

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI
LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
ISTITUTO NAZIONALE DI OCEANOGRAFIA E DI GEOFISICA SPERIMENTALE - OGS**

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

E p.c.
Consiglio di Amministrazione
Direttrice Generale
Dirigente per la Gestione delle Risorse Umane
Organismo Indipendente di Valutazione della
performance
Consigliera di fiducia

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE - ANNO 2024

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI
LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
ISTITUTO NAZIONALE DI OCEANOGRAFIA E DI GEOFISICA SPERIMENTALE - OGS**

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 4 marzo 2011 recante le “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”, così come integrata ed aggiornata dalla direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei ministri del 26 giugno 2019.

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.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: 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 **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati relativi al personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dalla Direzione per la gestione delle Risorse Umane (DRU) sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.);
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo;
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (e.g. consigliera di fiducia, medico competente).

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

I dati analizzati in questa sezione sono stati forniti dalla Direzione per la gestione delle Risorse Umane con riferimento all’anno 2024 e sono relativi ai seguenti aspetti:

- Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento;
- Ripartizione del personale per genere età e modalità di prestazione lavorativa;
- Divario economico e incarichi di responsabilità
- Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere;
- Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere;
- Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età;
- Composizione delle commissioni di concorso per genere.

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI
LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
ISTITUTO NAZIONALE DI OCEANOGRAFIA E DI GEOFISICA SPERIMENTALE - OGS**

Dalla lettura dei dati, sintetizzati nelle Tabelle riportate nel seguito, le considerazioni del CUG sono le seguenti:

- si conferma un **complessivo equilibrio di genere tra il personale**, con una **significativa presenza femminile nell'ente (attualmente al 44%)** senza che sia stata raggiunta comunque una completa parità. Soltanto nella sezione di Oceanografia e nelle direzioni amministrative la presenza femminile è maggioritaria. Questa situazione differenziata nell'ente è probabilmente legata alle particolari tipologie di laurea richieste per alcuni settori di attività scientifica che già vede un'offerta tra i laureati in talune discipline sbilanciata all'origine in termini di genere;
- si evidenzia un maggiore ricorso al part-time da parte delle femmine per quanto tale istituto sia poco diffuso nell'ente;
- deficitaria risulta la presenza femminile tra le figure apicali rappresentata attualmente dalla Direttrice Generale, dalla Dirigente della Direzione Finanza e Patrimonio e dalla componente del Consiglio di amministrazione eletta dal personale dell'Ente. Tutti i Direttori di Sezioni/Centri e delle Direzioni tecniche sono uomini.
- negli altri organi dell'ente altri ruoli apicali sono assegnati alle donne: la Presidente del CUG, la Presidente dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione (OPI) e la Consigliera di Fiducia.

Nei limiti della significatività delle tabelle si è cercato di attenersi ai formati standard predefiniti.

1. Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Per quanto attiene le tabelle relative alla ripartizione del personale per genere ed età nei profili di inquadramento, si è fatto riferimento, per il personale non dirigenziale, al personale in forza al 31.12.2024 incluso il personale in aspettativa temporanea fuori dall'Istituto. Il personale in aspettativa per incarichi dirigenziali a tempo presso l'OGS non è invece stato preso in considerazione, in quanto conteggiato nella successiva tabella riferita ai vertici dell'Ente.

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
ISTITUTO NAZIONALE DI OCEANOGRAFIA E DI GEOFISICA SPERIMENTALE - OGS**

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (inclusi direttori sezione e dirigenti amm)													
Inquadramento	UOMINI					DONNE					Totale	% Donne	% Uomini
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 61	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 61			
Operatore tecnico INDET				3			1		1	1			
Operatore tecnico DET	1			1									
Operatore amministrativo DET					1			5	2				
Collaboratore tecnico INDET	3	5	12	15	3	1	2	2					
Collaboratore tecnico DET	8	1				4							
Collaboratore amm.vo INDET		1	2	3		2	1	5	9	2			
Collaboratore amm.vo DET	1		2	2		2	4	1	1	1			
Funzionario amministrativo INDET			1	3			2	3	5	1			
Ricercatore INDET		2	4	5	4		6	5	4	2			
Ricercatore DET		5	1	1			5	2	1				
Primo Ricercatore INDET			7	4	2			5	15	1			
Dirigente di Ricerca INDET			1	6	2				2	2			
Tecnologo INDET		2	6	6	4		2	8	4				
Tecnologo DET		15	7	1		1	9	6					
Primo Tecnologo INDET			5	19	4			4	2				
Dirigente Tecnologo INDET				2				1	1				
Dirigente amministrativo INDET									1				
Dirigente amministrativo DET				1									
Direttore di Sezione INDET													
Direttore di Sezione DET			1		1								
Totale personale	13	31	49	72	21	5	35	47	50	10	333	% Donne	% Uomini
% sul personale complessivo	3,90%	9,31%	14,71%	21,62%	6,31%	1,50%	10,51%	14,11%	15,02%	3,00%	100,00%	44,14%	55,86%
Percentuale divisa per genere sul tot M e tot F	6,99%	16,67%	26,34%	38,71%	11,29%	3,40%	23,81%	31,97%	34,01%	6,80%			
	186					147							

Nota: Non sono stati conteggiati nella tabella una dirigente di ricerca attualmente in aspettativa in quanto considerata nella presente relazione come Direttrice Generale nell'ambito dei vertici dell'ente e un dirigente tecnologo attualmente in aspettativa ma ugualmente considerato nella presente relazione come Direttore di sezione/centro come figura dirigenziale. Un dipendente di ruolo ma in aspettativa per lo svolgimento di un contratto a termine nel profilo superiore è stato considerato nel profilo di inquadramento a tempo determinato al 31 dicembre 2024.

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
ISTITUTO NAZIONALE DI OCEANOGRAFIA E DI GEOFISICA SPERIMENTALE - OGS

TABELLA 1.2

Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 61	tot dip
	n. dipendenti ind e det	18	66	96	122	31
% sul personale complessivo M e F	5,41%	19,82%	28,83%	36,64%	9,31%	100,00%

Organi di vertice

I vertici dell'OGS raggiungono la parità di genere essendo il Consiglio di Amministrazione costituito da 2 uomini e 1 donna e l'incarico di Direttrice Generale ricoperto da una donna.

TABELLA 1.3

Classi di età	UOMINI						DONNE					
	<30	31-40	41-50	51-60	>61	Tot	<30	31-40	41-50	51-60	>61	Tot
Ruolo												
CdA				1	1	2				1		1
Direzione Generale											1	1
TOTALE						2						2

Dirigenti/direttori

La direzione delle strutture amministrative, tecniche e scientifiche è prevalentemente maschile (87,5%) con la presenza femminile della sola Dirigente della Direzione per la gestione Finanziaria e Patrimoniale (12,5%).

TABELLA 1.4

Classi di età	UOMINI						DONNE					
	<30	31-40	41-50	51-60	>61	Tot	<30	31-40	41-50	51-60	>61	Tot
Ruolo												
Dirigente DFP										1		1
Dirigente DRU				1		1						
Direttore Sezione				1	1	2						
Direttore Centro				1	1	2						
Direttore Struttura Tecnica			1	1		2						
TOTALE			1	4	2	7				1		1

2. Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

TABELLA 2.1

Classi età	UOMINI						DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 61	Tot	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 61	Tot
Tipo Presenza												
Tempo Pieno	13	32	49	71	21	186	5	35	45	50	8	143
Part Time >50%									2		2	4
Part Time <= 50%				1		1						
Totale	13	32	49	72	21	187	5	35	47	50	10	147

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI
LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
ISTITUTO NAZIONALE DI OCEANOGRAFIA E DI GEOFISICA SPERIMENTALE - OGS**

Il ricorso al tempo parziale è contenuto presso l'Istituto, rimanendo comunque una forte prevalenza femminile nel ricorso a tale modalità lavorativa. Solo 5 persone utilizzano il part-time (1,5% del totale del personale), di cui 4 sono donne, risultando l'80% dei part-time lavorativi di genere femminile.

