazione del lavoro agile e del lavoro a distanza, acquisendo la

documentazione trasmessa alle organizzazioni sindacali nel febbraio del 2025 con la successiva adozione di un regime successivamente prorogato, nel febbraio del 2026, per l'intero anno.

Allo stesso modo il Comitato ha poi fornito le proprie Osservazioni in ordine alla sperimentazione, in Istat, del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), approvato dal Consiglio il 19 dicembre 2024 ed illustrato al CUG in occasione di un apposito incontro il 6 maggio 2025, con conseguenti interlocuzioni in merito, con l'Amministrazione e, nello specifico, con il gruppo di lavoro che si occupa di tale attività.

Nel perseguimento dell'obiettivo della condivisione, il CUG ha avviato e mantenuto, nel corso dell'intero anno, una serie di confronti e interlocuzioni con le strutture e con i referenti delle varie funzioni relative al benessere lavorativo come la Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, la Referente del servizio prevenzione e protezione, la Mobility manager, con la Componente del Consiglio dell'Istituto eletta dal personale e con tutte le altre strutture dell'Amministrazione a vario titolo interessate o coinvolte nelle materie di competenza.

Oltre alle attività ordinarie, il Comitato è stato coinvolto, nell'ambito delle proprie competenze istituzionali, nell'esame di alcune questioni di carattere organizzativo connesse al clima lavorativo e alla prevenzione di situazioni di disagio; in particolare, in assenza della figura del Consigliere di fiducia, il CUG è stato chiamato a svolgere una funzione di primo ascolto e di orientamento rispetto a specifiche segnalazioni individuali pervenute da parte del personale, fornendo indicazioni sulle possibili modalità di tutela attivabili.

Pertanto, il Comitato ha assicurato un primo livello di interlocuzione, attivando le Strutture competenti e promuovendo, in tal modo, una rete di contatti istituzionali.

Tale attività è stata svolta nel rispetto dei principi di riservatezza, imparzialità e corretto inquadramento istituzionale delle questioni trattate, senza interferire con eventuali procedimenti di natura disciplinare o contenziosa e mantenendo ferma la distinzione tra funzione di ascolto e competenze proprie degli uffici amministrativi competenti.

A tale proposito si segnala che la Presidente del CUG e un membro del Comitato sono anche impegnati nelle attività relative alla procedura di valutazione comparativa per

l'individuazione del/la prossimo/a Consigliere di Fiducia (cfr., per approfondimenti, Sez. 4 Benessere del personale).

Nello svolgimento dei propri compiti istituzionali, nel mese di marzo 2025, il CUG ha predisposto la consueta relazione annuale sul benessere organizzativo, relativa all'anno 2024, redatta grazie all'analisi dei dati trasmessi anche dalla Direzione del Personale.

Inoltre, in attuazione del Piano di azioni positive per il 2025-2027, il CUG ha predisposto, attraverso un apposito sottogruppo, la nuova rilevazione sul benessere organizzativo in Istituto, curandone la progettazione e definendone gli aspetti metodologici e organizzativi (cfr., per approfondimenti, Sez. 4 Benessere del personale).

La progettazione è stata orientata alla realizzazione di uno strumento di rilevazione idoneo a raccogliere in modo sistematico le percezioni del personale in merito al clima organizzativo, alle condizioni di lavoro e ai fattori che incidono sul benessere lavorativo, con l'obiettivo di acquisire elementi conoscitivi utili per l'individuazione di possibili azioni di miglioramento dell'ambiente di lavoro.

Contestualmente alla definizione dell'impianto dell'indagine, il Comitato ha avviato le attività istruttorie connesse alla tutela dei dati personali trattati attraverso la rilevazione, tenuto conto della natura delle informazioni raccolte e della necessità di assicurare adeguate garanzie di riservatezza e anonimato per il personale partecipante.

