

**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**

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE - ANNO 2025

1. PREMESSA

Prima di entrare nel merito della Relazione, risulta utile fornire sinteticamente il quadro di riferimento in cui opera il Comitato Unico di Garanzia (CUG) affiancato presso l'OGS dalla figura della Consigliera di Fiducia.

Il ruolo del CUG

Il Comitato Unico di Garanzia sostituisce, riunificandoli, il Comitato Pari Opportunità e il Comitato di contrasto al mobbing. Il Comitato viene nominato con atto del Direttore Generale ed è costituito in forma paritetica da componenti scelti fra il personale dell'Amministrazione e da componenti nominati dalle organizzazioni sindacali presenti nell'Ente. Il CUG rimane in carica per quattro anni.

In linea con la Direttiva 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, il CUG è tenuto a svolgere i seguenti compiti:

- assicurare, in ambito lavorativo, parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta;
- ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;
- accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni.

Con specifico riferimento alle tematiche di prevenzione e il contrasto alle molestie sessuali, al mobbing e a ogni forma di discriminazione, l'impegno del CUG dell'OGS è rivolto principalmente alle seguenti attività:

- supporto alla predisposizione di Piani di Azioni Positive volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'Ente;
- prevenzione di eventuali situazioni di mobbing, di fenomeni di sopruso, di discriminazioni arbitrarie, di condotte prevaricanti, di molestie o di emarginazione;
- promozione della cultura del rispetto e delle pari opportunità;
- promozione di iniziative di sensibilizzazione del personale e dei soggetti in formazione sugli stereotipi di genere;
- promozione di un uso non discriminatorio del linguaggio.

L'attuale composizione del Comitato (Atto DG n. 253 ADW del 05/04/2024) è la seguente.

Rappresentanti Amministrazione

Federica Melozzi (Presidente)
Anna Teruzzi (Vice-presidente)
Paolo Bernardi
Laura Riosa

Sostituti

Gianluca Brogi
Simona Cassaro
Margherita Persi
Fabiana Brancolini

**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

Designati dalle OO.SS.

Luca Moratto	FLC CGIL
Alessandra Zanetti	CISL FSUR
Anna Tarantino	Fed. UIL SCUOLA-RUA
Renato Capuzzo	SNALS CONFISAL

Sostituti

Alessandro Conighi
Simona Gigli
Stefano Maffione
Michela Giustiniani

Il ruolo della Consigliera di Fiducia

La Consigliera di fiducia è un'ulteriore figura di garanzia e di controllo chiamata a prevenire, gestire e aiutare a risolvere, anche in via giuridica, casi di discriminazione, molestia sessuale, morale o psicologica, mobbing e straining che hanno luogo nell'ambiente di lavoro, di studio e di ricerca, portati alla sua attenzione.

Il ruolo della Consigliera di fiducia è stato previsto, per la prima volta, nella "Raccomandazione della Commissione Europea 92/131 del 27 novembre 1991", relativa alla Tutela della dignità delle donne e degli uomini e dalla risoluzione A3-0043/94 del Parlamento europeo.

La Consigliera di fiducia è una esperta esterna all'amministrazione, selezionata mediante avviso pubblico indetto dall'Amministrazione tra professionisti in possesso di diploma di laurea in ambito psicologico o giuslavoristico e con comprovate competenze, esperienze e capacità nel settore.

Pur non essendo una figura obbligatoria, l'OGS ha deciso di dotarsene per offrire a propri lavoratori una figura terza con competenze più specialistiche rispetto al CUG e quindi in tal senso complementare.

La Consigliera, nell'ambito di una specifica attività di sportello, raccoglie e valuta le segnalazioni di quanti si rivolgono a di ascolto perché si sentono potenzialmente oggetto di discriminazioni, di molestia sessuale, di mobbing o di stalking all'interno dell'ambiente di lavoro e fornisce assistenza e consulenza al fine di contribuire alla risoluzione del caso.

L'attività della Consigliera è improntata alla terzietà, all'imparzialità e alla riservatezza di tutte le persone coinvolte ed è diretta ad accogliere ed esaminare le denunce e le segnalazioni di disagio, allo scopo di individuare e ricercare possibili soluzioni. Agisce in piena autonomia nel rispetto della volontà della persona che a lei si rivolge.

La Consigliera si muove principalmente attraverso procedure informali, durante le quali ascolta la persona che si ritiene vittima e suggerisce le azioni più idonee ad affrontare e risolvere la situazione. Può acquisire testimonianze, accedere a documenti, proporre incontri tra le persone coinvolte e, in alcuni casi, rivolgersi direttamente a dirigenti, direttori, e altre figure istituzionali, sempre nel rispetto della volontà e della tutela della persona che l'ha interpellata. Può infine fornire assistenza nel caso di azione formale.