Analizzando la distribuzione per fasce di età risulta che per entrambi i generi la classe di età più rappresentata è la fascia 51-60 che rappresenta il 38% del personale maschile ed il 35% di quello femminile.

La presenza di dipendenti al di sotto dei 30 anni è limitata in quanto nei profili di ricercatore e tecnologo non è sufficiente la laurea come requisito di accesso essendo richiesto ulteriormente il dottorato di ricerca o, in alternativa, tre anni di attività tecnico-scientifica con la conseguenza che nella maggior parte dei casi viene ad essere posticipata l'età del reclutamento.

Il ringiovanimento del personale dipenderà anche dalla normativa pensionistica che andrà delineandosi in relazione da un lato al recente innalzamento dell'età ordinamentale di pensionamento del pubblico impiego a 67 anni e dall'altro alla possibilità di trattenimento in servizio fino a 70 anni appena introdotta per legge. Ancora maggior impatto potrebbe avere il possibile superamento della c.d. riforma Fornero, negli ultimi anni solo momentaneamente sospesa con altre misure.

La gestione del personale in relazione all'esperienza, alle competenze professionali e relazionali e alle diverse potenzialità e problematiche legate all'età, sta trovando spazio nelle trattative per il rinnovo dei contratti di lavoro del pubblico impiego nell'ambito del c.d. "age management", intendendo con questo una gestione strategica delle diverse età presenti in un'organizzazione che si focalizza sulla valorizzazione delle competenze e delle esperienze di tutte le generazioni favorendo la collaborazione tra lavoratori più giovani e quelli più esperti. Questo approccio è essenziale per creare ambienti di lavoro più inclusivi e per sfruttare al meglio le risorse umane disponibili. Non si tratta di una "norma per gli anziani". Si concretizza in una possibile attività di mentoring: le persone che hanno una maggiore esperienza professionale vissuta all'interno dell'amministrazione, con le loro competenze acquisite, trasferiscono il loro saper fare ai giovani che entrano nelle organizzazioni. Vi è inoltre la consapevolezza che, nell'ambito del benessere fisico e psichico dei lavoratori, c'è bisogno di strumenti di flessibilità che vadano incontro alle maggiori necessità di attività di prevenzione e cura dei lavoratori nelle maggiori fasce di età.

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
ISTITUTO NAZIONALE DI OCEANOGRAFIA E DI GEOFISICA SPERIMENTALE - OGS

3. Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Di seguito le tabelle che riportano le informazioni sull'anzianità nei profili/livelli per genere e totali.

TABELLA 3.1

- ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE														
Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	11	31	16	13	1	72	39%	5	32	24	11	1	73	50%
Tra 3 e 5 anni (uguale e > di 3)	2	1	2	4	1	10	5%		2	4	1	1	8	5%
Tra 5 e 10 anni (uguale e > di 5)			22	19	2	43	23%			17	14	1	32	22%
Superiore a 10 anni (uguale e > di 10)			8	35	16	59	32%		1	2	23	7	33	23%
Totale	13	32	48	71	20	184	100%	5	35	47	49	10	146	100%
Totale %	7%	17%	26%	39%	11%	100%		3%	24%	32%	33%	7%	100%	

TABELLA 3.2

suddivisione per età e anzianità sommando i generi M e F							
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	16	63	40	24	2	145	44%
Tra 3 e 5 anni (uguale e > di 3)	2	3	6	5	2	18	5%
Tra 5 e 10 anni (uguale e > di 5)			39	33	3	75	23%
Superiore a 10 anni (uguale e > di 10)		1	10	58	23	92	28%
Totale	18	67	95	120	30	330	100%
Totale %	5%	20%	29%	36%	9%	100%	

Un'elevata anzianità nel profilo per le fasce di età 41-50 e 51-60 sono il risultato del prolungato blocco delle progressioni economiche e di livello conseguente alle norme di contenimento della spesa pubblica del passato.

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI
LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
ISTITUTO NAZIONALE DI OCEANOGRAFIA E DI GEOFISICA SPERIMENTALE - OGS**

4. Personale dirigenziale e non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

In questo paragrafo sono riportate le informazioni sul personale e il relativo titolo di studio, suddiviso tra personale dirigenziale e non dirigenziale.

TABELLA 4.1

PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO						
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea triennale						
Laurea magistrale			1		1	25,00%
Dottorato di ricerca	3				3	75,00%
Totale personale	3		1		4	100,00%

Nota: Trattasi dei due dirigenti amministrativi e dei due direttori di sezione/centro in carica al 31.12.2024.

TABELLA 4.2

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO						
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	4	2,15%	3	2,04%	7	2,10%
Diploma di scuola superiore	43	23,12%	23	15,65%	66	19,82%
Laurea	69	37,10%	53	36,05%	122	36,64%
Dottorato di ricerca	70	37,63%	68	46,26%	138	41,44%
Totale personale	186	100,00%	147	100,00%	333	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>	55,86%		44,14%		100,00%	

5. Divario economico e incarichi di responsabilità del personale

Il divario retributivo di genere (c.d. *gender pay gap*) nel settore pubblico è in generale sicuramente meno rilevante rispetto al settore privato in ragione della diversa normativa e dei principi di selettività incentrati su trasparenza e merito che regolano gli avanzamenti economici e di carriera nel pubblico impiego.

Nella pubblica amministrazione tale divario non si manifesta tanto, quindi, in differenziali retributivi a parità di mansioni quanto piuttosto nella presenza del fenomeno noto come “tetto di cristallo” che limita i percorsi di carriera delle donne verso i ruoli apicali o verso l’attribuzione di incarichi di responsabilità o direzione. Nonostante una normativa formalmente molto paritaria nel settore pubblico, permangono comunque pregiudizi lavorativi e soprattutto fattori socio-culturali legati alla funzione di caregiver familiare che spesso grava soprattutto sul genere femminile come emerge, ad esempio, anche dai dati di seguito riportati sull’utilizzo dei congedi parentali. Pur non ravvisandosi in generale una discriminazione diretta di genere, di fatto le maggiori rigidità orarie e la minore disponibilità di tempo del personale di genere femminile impegnato nell’assistenza familiare ai figli o ai genitori anziani, può tradursi a volte in una limitazione alla piena partecipazione all’attività dell’ente come anche alla preparazione e allo studio per selezioni ai fini delle progressioni di carriera, senza alcuna responsabilità dell’ente in tal senso.

Per quanto attiene nello specifico all’OGS, si vedono comunque dei passi in avanti rispetto al passato, da un lato per l’ingresso di personale più giovane che presenta una maggiore partecipazione della componente maschile alle funzioni di genitorialità, ma soprattutto in quanto l’OGS ha messo in atto delle misure volte a favorire la conciliazione tra lavoro e tempo di vita del personale. Significativa in tal senso è la flessibilità applicativa prevista nel nuovo regolamento che disciplina il lavoro agile presso l’OGS e, soprattutto, la previsione di un maggior ricorso al lavoro agile previsto per chi presenta situazioni familiari difficilmente gestibili altrimenti. Il CUG ha contribuito alla definitiva stesura di tale Regolamento.

Una prima valutazione sulle retribuzioni medie nette distinte per profilo di inquadramento presso l’OGS dimostra la presenza di un divario medio retributivo di genere per quanto non omogeneo tra le diverse tipologie di personale. Sicuramente questa prima analisi conduce a ritenere necessario per il 2025 un approfondimento su queste differenze per vedere nel dettaglio le cause, le quali potrebbero risiedere tanto nelle voci variabili dello stipendio quali indennità, straordinari, ecc., quanto nella minore opportunità per il personale femminile di avere progressioni economiche o di carriera nel profilo/livello di appartenenza. Per quanto attiene infine la distribuzione degli incarichi di responsabilità di natura non dirigenziale/direzionale nel complesso la situazione di genere è equilibrata, per quanto la situazione sia diversificata per singoli profili/livelli anche in relazione all’iniziale squilibrio di genere che riguarda talune professionalità tecniche e scientifiche. Non sembra esserci per questa tipologia di indennità una discriminazione di genere nell’assegnazione dei relativi incarichi.