Nel medesimo contesto, il Comitato ha inoltre avviato le attività di analisi dei rischi (ADR) e di valutazione di impatto sulla protezione dei dati personali (VIP), riferite sia all'indagine sul benessere lavorativo sia, più in generale, ai trattamenti di dati personali connessi allo svolgimento delle attività istituzionali del CUG. Tali attività istruttorie sono state finalizzate alla valutazione dei profili di rischio connessi ai trattamenti effettuati e all'individuazione delle misure tecniche e organizzative idonee a garantire la tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Il questionario, dopo essere stato proposto alle osservazioni degli stakeholders interni, alla necessaria fase di valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (VIP) e alle opportune verifiche con TEST di prova, con somministrazione ai dipendenti nei primi mesi del 2026.

Finalità dell'indagine è delineare un quadro del benessere lavorativo nell'Istituto e rafforzare le azioni di prevenzione o rimozione di situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche o di mobbing. I risultati dell'indagine consentiranno infatti di individuare punti di forza, criticità e margini di miglioramento dei quali tenere conto nel favorire una evoluzione verso i reali bisogni del personale e nel promuovere ed indirizzare positivamente le innovazioni organizzative in atto.

All'interno degli eventi promossi dall'Istituto sul benessere organizzativo, il Comitato ha organizzato un importante convegno dedicato al *"Benessere organizzativo negli Enti Pubblici di Ricerca"*, cui hanno partecipato il Direttore Generale e il Direttore Centrale delle Risorse Umane, la Consigliera eletta, un altro componente del Consiglio dell'ISTAT e diversi Presidenti dei CUG degli Enti di Ricerca, nonché la Presidente della Rete dei CUG. L'evento, realizzato in presenza presso l'Aula Magna dell'Istat e trasmesso in diretta streaming tramite il canale YouTube dell'Istituto, ha approfondito il ruolo della cultura organizzativa come fattore determinante per il benessere del personale degli EPR. L'iniziativa ha avuto una rilevante partecipazione con 80 persone in presenza e oltre centinaia di visualizzazioni sul canale YouTube.

Il convegno è stata l'occasione per un confronto sulle iniziative e gli strumenti utili al coinvolgimento del personale, allo sviluppo delle istituzioni e della cultura organizzativa e alla ricognizione dei valori, norme, pratiche per rendere la comunità scientifica coesa e collaborativa. In particolare, è stata illustrata l'importanza del questionario sul benessere, come strumento di indagine e conoscenza utile ad orientare l'azione dell'Amministrazione. Inoltre, durante l'incontro sono state presentate diverse attività avviate dall'Istat e dagli altri EPR partecipanti all'evento (ENEA, ASI, INAPP, CNR) per rafforzare l'ascolto e il coinvolgimento del proprio personale. Il dibattito si è ampliato grazie ai contributi forniti durante la tavola rotonda che ha coinvolto i rappresentanti dei predetti CUG, moderata dalla Coordinatrice della Rete Nazionale dei CUG, anche con l'illustrazione delle *best practices* sviluppate per favorire il benessere organizzativo.

Sotto il profilo dello sviluppo delle relazioni con gli altri organismi con pari funzioni, si evidenzia che il Comitato, sia nella persona della Presidente che per il tramite di alcuni suoi componenti, ha partecipato per l'intero anno e con regolarità ai lavori della Rete dei CUG, nonché alle riunioni organizzate dagli Enti del comparto Ricerca, traendo

nuovi stimoli per la sua azione, per un reciproco confronto e per uno scambio virtuoso di idee, competenze e buone prassi finalizzate alla realizzazione di azioni positive pienamente efficaci.

Da segnalare, in tale ambito, l'evento svoltosi presso la Sala della Regina di Palazzo Montecitorio il 18 luglio 2025, per la celebrazione del decennale della creazione della Rete nazionale dei CUG, che ha visto la partecipazione di rappresentanti del Governo oltre che alle più alte cariche istituzionali di diverse Amministrazioni Pubbliche.