In collaborazione con il CUG, inoltre, la Consigliera promuove presso l'Amministrazione iniziative volte al monitoraggio costante del benessere del personale al fine di tutelare l'equilibrio positivo tra dimensione fisica e psichica del lavoratore, così come si collabora col Comitato nelle attività di diffusione e formazione in materia.

Attualmente la Consigliera di Fiducia presso l'OGS è l'Avv. Francesca Pidone (Atto DG n. 53 ADW del 15/11/2023).

**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

Funzionamento dello Sportello di Ascolto

La persona che ritenga di avere subito atti o comportamenti considerati lesivi della dignità in quanto riconducibili a fenomeni di discriminazione, mobbing, molestie sessuali o stalking all'interno dell'ambiente lavorativo può rivolgersi allo Sportello di Ascolto svolto dalla Consigliera inviando una comunicazione ad un apposito indirizzo di posta elettronica accessibile solo alla Consigliera nel pieno rispetto della privacy.

A seguito di questo primo contatto è poi possibile proseguire l'attività di ascolto mediante incontri on line o in presenza con la Consigliera, la quale garantisce periodicamente la sua presenza in sede.

Le funzioni dello Sportello sono:

- a. fornire sostegno alla persona richiedente (ascolto, aiuto e consulenza), per il superamento e/o risoluzione del disagio percepito;
- b. assicurare uno spazio di ascolto e un'accoglienza basata sulla fiducia reciproca, nel completo rispetto della riservatezza e della privacy;
- c. procedere, su esplicita richiesta della persona interessata, all'attivazione della procedura di mediazione interna, cosiddetta informale ovvero alla procedura formale;
- d. fornire corrette informazioni e documentazione;
- e. informare e tenere aggiornato il CUG rispetto alla tipologia di fenomeni riportati dai lavoratori;
- f. proporre azioni positive per la prevenzione e la rimozione dei fenomeni sopra descritti, al fine di garantire un clima di benessere lavorativo rispettoso della dignità delle persone e di promuovere l'equilibrio positivo tra dimensione fisica e psichica.

Nella successiva trattazione, verrà fornita una sintesi della Relazione della Consigliera sulla sua attività nell'Ente.

2. LA RELAZIONE

Riferimento normativo

La Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia è un adempimento previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 Marzo 2011 recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" così come integrata dalla Direttiva n.2/2019 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".

La relazione è un documento, di norma redatto entro il 30 marzo di ogni anno, che analizza e verifica lo stato delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni all'interno di una pubblica amministrazione. Essa valuta, inoltre, l'attuazione dei piani di azioni positive, mirando a garantire un ambiente di lavoro equo e senza violenze.

Finalità

Monitoraggio e verifica: Analizzare i dati sul personale per valutare l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, inclusa l'attuazione del Piano triennale di azioni positive.

Benessere Organizzativo: Promuovere iniziative per il benessere lavorativo e la conciliazione vita-lavoro, monitorandone i risultati.

**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**

Contrasto alle discriminazioni: Verificare l'assenza di discriminazioni dirette e indirette (genere, età, disabilità, ecc.) e di violenze morali o psicologiche.

Supporto all'Amministrazione: Fornire pareri propositivi e consultivi per migliorare la cultura organizzativa e la gestione delle risorse umane.

La relazione costituisce uno strumento fondamentale per verificare che l'amministrazione garantisca il rispetto delle norme in materia di lavoro, inclusi anche gli aspetti di formazione, sviluppo professionale e flessibilità, come indicato nelle citate direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica.

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 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.

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Dalle tabelle sotto riportate sul personale distinto per genere, inquadramento e classi di età, emerge una situazione pressoché invariata rispetto all'anno 2025 con una leggera prevalenza del genere maschile (ca. 56% del personale) rispetto alla presenza femminile (ca. 44%). Tale situazione sembra essere legata soprattutto alla componente tecnica/tecnologica del personale, potendosi ipotizzare una possibile spiegazione nel *gender gap* presente già a livello nazionale in relazione all'offerta lavorativa e formazione¹.

Anche l'età sembra essere un altro fattore rilevante, essendo presente nelle fasce di età più giovani una maggiore parità di genere, con ciò facendo intravedere per il futuro una situazione più equilibrata.