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei profili di inquadramento

Di seguito i dati con la retribuzione media netta con riferimento al personale dirigente e non dirigenti al 31.12.2024. La media è stata ottenuta con riferimento alle unità di personale e non alle unità di lavoro equivalente. Il divario economico è stato calcolato come differenza assoluta tra retribuzione media netta maschile e femminile, parimenti alla differenza percentuale. In tal senso, a titolo di esempio, dalla tabella emerge che il personale tecnico-amministrativo maschile guadagna mediamente l’11% ca in più rispetto al personale femminile.

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI
LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
ISTITUTO NAZIONALE DI OCEANOGRAFIA E DI GEOFISICA SPERIMENTALE - OGS**

TABELLA 5.1

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico	
	Retribuzione media netta media	Retribuzione netta media	Valore assoluto	%
Dirigenti	78.047,99	65.039,99	13.008	20,00
Ricercatori e Tecnologi	31.146,65	30.938,55	208,10	0,67
Tecnici e Amministrativi	25.209,13	22.720,93	2.488,20	10,95

Per quanto attiene le posizioni/indennità di responsabilità non dirigenziali e non di direzione, non si riscontra nel complesso una differenza di genere, per quanto i singoli profili/livelli si diversifichino soprattutto in relazione alla diversa tipologia di personale presente (nel caso di personale che svolge attività tecnica vi è una prevalenza maschile, viceversa per le attività amministrative)

TABELLA 5.2 - Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziale per genere

Indennità di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Livello IV	8	33,33	3	12,50	11	45,83
Livello V	3	12,50	7	29,17	10	41,67
Livello VI	1	4,17	1	4,17	2	8,33
Livello VII	0	0,00	1	4,17	1	4,17
Totale persone	12	50,00	12	50,00	24	100,00
% sul personale complessivo	23,08		30,77		26,37	

Nota: non sono presenti le indennità dei livelli I-III in quanto indennità di direzione o vice-direzione

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

1. Congedi parentali e permessi

I congedi parentali sono stati fruiti per l'88% da donne e per poco più dell'11% da uomini.

I permessi per la Legge 104/92 sono stati fruiti sia a giornate che in modalità oraria in misura diversamente distribuita tra donne e uomini. In quest'ultimo caso la differenza percentuale tra uomini e donne appare però meno significativa in quanto l'utilizzo dei permessi per la Legge 104 da parte del dipendente è legato soprattutto al grado di parentela con la persona da assistere rispetto ad una preferenza di genere nell'utilizzo di tale strumento.

TABELLA 1.1 Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere

FRUIZIONE PERMESSI						
Tipologia permessi	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L 104/1992 fruiti	160,00	68,09	75,00	31,91	235,00	100,00
Numero permessi orari L 104/1992 (n. ore) fruiti	460,00	88,58	59,32	11,42	519,32	100,00
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	38,00	11,38	296,00	88,62	334,00	100,00
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	50,24	0,00	0,00	0,00	50,24	0,00
Totale (dipendenti)	23		20		43	

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

L'utilizzo della flessibilità oraria e del lavoro agile non sembrano risentire di una diversità di genere nel loro utilizzo ma rispecchiano semplicemente la maggiore presenza maschile nell'Ente. Discorso diverso riguarda per il part time che è più richiesto dalla componente femminile del personale dipendente come evidenziato nella successiva tabella.

2. Lavoro agile

L'anno 2024 è stato segnato da importanti novità in materia di lavoro agile nel pubblico impiego ed in particolare nel comparto Istruzione e Ricerca a cui appartiene l'OGS.

È stato definitivamente superato il lavoro agile emergenziale legato alle specifiche normative del Covid con particolare riferimento al diritto dei lavoratori c.d. "fragili" a poter derogare al principio della prevalenza del lavoro in presenza rispetto al lavoro agile.

Rilevante in tal senso è stata la Direttiva sul lavoro agile del 29 dicembre 2023¹ firmata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione la quale, considerata superata la contingenza pandemica, invita le pubbliche amministrazioni a individuare le misure organizzative utili a "garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza".

¹ Direttiva 29 dicembre 2023 – "Lavoro Agile" – Vedi: <https://www.aranagenzia.it/documenti-di-interesse/sezione-giuridica/dipartimento-funzione-pubblica/14389-direttiva-29-dicembre-2023--lavoro-agile.html>

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
ISTITUTO NAZIONALE DI OCEANOGRAFIA E DI GEOFISICA SPERIMENTALE - OGS

In data 18 gennaio 2024, inoltre, è stato definitivamente siglato il CCNL 2019-2021 del comparto Istruzione e Ricerca che, nella parte comune, introduce il Titolo III sul lavoro a distanza “finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l’innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l’equilibrio tra tempi di vita e di lavoro nonché una mobilità sul territorio più sostenibile”.

Con riferimento alla sezione istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione il CCNL prevede nello specifico che siano oggetto di confronto sindacale “i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l’accesso agli stessi”.

La Direttiva 2/2019 che regola il funzionamento del CUG, prevede che il Comitato sia chiamato ad esprimersi sulle materie che riguardano il benessere lavorativo e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro come anche sugli argomenti oggetto di relazioni sindacali che rilevano in tale contesto.

Per dare piena attuazione alla Direttiva sul lavoro agile del 29 dicembre 2023 e alla novità del CCNL sul lavoro a distanza, l’OGS ha redatto uno specifico Regolamento del lavoro a distanza a cui il CUG ha fornito un contributo importante. Il nuovo Regolamento ha dato piena attuazione alle norme di maggiore tutela sul lavoro agile a tutte quelle documentate situazioni di salute, personali e familiari altrimenti non conciliabili.

Nel Regolamento è stata inoltre prevista, previa autorizzazione gerarchica, la possibilità di poter gestire in maniera più flessibile le giornate della settimana in cui effettuare la prestazione lavorativa da remoto laddove il dipendente abbia delle adeguate motivazioni.

TABELLA 2.1 – Ricorso al lavoro agile per fascia di età

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 61	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 61	Tot	%
Tipo Presenza														
lavoro agile	3	31	41	44	8	127		8	25	38	48	14	133	

SEZIONE 3. PARITA’/PARI OPPORTUNITA’

In questa sezione sono riportate ed analizzate le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità, in particolare:

- a) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale
- b) Fruizione per genere della formazione
- c) Piano Triennale di Azioni Positive (inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO).

Composizione per genere delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale

Nelle composizioni delle Commissioni di concorso si evidenzia una rilevante presenza femminile tenuto conto che, per alcune aree tematiche concorsuali, è la stessa componente scientifica ad essere prevalentemente maschile. Se ci si limita però all’analisi del solo ruolo di presidente della commissione emerge invece una differenza di genere a favore degli uomini (31 uomini contro 16 donne). La tabella è da leggersi nel caso ad esempio della prima riga, con riferimento a 16 selezioni per assegni di ricerca di cui i componenti senza ruolo di presidente della commissione sono 16 uomini e 16 donne, mentre 10 sono stati presidenti di genere maschile e 6 femminile.

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI
LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
ISTITUTO NAZIONALE DI OCEANOGRAFIA E DI GEOFISICA SPERIMENTALE - OGS**

TABELLA 3.1 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

	Componenti con ruolo non di presidente			Presidente			
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	
Tipo di Commissione	Valori assoluti	Valori assoluti	Valori assoluti	Valori assoluti	Valori assoluti	Valori assoluti	Rapporto D/U
Assegni di ricerca	16	16	32	10	6	16	6/10
Borse di studio	3	3	6	2	1	3	1/2
Collaboratori amm/ter	4	4	8	4	0	4	0/4
Dirigente tecnologo	1	1	2	0	1	1	1/0
Incarico	3	3	6	1	2	3	2/1
Mobilità	3	3	6	3	0	3	0/3
1° ric/tecn	2	4	6	2	1	3	1/2
ric/tec	15	11	26	9	4	13	4/9
Oiv selezione	1	1	2	0	1	1	1/0
Totale personale	48	46	94	31	16	47	16/31
% sul personale complessivo	51,06	48,93	100,00	65,96	34,04	100,00	

Fruizione della formazione suddivisa per genere ed età

Nella tabella sotto riportata sono riportate le informazioni sui corsi di formazione svolti dal personale per tipologia e in termini di ore di formazione.