Di particolare rilievo, la partecipazione attiva del Comitato alle iniziative promosse dai CUG degli altri enti di ricerca: in merito si segnala la virtuosa collaborazione che ha permesso di condividere l'organizzazione e la realizzazione di un importante evento per la "Giornata internazionale delle persone con disabilità" promosso dal CUG dell'Agenzia Spaziale italiana (ASI) dal titolo "Talenti invisibili", che ha visto un'ampia partecipazione dei presidenti e membri dei CUG di varie Università romane e degli Enti di Ricerca.

Similmente significativa la partecipazione del Comitato, tra gli Enti promotori, all'edizione 2025 del convegno "Chi vuol essere STEM sia!", svoltosi l'11 febbraio, a Frascati, presso l'Enea, in occasione della Giornata Internazionale delle Donne e delle Ragazze nella Scienza, istituita dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite nel dicembre del 2015 e patrocinata dall'UNESCO.

La vasta partecipazione all'evento di scuole e Comitati unici di garanzia conferma la profonda convinzione di come la parità di genere e l'empowerment di donne e di ragazze possa dare un contributo cruciale allo sviluppo economico e al raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030 per uno sviluppo sostenibile.

A seguito dei vari eventi promossi e attivati dai CUG degli Enti di Ricerca su tematiche strettamente connesse al proprio operato, è stata registrata la necessità di una più stretta collaborazione tra i Comitati del comparto che possa intercettare, recepire e definire le specifiche esigenze che contraddistinguono detti Enti.

Tale esigenza si è successivamente tradotta in una periodica attività di coordinamento, di cui, ad ora, si sono già svolti diversi incontri.

Il Comitato ha, inoltre, fornito il proprio contributo al PIAO 2026-2028, individuando specifiche "azioni positive" da inserire nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione

(PIAO 2026-28), relativo alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere (Piano delle azioni positive, assorbito nella sezione Performance del Piano integrato di attività e organizzazione - PIAO). A tale scopo, sulla base degli elementi e delle priorità emergenti dall'analisi del contesto esterno (norme, linee di indirizzo, orientamenti) e interno (esiti della precedente indagine sul benessere organizzativo, richieste pervenute al CUG ecc.), ha individuato l'elenco delle azioni da proporre all'Amministrazione in forma di tavola corredata dall'indicazione delle strutture responsabili.

Infine, il Comitato ha provveduto ad una attività di monitoraggio e aggiornamento dei contenuti della pagina Intranet dedicata e del Sito istituzionale, provvedendo, in collaborazione con i colleghi del Sito e quelli della redazione intranet, a inserire nelle apposite sezioni tutta la documentazione inerente le attività in corso, i verbali delle riunioni, gli Atti ufficiali di nomina del Comitato e di autorizzazione al trattamento dati e le informazioni circa i corsi di formazione consigliati per l'approfondimento di temi trattati dal Comitato.

Contestualmente si è occupato di implementare la visibilità delle attività del CUG Istat e della Rete dei CUG verso il personale, in collaborazione con la Redazione intranet.

Da ciò è scaturita una maggiore conoscenza e partecipazione su temi quali: i modelli di gestione del potere e la prevenzione della violenza, la difesa dei diritti delle donne e dei giovani, la disabilità nei luoghi di lavoro, il *gender pay gap*, la formazione come strumento di prevenzione della disparità e di implementazione del benessere.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

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

A seguito della riorganizzazione intervenuta nel 2025, si registra una parziale ridefinizione degli equilibri di genere nelle posizioni apicali, con un incremento della presenza maschile tra i Direttori centrali delle Direzioni tecniche e l'affidamento del nuovo Dipartimento a un dirigente uomo. Nelle posizioni dirigenziali di servizio, invece, le donne risultano lievemente prevalenti. Tra il personale non dirigenziale, le

donne sono più numerose nei livelli I–III (ricercatori e tecnologi), mentre nei livelli IV–VIII si osserva una distribuzione più equilibrata.

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

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

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

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

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

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

livello, verosimilmente legata al diverso accesso alle componenti accessorie della retribuzione.

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

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

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