¹ ALMALAUREA – Rapporto di genere 2026 - Focus di genere nell'ambito STEM: *“La segregazione di genere nei percorsi STEM risulta ormai strutturale. La presenza femminile in tali ambiti rimane contenuta e, tra i laureati del 2024, è pari al 41,1% (sul complesso dei laureati è pari a circa il 60%) ed è invariata dal 2015. Nella scelta di questi percorsi, l'influenza del livello di istruzione dei genitori — fattore che incide in generale sulle scelte formative dei giovani — assume un ruolo rilevante e risulta particolarmente marcata per le donne rispetto agli uomini. Le donne, più degli uomini, “raccolgono il testimone” dal genitore (indifferentemente da parte di madre o di padre) negli ambiti più improntati all'innovazione tecnologica (17,9%, +1,6 punti percentuali rispetto agli uomini, nel complesso dei laureati è il 19,4%, -2,4 punti percentuali rispetto agli uomini). Anche nel passaggio dalla laurea al dottorato di ricerca, la presenza femminile nell'ambito STEM rimane contenuta e nettamente inferiore rispetto agli altri ambiti disciplinari: le donne rappresentano il 36,7% dei dottori di ricerca STEM del 2024, mentre nelle altre aree disciplinari costituiscono oltre il 50% del collettivo”.*

ALMADIPLOMA - Rapporto 2026 – Profilo dei Diplomati 2025: *“Le femmine sono più del 70% fra gli studenti di alcuni percorsi: liceo linguistico, liceo delle scienze umane, liceo artistico, liceo classico. Una situazione più equilibrata tra maschi e femmine si rileva nel tecnico economico e nel liceo scientifico. Prevalgono i maschi, invece, nell'indirizzo tecnico tecnologico (65,6%)”.*

**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**

Per quanto riguarda gli organi di vertice nel Consiglio di Amministrazione c'è una disparità con due uomini e una donna.

Ampliando l'analisi dei vertici anche alla figura del Direttore Generale, la situazione si riequilibra essendo tale ruolo ricoperto da una donna.

Per quanto attiene il solo personale dirigenziale, mentre vi è una perfetta parità a livello di dirigenza amministrativa (un uomo e una donna), emerge invece una disparità con riferimento ai dirigenti scientifici (quattro uomini e nessuna donna).

La situazione cambia invece con riferimento alle diverse forme di posizioni organizzative con una indennità di responsabilità non dirigenziali dove la presenza femminile è, invece, maggioritaria.

Proseguendo con la visione delle tabelle richieste per la Relazione, si nota come, grazie probabilmente alla flessibilità dell'orario presente nell'Ente e alla diffusione del lavoro agile avvenuta negli ultimi anni, il ricorso al part-time volontario è assai contenuto rendendo i confronti di genere poco significativi. Ci troviamo infatti di fronte ad un totale di soli quattro dipendenti con orario a tempo parziale, di cui 3 donne ed un solo uomo. Questo dato rispecchia una politica dell'Ente che negli ultimi anni ha tenuto in considerazione le misure di conciliazione tempo-lavoro quali, appunto, la flessibilità oraria e il lavoro agile.

Per quanto riguarda la fruizione di alcune specifiche misure quali i permessi giornalieri ex L 104/1992 e i congedi parentali, è maggiore nel complesso la percentuale di donne che ricorre a queste misure. Si rileva inoltre una significativa differenza di genere nella modalità di fruizione dei permessi/congedi, laddove le dipendenti utilizzano molto più degli uomini i permessi/congedi per l'intera giornata contro un utilizzo maschile più orientato ad una fruizione oraria.

Per quanto attiene la suddivisione del personale per titolo di studio, per la parte scientifica (ricercatori e tecnologi) è il contratto nazionale di lavoro che richiede come principale requisito di accesso a tali profili il possesso di un dottorato di ricerca.

Per quanto riguarda la composizione di genere delle commissioni di concorso vi è una prevalenza maschile (60%) rispetto alla componente femminile che diventa più marcata limitando il confronto al ruolo di presidente.

Per quanto riguarda le ore di formazione generale (corsi di aggiornamento professionale, competenze manageriali/relazionali, tematiche CUG, violenza di genere, ecc.) e sulla piattaforma Syllabus, si evidenzia una leggera prevalenza del genere maschile che rispecchia la composizione di genere dell'Ente. Il peso in termini di ore formative della piattaforma Syllabus è divenuto significativo avendo l'Ente sponsorizzato, come da indicazioni ministeriali, la fruizione dei percorsi formativi resi disponibili alle PPAA su tale piattaforma.

Per quanto attiene alla formazione obbligatoria (sicurezza), la prevalenza maschile è più accentuata in quanto alcuni corsi sulla sicurezza sono inerenti ad attività tecnico specialistiche che sono svolte, nella maggioranza dei casi, da uomini (es. guida trattore agricolo, utilizzo carrelli semoventi, ecc.).