La maggior incidenza della componente maschile per la prima tipologia di corsi (obbligatori – sicurezza) è legata alle caratteristiche tecnico-specialistiche di alcuni di questi corsi dove il personale afferente è principalmente di genere maschile (ad es. carrellisti, personale nave, carroponte, lavori in quota e DPI III categoria, ecc.) così come per alcuni corsi specialistici di natura informatica.

Per quanto riguarda invece i corsi di aggiornamento professionale di natura prevalentemente amministrativa, la maggiore fruizione del genere femminile rispecchia la maggiore presenza di donne in ambito amministrativo.

Discorso a parte riguarda l'utilizzo della piattaforma Syllabus, laddove, trattandosi di una piattaforma generalista con corsi sulle più svariate tematiche, un'analisi più significativa circa la differenza di genere che emerge dalla tabella richiederebbe il dettaglio dei singoli corsi svolti. Tale reportistica non è attualmente fornita dalla piattaforma. Attualmente si può solo evidenziare un maggior utilizzo di questa piattaforma dal personale di genere maschile.

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
ISTITUTO NAZIONALE DI OCEANOGRAFIA E DI GEOFISICA SPERIMENTALE - OGS

TABELLA 3.2

FORMAZIONE														
Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 61	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 61	Tot	%
Tipo Formazione (ore)														
Obbligatoria (sicurezza)	274	528	306	641	28	1777	74,74%	8	32	156	216		412	40,31%
Aggiornamento professionale		2	8	84		94	3,95%	8		6	232	1	247	24,17%
Competenze manageriali/relazionali			16	16		32	1,35%				32		32	3,13%
Tematiche CUG	2,5		2,5	13	2,5	20,5	0,86%	2,5			29,5	2,5	34,5	3,38%
Violenza di genere	8	8	12	36		64	2,69%		22	32			54	5,28%
Syllabus	8		53,5	69	68	199	8,35%	23	8,5		59,5		91	8,90%
Informatica specifica (python, ecc)	126	21,5	44			192	8,05%		62	33,5	36	20	151,5	14,82%
Totale						2378	100,00%						1022	100,00%

Piano Triennale di Azioni Positive

L'art. 48, comma 1, del d.lgs.11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) prevede che le pubbliche amministrazioni predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne

Il DPR 4 giugno 2022, n. 81 recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) ha previsto che il piano di azioni positive di cui al precedente art.48, comma 1, confluisce all'interno di una specifica sottosezione del PIAO.

I piani triennali di azioni positive, dopo l'introduzione dei comitati unici di garanzia e l'assegnazione ai CUG di competenze in materia di prevenzione e contrasto ad ogni forma di discriminazione e di valorizzazione del benessere organizzativo, non trattano più solo le problematiche delle discriminazioni di genere ma riguardano anche interventi su tutte le altre forme di discriminazione così come azioni positive per il miglioramento del benessere lavorativo.

A tal fine, l'OGS ha adottato il PIAO 2025-2027 e, al fine di integrare quanto previsto per le problematiche di genere, ha definito in tale contesto le azioni positive per promuovere il benessere organizzativo come di seguito indicato.

Queste le proposte del CUG da inserire nel PAP 2025-2027:

- 1) rafforzare l'utilizzo di strumenti di conciliazione vita-lavoro;
- 2) partendo dall'analisi dei risultati dell'ultima rilevazione sul benessere organizzativo mettere in atto le azioni di miglioramento necessarie nelle aree dove si sono riscontrate problematiche. Valutare anche la predisposizione di un nuovo questionario di indagine sul benessere lavorativo da somministrare al personale;
- 3) incrementare le azioni di prevenzione e sensibilizzazione contro l'insorgenza di contrasti e stress lavoro correlato, per il miglioramento del clima lavorativo e per favorire rapporti relazionali lavorativi incentrati sul rispetto e la collaborazione;
- 4) predisporre un codice per la prevenzione delle molestie e contro le discriminazioni rivolto a tutto il personale sia in missione (dove il di rischio di molestie può essere maggiore) che in servizio presso le sedi dell'Ente;
- 5) organizzare un evento di sensibilizzazione del personale con la Consigliera di fiducia sulle tematiche del bullismo, stalking, ecc.;
- 6) predisporre un vademecum informativo e operativo che dia attuazione alla convenzione con AREA per lo Sportello anti violenza GOAP;

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
ISTITUTO NAZIONALE DI OCEANOGRAFIA E DI GEOFISICA SPERIMENTALE - OGS**

- 7) organizzare un evento di sensibilizzazione del personale in collaborazione con AREA Science Park e con il GOAP in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne;
- 8) organizzare un evento di sensibilizzazione del personale in occasione della giornata internazionale della disabilità;
- 9) collaborare con l'ufficio stampa dell'OGS per la predisposizione di linee guida per l'uso del genere nel linguaggio;
- 10) organizzare almeno 3 seminari sulle tematiche di genere, inclusione e benessere lavorativo (ad esempio medicina di genere, le donne e carriere stem, congedi parentali, age management);
- 11) nell'ambito del benessere organizzativo, predisporre un nuovo regolamento per i benefici economico-assistenziali (c.d. fondo assistenza) prevedendo, tra l'altro, un incremento del sostegno economico ai dipendenti con figli all'asilo nido;
- 12) definizione del nuovo Gender Equality Plan (GEP 2025-2027).

TABELLA 3.3

Azioni Positive previste inclusa nel PIAO 2025-2027

Obiettivo generale*	Azione	Indicatore	Target
1-2-3-4	Effettuare una nuova indagine sul benessere lavorativo del personale	Realizzata / non realizzata	tutto il personale
2	Dare piena attuazione al regolamento del lavoro agile nell'ambito delle diverse strutture dell'OGS anche come strumento di conciliazione vita-lavoro	Risultato indagine sul benessere	tutto il personale
3, 4	Organizzare eventi di sensibilizzazione del personale volti a favorire l'inclusività, a ridurre la conflittualità lavorativa, a promuovere la cultura del rispetto e a combattere ogni forma di molestia sul luogo di lavoro	Numero di incontri	tutto il personale
2	Predisposizione di un nuovo regolamento per i benefici economico-assistenziali che preveda, tra l'altro, un incremento del sostegno economico ai dipendenti con figli all'asilo nido	Realizzato / non realizzato	tutto il personale
3,4	Predisposizione di un codice per la prevenzione delle molestie e contro le discriminazioni rivolto a tutto il personale	Realizzato / non realizzato	tutto il personale

Dall'esame dell'elenco delle azioni positive definite dall'OGS per il triennio 2025-2027, il CUG rileva che le azioni proposte sono state accolte.

Monitoraggio delle Azioni Positive 2024

Tra i compiti del CUG in materia di azioni positive, oltre a quello propositivo in fase di definizione del PIAO, vi è anche quello di effettuare a consuntivo una valutazione circa il grado di raggiungimento delle azioni pianificate.

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI
LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
ISTITUTO NAZIONALE DI OCEANOGRAFIA E DI GEOFISICA SPERIMENTALE - OGS**

Nell'ambito del PIAO 2024-2026 le azioni positive previste facevano riferimento anche al Gender Equality Plan 2 (GEP) dell'OGS.

Di seguito le azioni intraprese nel 2024 in linea con le previsioni del precedente PIAO:

- sono stati organizzati eventi informativi e di sensibilizzazione in particolare sulle tematiche del linguaggio di genere e dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità a cura di docenti universitari esperti in materia;
- si è data piena applicazione nelle procedure concorsuali alle novità introdotte dal D.P.R. n. 82/2023 che stabilisce che ogni bando pubblico consideri, con riferimento al profilo professionale messo a concorso, la percentuale di rappresentatività dei generi nell'Amministrazione che lo pubblica e laddove risulti una significativa sotto rappresentanza di genere, tuteli il genere relativamente meno presente attraverso l'introduzione di un titolo di preferenza;
- sono state collocate nelle sedi di Sgonico e Trieste due panchine rosse come misura volta a promuovere anche sul posto di lavoro la consapevolezza, l'informazione, la prevenzione e la sensibilizzazione contro la violenza di genere e il femminicidio;
- è stato approvato il "Codice per la prevenzione delle molestie sessuali durante le missioni della nave R/V Laura Bassi";
- è stata formalizzata l'adesione alla convenzione con l'Area di Ricerca Scientifica e Tecnologica di Trieste - Area Science Park, per l'attivazione di uno sportello antiviolenza, in collaborazione con le operatrici del GOAP, Centro Antiviolenza di Trieste, aperto al personale dell'OGS. Per il 2025 è prevista la definizione delle relative linee guida operative e la predisposizione di un vademecum informativo.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

L'OGS ha già attivato i processi di revisione e di aggiornamento dei propri regolamenti di organizzazione e funzionamento e del personale - così come previsto dal D. Lgs. 25 novembre 2016, n.218 - definendo altresì il nuovo assetto organizzativo e gestionale dell'Ente, anche al fine di dare certezza di funzione e di collocazione al personale.

Nell'ambito delle forme contrattuali di welfare integrativo l'OGS riconosce benefici di natura economico-assistenziale ai dipendenti anche ai fini del miglioramento del benessere dei dipendenti.

A causa di alcune verifiche effettuate dal Collegio dei Revisori dell'Ente, che hanno portato alla necessità di rivedere le modalità di erogazione, nel corso del 2024 il pagamento dei benefici socioassistenziali è stato temporaneamente sospeso in attesa del Comitato e della redazione e contestuale approvazione del nuovo Regolamento per l'utilizzo di tali risorse. In questo momento, il personale sta aspettando il completamento dell'erogazione dei benefici dell'anno 2022 e l'uscita dei bandi per le successive annualità.

Indagini sul benessere organizzativo

Nel corso del 2024 l'OGS ha condotto un'indagine interna sul funzionamento organizzativo delle strutture scientifiche, amministrative e tecniche. Il CUG non è stato coinvolto nella fase di progettazione e creazione del questionario non trattandosi di un questionario di valutazione e benessere organizzativo in senso stretto. Il questionario è stato somministrato al personale nel periodo 30 ottobre – 17 novembre 2024.

Su 386 potenziali rispondenti hanno fornito un feedback 293 unità, pari al 75,9%.

Il 18 ottobre, prima dell'avvio dell'indagine, la Direttrice Generale ha incontrato il CUG cui ha anticipato che i vertici dell'OGS hanno ritenuto opportuno effettuare un'analisi sul funzionamento delle attuali strutture organizzative dell'Ente, al fine di valutare il loro funzionamento ed evidenziate le criticità.

Il questionario è stato predisposto da un'esperta di organizzazioni pubbliche e private ed è stato somministrato tramite piattaforma online a tutto il personale. Ad ogni partecipante, distinto soltanto per struttura di appartenenza, sono state proposte una serie di domande a cui è stato possibile rispondere con una

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
ISTITUTO NAZIONALE DI OCEANOGRAFIA E DI GEOFISICA SPERIMENTALE - OGS**

votazione dall'1 al 7 (1= completamente falso, 7= completamente vero). I dati non erano ancora disponibili al 31/12/24 motivo per cui i risultati non sono oggetto di trattazione nella presente relazione.

La Direttrice ha precisato che, non essendo un'analisi sul benessere organizzativo in toto ma una valutazione sulle singole strutture (amministrative, tecniche e scientifiche) i risultati sarebbero stati condivisi dal Direttore/Dirigente all'interno della propria struttura di riferimento e, accogliendo la richiesta del CUG, ha garantito che i risultati dell'indagine verranno messi a disposizione di tutto il personale dell'Ente mediante pubblicazione nella intranet, conclusa la condivisione da parte dei Direttori/Dirigenti all'interno della propria struttura.

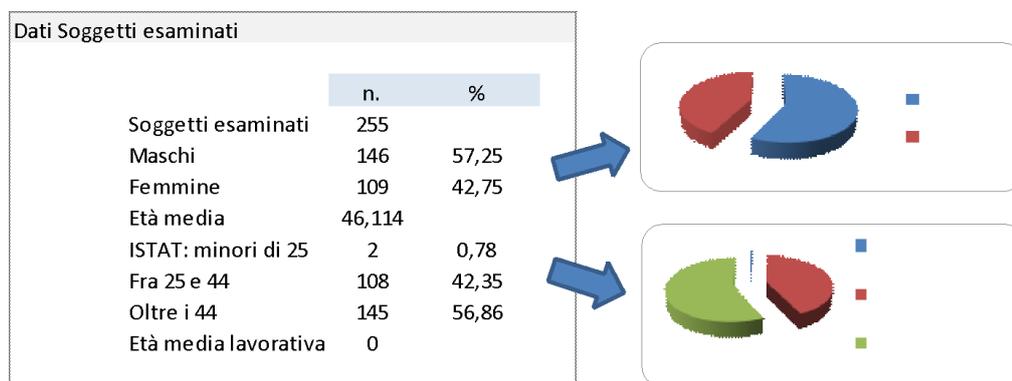
Il CUG, anche partendo dagli spunti di analisi che deriveranno da tale rilevazione, sottolinea la necessità di una nuova indagine sul benessere organizzativo e chiede di essere coinvolto nella fase di predisposizione del questionario.

Dati raccolti dal Servizio Salute e Sicurezza

L'OGS ha messo a disposizione del CUG la relazione del Medico Competente per l'anno 2024.

Il medico ha esaminato 255 unità di personale di cui 146 maschi (57,25%) e 109 femmine (42,75%); 145 soggetti avevano un'età superiore ai 44 anni, mentre i restanti 108 avevano un'età compresa tra 25 e 44 anni.

Periodo **01/01/2024 - 31/12/2024**



Le tipologie di visita sono descritte nella tabella seguente:

TABELLA 4.4

Visite mediche totali			
	M	F	tot
In esame	157	111	268
Precedente	136	85	221

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI
LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
ISTITUTO NAZIONALE DI OCEANOGRAFIA E DI GEOFISICA SPERIMENTALE - OGS**

Tipo visita

Descrizione	M	F	Mprec.	F prec.
Assunzione	37	29,00	27	22
Cambio mansione	13	1,00	1	0
Fine rapporto	0	2,00	1	0
Periodica	104	76,00	102	56
Prima visita	0	2,00	0	0
Richiesta del dipendente	0	1,00	0	4
Rientro da malattia o infortunio sup. a 60 gg.	1	0,00	4	3
Visita periodica (di controllo: con periodicità ravvicinata ri	2	0,00	1	0

Esami strumentali

Descrizione	M	F
DRUG TEST	1	0
ELETTROCARDIOGRAMMA	27	5
ESAMI EMATOCHIMICI	89	47
Questionario Formaldeide	0	1
SPIROMETRIA	77	37
VALUTAZIONE RACHIDE	112	64
VISIO TEST	91	75

Nel corso del mese di maggio e di ottobre 2024 si sono tenute le riunioni periodiche annuali del Servizio di Prevenzione e Protezione, nel corso delle quali sono stati discussi anche i seguenti aspetti di interesse per il CUG:

- risultati collettivi della sorveglianza sanitaria relativi all'anno 2024;
- programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

Nel corso della riunione di maggio il Medico Competente ha illustrato i risultati (in forma collettiva ed anonima) della sorveglianza sanitaria effettuata nell'anno 2024. Il medico ha riferito che la maggior parte delle visite si sono concluse con un giudizio di idoneità e non vi sono state particolari segnalazioni da parte dei lavoratori. Nell'ambito della riunione è stata inoltre discussa la situazione relativa alla presenza di gas Radon nei locali lavorativi e le iniziative intraprese per quantificare ed affrontare il problema; durante gli approfondimenti di maggio 2024 e in presenza dell'Esperto di radioprotezione, il Medico Competente ha raccomandato di registrare con precisione i dati relativi all'esposizione, al fine di garantire la tracciabilità delle potenziali malattie professionali.

A maggio 2024 l'OGS ha, inoltre, conseguito l'importante certificazione UNI ISO 45001:2018 inerente lo standard internazionale che certifica i sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro, che riconosce l'impegno dell'Ente nella prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

Presenza di Radon nei locali lavorativi

Il radon è un gas radioattivo naturale inodore ed incolore la cui eccessiva concentrazione ed esposizione è potenzialmente dannosa per la salute. Il Friuli-Venezia Giulia è tra le regioni italiane dove si registra una maggiore presenza di tale gas.

Su richiesta degli RLS e come concordato in riunione periodica con la dirigenza, l'OGS ha organizzato nella giornata di giovedì 7 novembre 2024 alle ore 14:30, in modalità telematica, un incontro informativo rivolto a tutto il personale, durante il quale l'esperto in radioprotezione dott. Stefano Colonnello ha illustrato le nuove modalità di valutazione dell'esposizione del personale al gas radon.

È stata successivamente reso disponibile nella intranet dell'Ente, la relazione "Valutazione delle dosi di radon indoor" ai sensi del D.lgs. 101/2020. Il documento riporta i valori medi annui di concentrazione di radon misurati nelle stanze degli edifici della sede di Borgo Grotta Gigante (Sgonico). Nelle altre sedi dell'Ente si registrano concentrazioni che non richiedono interventi.

Le concentrazioni rilevate nel corso del monitoraggio annuale evidenziano concentrazioni medie annue di radon superiori ai limiti di legge, con solo 7 locali su 109 con un valore inferiore a 300 Bq/m³. Tale monitoraggio rileva la concentrazione media ma da solo non è sufficiente in quanto va poi analizzato congiuntamente ai tempi di esposizione.

Per valutare al meglio l'effettiva esposizione dei lavoratori, oltre alle misure con i dosimetri, sono state effettuate delle rilevazioni con sensori continui all'interno di alcuni locali, che consentono di analizzare l'andamento della concentrazione di radon con un maggior dettaglio temporale.

Ne risulta che la concentrazione di radon è elevata durante le ore notturne e nei fine settimana quando i locali sono chiusi, diminuendo invece sensibilmente nelle ore diurne infrasettimanali quando c'è presenza di lavoratori e le stanze vengono arieggiate.

Di conseguenza, il calcolo della dose efficace annua per i lavoratori è stato stimato considerando la metà delle concentrazioni medie annue rilevate (in accordo col medico competente e l'ARPA FVG).

Grazie alla fruizione del lavoro agile, si è ridotta la presenza in sede del personale soprattutto nelle stanze più esposte. Il rischio esposizione è stato stimato considerando la personale esposizione di ogni lavoratore in relazione alle ore effettiva presenza in sede.

Per tutti i lavoratori è stata stimata una dose efficace annua inferiore a 6 mSv, e pertanto nessuno viene classificato come lavoratore "esposto", secondo quanto previsto dal citato Decreto.

L'Ente proseguirà con il monitoraggio con i dosimetri ma di doterà anche di appositi misuratori in continuo che consentiranno al personale di valutare in ogni momento la concentrazione di radon nella propria stanza. È stato inoltre affidato un incarico ad una società specializzata per redigere il piano di fattibilità tecnico-economica per la realizzazione delle opere di bonifica.

Il CUG si impegna ad adoperarsi per essere periodicamente informato sulla situazione anche rapportandosi agli RLS.

Trasparenza e comunicazione interna

L'OGS reputa di strategica importanza perseguire la completa trasparenza nei processi decisionali e nella circolazione delle informazioni. Prima della pandemia erano state intraprese azioni rivolte al personale per informare su tutte le attività dell'Ente che avevano ottenuto un discreto successo. Durante la pandemia sono stati organizzati seminari divulgativi on line aperti a tutte le componenti del personale ma certamente il coinvolgimento è stato meno efficace. Non è ancora stato redatto un piano della comunicazione che elabori, in particolare, un protocollo di comunicazione interna volto non solo a far circolare le informazioni

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI
LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
ISTITUTO NAZIONALE DI OCEANOGRAFIA E DI GEOFISICA SPERIMENTALE - OGS**

ma ad aumentare il senso di appartenenza e la condivisione degli obiettivi. Il CUG concorda nel riconoscere l'importanza strategica della circolazione delle informazioni per perseguire la completa trasparenza nei processi decisionali; pertanto, si apprezza l'idea di redigere un piano della comunicazione per l'OGS. Il CUG rimane in attesa che il piano della comunicazione venga predisposto e condiviso.

Consigliera di Fiducia

La figura della Consigliera di Fiducia è stata prevista per la prima volta nella Raccomandazione della Commissione europea 92/131 relativa alla Tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e dalla Risoluzione A3-0043/94 del Parlamento europeo. I compiti del/della Consigliere/a di fiducia sono vari e compositi.

Il/La Consigliere/a di fiducia è uno/a specialista chiamato/a a: prevenire, gestire, risolvere efficacemente i casi di molestie, mobbing e discriminazioni in coerenza con il codice di comportamento approvato dall'Ente. I compiti e funzioni della Consigliera di Fiducia sono disciplinati nel Codice di Condotta, e comprendono sia i compiti di ascolto e assistenza all'utenza che l'impegno assunto per la sensibilizzazione sui temi del benessere organizzativo, la formazione in favore dei dipendenti e la collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia.

L'OGS, per quanto figura non obbligatoria, ha deciso da alcuni anni di dotarsi di una Consigliera di Fiducia. L'incarico di **Consigliera di fiducia** per il triennio 2023-2026 è stato conferito all'avvocata Francesca PIDONE con atto del Presidente n. 53 del 15.11.23. La Consigliera di fiducia fornisce consulenza e assistenza a tutti coloro che a qualsiasi titolo lavorano e operano all'interno dell'OGS e che ritengano di essere stati destinatari di atti o comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona.

Il CUG è stato impegnato nel 2024 ad offrire, in continuità rispetto alle modalità già sperimentate negli anni passati, supporto informativo ed operativo alla Consigliera di Fiducia. Per quanto riguarda la garanzia di accessibilità diretta ai suoi servizi, è attivo uno specifico indirizzo di posta elettronica (consigliera.fiducia@ogs.it) che permette al personale di interagire direttamente ed autonomamente, se ritenuto utile, con la Consigliera anche ai fini di un incontro in presenza o da remoto con la stessa. Per tali finalità la Consigliera periodicamente si rende disponibile anche in presenza presso l'Istituto attivando così uno sportello di ascolto. In tali giornate il Presidente del CUG convoca una riunione del Comitato per confrontarsi di persona con la Consigliera. Nel pieno rispetto della privacy, la funzionalità ed utilità della Consigliera sono state, quindi, oggetto nel 2024 di costante aggiornamento e valutazione da parte del CUG.

Relazione della Consigliera di Fiducia

In data 7 dicembre 2024 la Consigliera di Fiducia ha redatto la "Relazione attività svolta dalla Consigliera di fiducia 2023- 2024" di cui si fornisce di seguito una breve sintesi dei tratti più rilevanti.

Nella prima parte della sua relazione, l'avv. Pidone descrive l'attività svolta e le modalità con cui questa è stata condotta, anche con riferimento al contributo alla redazione del Codice per la prevenzione delle molestie sessuali durante le missioni della nave R/V Laura Bassi, come già specificamente trattato in questa relazione.

Più interessante, in questo contesto, è la parte della relazione dedicata allo sportello di ascolto. Nel periodo 30 novembre-31 dicembre 2024 si sono rivolte alla Consigliera di fiducia 19 persone.

Le richieste totali sono state 13 di cui 3 collettive. Delle 13 richieste, 11 hanno avuto seguito con un percorso di colloquio/i, scambio di e-mail ed attività di monitoraggio. L'utenza proviene da strutture dell'OGS eterogenee, con una composizione prevalente dei profili professionali di collaboratori e operatori amministrativi rispetto ai tecnici e ai ricercatori/tecnologi. Dal punto di vista del genere, si sono rivolte allo sportello 14 donne e 5 uomini. I colloqui on line e in persona sono stati 18 e con qualche persona sono stati svolti più colloqui. Il personale che si è rivolto alla Consigliera non ha ritenuto comunque di attivare procedure informali o formali. Ciononostante la Consigliera, nei termini più delle macro-tipologie di segnalazione pervenute, ha definito alcune strategie per fronteggiare a livello generale le problematiche

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI
LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
ISTITUTO NAZIONALE DI OCEANOGRAFIA E DI GEOFISICA SPERIMENTALE - OGS**

emerse. Non sono state riportate segnalazioni di molestie sessuali o di mobbing conclamato, riguardando piuttosto quasi tutte le attivazioni del servizio di ascolto situazioni di disagio o malessere lavorativo.

Difficile dire, a parere della Consigliera, quanto queste segnalazioni siano da considerare limitate rispetto alla ben più ampia numerosità del personale dell'OGS, o quanto piuttosto siano da considerare come rappresentative di una più generale situazione dell'OGS.

Come segnalato nelle riunioni del CUG da alcuni suoi componenti, l'Ente sta attraversando un momento di "stress lavorativo" in relazione a diversi fattori di cui alcuni oggettivi, quali il cambio del sistema di contabilità, il passaggio a nuove piattaforme informatiche per la gestione delle principali procedure gestionali, il notevole impatto dei progetti PNRR, la necessità di aggiornare quasi tutti i regolamenti o accordi di Ente.

Altri fattori sono, invece, di natura più soggettiva, e come tali riferibili in alcuni casi a specifiche situazioni, e sono riferibili, ad esempio, alla necessità di una maggiore attenzione per una corretta e rispettosa gestione delle situazioni di conflittualità, ad un maggiore attenzione all'utilizzo di un linguaggio corretto e rispettoso, alla necessità di un maggiore e migliore dialogo e comunicazione tra dirigenti e dipendenti.

In tal senso il CUG ha segnalato all'Amministrazione l'opportunità di svolgere dei percorsi informativi e formativi di sensibilizzazione dedicati allo sviluppo delle azioni positive e delle c.d. soft skills sia dei dirigenti che dei dipendenti con riferimento, ad esempio, alle corrette modalità di comunicazione, alla gestione e prevenzione dei conflitti, alla capacità di gestione della leadership, al team building e alla gestione dei rapporti interpersonali, all'inclusività, all'intelligenza emotiva.

In tal senso, l'Ente si è reso proattivo e sensibile su tali tematiche programmando alcuni eventi già per il primo trimestre 2025.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ

Il CUG è composto da:

- quattro componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del decreto legislativo 165/2001;
- un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione.

Per ogni componente effettivo è previsto un supplente.

Il CUG ha sede presso l'OGS in Borgo Grotta Gigante 42/C – Sgonico (TS). Ha durata quadriennale e i suoi Componenti continuano a svolgere le funzioni fino alla nomina del nuovo organismo.

La nomina dei componenti dell'amministrazione segue l'espletamento di una procedura comparativa trasparente cui può partecipare tutto il personale dell'Ente interessato in servizio.

Per non disperdere il patrimonio di esperienza maturato, il mandato dei componenti del CUG è rinnovabile, purché gli stessi soggetti risultino, ad esito della procedura comparativa, tenuto conto dell'attività già svolta i più idonei allo svolgimento dell'incarico.

L'attività che i componenti dei CUG svolgono quando operano per il Comitato, sia partecipando alle riunioni che svolgendo qualsiasi altra funzione di competenza del CUG - attribuita al componente in virtù della organizzazione interna del Comitato - è da considerarsi, a tutti gli effetti, come attività svolta nell'interesse della Amministrazione e, come specificato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è oggetto di valutazione della performance.

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI
LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
ISTITUTO NAZIONALE DI OCEANOGRAFIA E DI GEOFISICA SPERIMENTALE - OGS**

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'OGS è attualmente così costituito (atto Direttrice Generale n.253/2024 del 5 aprile 2024):

Rappresentante	Sostituto	Soggetto rappresentato
Federica MELOZZI	Gianluca BROGI	OGS
Anna TERUZZI	Simona CASSARO	OGS
Paolo BERNARDI	Margherita PERSI	OGS
Laura RIOSA	Fabiana BRANCOLINI	OGS
Alessandra ZANETTI	Simona GIGLI	FSUR CISL (CISL SCUOLA)
Luca MORATTO	Alessandro CONIGHI	FLC CGIL
Renato CAPUOZZO	Michela GIUSTINIANI	SNALS CONFSAL
Anna Lucia TARANTINO	Stefano MAFFIONE	FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA

La Presidente del CUG è Federica Melozzi, mentre la Vicepresidente è Anna Teruzzi.

I componenti nominati nel corso del quadriennio cessano comunque dall'incarico allo scadere del mandato del CUG. Il CUG esercita i compiti ad esso spettanti ai sensi dell'articolo 57, comma 3, del d.lgs.165/2001, introdotto dall'articolo 21 della l. 183/2010 e della Direttiva emanata il 4 marzo 2011 come integrata dalla Direttiva 2/2019 ("Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche ") che ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG rafforzando il ruolo degli stessi all'interno delle amministrazioni pubbliche.

B. ATTIVITÀ

Le principali attività svolte dal CUG nel periodo 5 aprile -31 dicembre 2024 sono state, molto sinteticamente, le seguenti:

A partire dall'insediamento del nuovo CUG e fino al 31 12 2024 si sono svolti sei incontri.

Le riunioni del CUG si sono tenute nelle seguenti date:

- 02 maggio 2024;
- 18 luglio 2024;
- 23 agosto 2024 (Incontro per approfondimenti Documento "Prevenire ed affrontare le molestie e la violenza sessuale nelle missioni della nave R/V Laura Bassi") con Consigliera di fiducia;
- 18 ottobre 2024;
- 12 novembre 2024;
- 17 dicembre 2024 (evento di presentazione del CUG, della Consigliera di Fiducia, delle operatrici del GOAP).

Segue una **descrizione** delle principali attività svolte dal CUG nel corso dell'anno 2024:

Pareri/proposte del CUG

- **28 giugno 2024:** Osservazioni del CUG sulla bozza del nuovo regolamento sul lavoro a distanza;
- **23 agosto 2024:** Osservazioni del CUG sul documento relativo alla definizione dei nuovi criteri di valutazione dell'attività svolta per i passaggi di fascia stipendiale per il personale Ricercatore e Tecnologo;
- **24 gennaio 2025:** Proposte del CUG da inserire nel Piano Azioni Positive (PAP) 2025-2027-

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI
LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
ISTITUTO NAZIONALE DI OCEANOGRAFIA E DI GEOFISICA SPERIMENTALE - OGS**

Sono state affrontate diverse problematiche e valutate diverse tipologie di richieste quali, ad esempio la possibilità di far accedere sul posto di lavoro i propri animali domestici.

In questo caso, dopo un'attenta valutazione e studio della normativa vigente e da un confronto con l'esistenza di regolamenti esistenti di altri enti, a causa di vari fattori si è ritenuto che la risposta non possa essere un "no" in termini assoluti, ma che è difficile allo stato attuale prevedere in maniera generalizzata l'accesso degli animali domestici sul luogo di lavoro.

Eventi/attività

- **26 giugno 2024:** seminario prof.ssa Nunin **"Come contrastare gli stereotipi di genere attraverso un uso corretto e consapevole della lingua nella comunicazione"**;
- **22 novembre 2024** seminario prof.ssa Nunin **"L'inclusione lavorativa e l'attuazione della normativa antidiscriminatoria"**;
- **Il 25 novembre 2024** in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, è stata completata l'installazione di due panchine rosse all'interno del nostro Ente, una nella sede di Borgo Grotta Gigante e un'altra in quella di Udine, quale simbolo di sostegno e memoria per tutte le vittime di violenza.
- L'inaugurazione delle panchine è stata preceduta da un webinar dell'avv. Francesca Pidone dal titolo **"La violenza contro le donne una responsabilità di tutti e tutte. Riflessioni per il 25 novembre giornata internazionale contro la violenza sulle donne"**.

Codice per la prevenzione delle molestie sessuali durante le missioni della nave R/V Laura Bassi

Durante le campagne di ricerca a bordo della nave da ricerca Laura Bassi, il personale, OGS e non, lavora per periodi prolungati, in un contesto isolato, con condizioni ambientali spesso difficili e un elevato livello di stress. Molte campagne sono caratterizzate da una ridotta privacy, a causa dell'elevato numero di persone presenti in luoghi circoscritti con limitati spazi e ridotti confini interpersonali lungo tutto l'arco delle 24 ore quotidiane. Il tutto rende difficile il mantenimento di un proprio spazio personale. Le circostanze descritte possono costituire il presupposto per un incremento dei rischi di molestie sessuali sia intenzionali sia non intenzionali, ma come tali percepite. Per tale motivo alcuni dipendenti hanno sollecitato l'OGS, e in particolare il CUG, alla predisposizione di un apposito codice di condotta anche con il coinvolgimento della Consigliera di Fiducia.

A seguito di un non facile percorso di elaborazione e condivisione del testo, **nell'ottobre del 2024** si è giunti alla definitiva deliberazione da parte del Consiglio di amministrazione del "Codice per la prevenzione delle molestie sessuali durante le missioni della nave R/V Laura Bassi" così articolato:

- ambito di applicazione;
- definizione di violenza sessuale e molestie sessuali sul luogo di lavoro;
- dovere di collaborazione;
- procedure di denuncia formali e informali;
- tutela della riservatezza;
- formazione e informazione;
- norme finali.

il 26 novembre 2024 è stata organizzata una **giornata formativa** sul tema. L'incontro, docente l'avv. Pidone è stato suddiviso in due sessioni formative separate: quella del mattino **"La conoscenza delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro e nelle missioni della nave Laura Bassi"** aperta al personale OGS e degli altri enti che partecipa alla campagna antartica, quella del pomeriggio **"Azioni di prevenzione e di repressione e**

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI
LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
ISTITUTO NAZIONALE DI OCEANOGRAFIA E DI GEOFISICA SPERIMENTALE - OGS**

interventi di tutela delle molestie sessuali nelle missioni della nave Laura Bassi” ristretta dei responsabili e referenti della prossima missione antartica.

Alla sessione del mattino è intervenuta anche la Direttrice Generale per illustrare il contenuto del “Codice per la prevenzione delle molestie sessuali durante le missioni della nave R/V Laura Bassi”.

Nella seduta del Consiglio di Amministrazione del **29 novembre** è stata approvata la **convenzione operativa con l'Area Science Park e l'Associazione GOAP** – Gruppo Operatrici Antiviolenza e Progetti per lo svolgimento in collaborazione di attività di interesse comune per l'attivazione dello sportello antiviolenza.

5 dicembre 2024: partecipazione del CUG e della Direttrice Generale dell'OGS all'evento “Oltre gli stereotipi di genere: identificare i pregiudizi nascosti e superare i luoghi comuni” organizzato dal CUG di AREA Science Park in collaborazione con il GOAP e con l'associazione Interpares:

17 dicembre 2024: presentazione al personale dell'OGS dell'attività e dei compiti del CUG, della Consigliera di Fiducia e dello sportello antiviolenza presente anche presso il campus di Padriciano di AREA Science Park.

L'impegno del CUG su questi temi si è concentrata sul recepimento nel 2024 delle previsioni della Direttiva del Ministro della PA pubblicata sul finire del 2023 in materia di riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme, la quale assegna un ruolo essenziale in tale contesto ai CUG dedicando, infatti, un'intera sezione della Direttiva alla loro attività.

In linea con le indicazioni della Direttiva, il CUG nel 2024 ha inoltre sensibilizzato l'Amministrazione e il personale dell'OGS affinché venissero utilizzati agli strumenti di formazione ad hoc messi a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica, quali il corso “RIFORMA-Mentis” e il programma formativo “La cultura del rispetto” erogati tramite la piattaforma Syllabus.

Ulteriori azioni poste in essere dal CUG

- Adesione alla rete nazionale dei CUG
- Definizione di un nuovo regolamento del CUG in adeguamento alla Direttiva 2/2019

Azioni che il CUG si propone per il 2025

- Organizzazione di percorsi formativi specifici di sensibilizzazione del personale (tecniche di riabilitazione posturale, congedi parentali, medicina di genere, age management, violenza di genere, prevenzione della minaccia, incontri sulle tematiche inerenti alla Consigliera di Fiducia) ;
- Interazione e contatti con Consigliera Regionale di Parità, Consigliera di Parità di area vasta ed altri CUG del territorio;
- Coinvolgimento redazione questionario sul benessere organizzativo;
- Questionario sugli asili nido;
- Supporto nella definizione del nuovo codice di comportamento, codice etico, codice etico nelle attività di ricerca;
- Interazione costante con l'Amministrazione e con la Consigliera di Fiducia.

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI
LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
ISTITUTO NAZIONALE DI OCEANOGRAFIA E DI GEOFISICA SPERIMENTALE - OGS**

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La relazione raccoglie le principali informazioni relative ai dati sul personale dell'Ente, ai piani ed alle attività intraprese nel corso dell'anno 2024 da questo CUG dal periodo della sua nomina (dal 5 aprile al 31 dicembre 2024), facendo riferimento anche ad attività che sono state iniziate dal CUG precedente.

Per quanto riguarda le tematiche di competenza del CUG, la situazione può considerarsi generalmente soddisfacente per quello che riguarda l'assenza di segnalazioni di situazioni di discriminazione o molestie di un certo rilievo, anche in considerazione del fatto che il personale ha potuto rivolgersi alla Consigliera di fiducia in quanto figura terza non dipendente dell'Ente. Si rileva, invece, una situazione di disagio/stress lavorativo che allo stato attuale non è però perfettamente definibile e quantificabile sulla base delle sole segnalazioni pervenute, ma che sicuramente merita un approfondimento tramite una rilevazione aggiornata sul benessere organizzativo da svolgersi auspicabilmente nel 2025. Si ritiene che sia inoltre necessario un maggiore sforzo per migliorare la comunicazione all'interno dell'Ente. Questo problema va affrontato su più fronti, sia promuovendo una circolazione più chiara ed efficace delle informazioni sulle attività e l'organizzazione dell'Ente, come anche mediante la definizione di linee guida e di interventi formativi ad hoc tesi a migliorare gli aspetti relazionali, comportamentali e di comunicazione interpersonale di tutto il personale, in particolare per chi riveste funzioni dirigenziali o comunque di responsabilità.

Rispetto al passato, si rileva che la Direzione generale coinvolge maggiormente e proattivamente il CUG nella pianificazione e realizzazione delle attività e si spera che questo coinvolgimento serva a promuovere un clima di maggiore serenità e fiducia, che consenta la massima collaborazione fra tutti i dipendenti a tutti i livelli. Migliorare il clima lavorativo può aumentare la produttività del personale; lavorare in un contesto ottimale infatti riduce i conflitti, accrescendo il senso di appartenenza all'Ente.