**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**

Divario retributivo di genere

Entro il 7 giugno 2026 l'Italia dovrà recepire la Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza salariale. Il Consiglio dei Ministri del 5 febbraio 2026 ha approvato in esame preliminare il relativo schema di decreto legislativo attuativo per il nostro paese. La finalità principale di tale Direttiva è di rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, tramite la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione. L'11 marzo 2026 lo schema di decreto di recepimento della Direttiva UE sulla trasparenza salariale ha incassato il parere favorevole della Commissione Lavoro della Camera dei Deputati. La normativa introduce strumenti per difendere il diritto a una retribuzione equa. Saranno previsti rapporti periodici sull'eventuale disparità salariale di genere. Nei casi in cui si rilevasse una differenza sulla retribuzione media superiore al 5%, a parità di inquadramento, spetterà all'Ente di giustificare tale differenza oppure di porre in atto misure correttive.

L'OGS rimanda in un secondo momento per il 2026 l'analisi delle retribuzioni complessive per genere e profilo/livello di inquadramento, alla definitiva approvazione di tale decreto così da svolgere tale raffronto sulla base delle indicazioni della nuova normativa.

**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**

I dati di questa sezione sono stati forniti dalla Direzione per la gestione delle Risorse Umane sulla base dei format dell'Allegato 1 alla Direttiva 2/2019 con riferimento all'anno 2025.

TAB. 1.1a PERSONALE, ANCHE DIRIGENZIALE, PER INQUADRAMENTO, GENERE E CLASSE DI ETA'																
Classi di età	UOMINI							DONNE							TOT. U + D	
	<30	31-40	41-50	51-60	> 61	TOT.	% di colonna	<30	31-40	41-50	51-60	> 61	TOT.	% di colonna		
Inquadramento	<30	31-40	41-50	51-60	> 61	TOT.	% di colonna	<30	31-40	41-50	51-60	> 61	TOT.	% di colonna	TOT. U + D	
Operatore amm.vo	0	0	0	0	1	1	0,52	0	0	3	4	0	7	4,70	8	
Operatore tecnico	1	0	0	3	0	4	2,07	0	1	0	1	1	3	2,01	7	
Collaboratore amm.vo	1	1	2	5	0	9	4,66	4	4	5	11	2	26	17,45	35	
Collaboratore tecnico	10	6	10	21	4	51	26,42	0	4	2	2	0	8	5,37	59	
Funzionario amm.vo	0	0	1	3	0	4	2,07	0	2	3	4	1	10	6,71	14	
Tecnologo	0	17	17	10	4	48	24,87	0	10	14	6	0	30	20,13	78	
Ricercatore	0	7	6	6	3	22	11,40	0	13	6	8	2	29	19,46	51	
Primo Tecnologo	0	0	2	18	4	24	12,44	0	0	3	3	0	6	4,03	30	
Primo Ricercatore	0	0	6	5	1	12	6,22	0	0	5	16	1	22	14,77	34	
Dirigente Tecnologo	0	0	2	4	0	6	3,11	0	0	1	1	0	2	1,34	8	
Dirigente di Ricerca	0	0	0	5	2	7	3,63	0	0	0	2	2	4	2,68	11	
Dirigente amm.vo	0	0	0	1	0	1	0,52	0	0	0	0	1	1	0,67	2	
Direttore di Sezione/Centro	0	0	1	1	2	4	2,07	0	0	0	0	0	0	0,00	4	
Direttore Generale	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	1	1	0,67	1	
TOT.	12	31	47	82	21	193	100,00	4	34	42	58	11	149	100,00	342	
% di riga	6,22	16,06	24,35	42,49	10,88	100,00		2,68	22,82	28,19	38,93	7,38	100,00			

**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**

TAB. 1.1.b

	Classi di età					TOT.
	<30	31-40	41-50	51-60	> 61	
Unità di personale	16	65	89	140	32	342
% sul totale del personale	4,68	19,01	26,02	40,94	9,36	100,00

TAB. 1.1.c PERSONALE PER TIPOLOGIA, GENERE E CLASSE DI ETÀ'

Classi età \ Tipologia	UOMINI					DONNE					Tot. U	Tot. D	Tot. U+D
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60			
Personale tecnico	11	6	10	24	4	0	5	2	3	1	55	11	66
Personale amministrativo	1	1	3	8	1	4	6	11	19	3	14	43	57
Ricercatore e tecnologo	0	24	33	48	14	0	23	29	36	5	119	93	212
Personale dirigente	0	0	1	2	2	0	0	0	0	2	5	2	7
Totale	12	31	47	82	21	4	34	42	58	11	193	149	342

**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**

TAB. 1.1.d – ORGANI DELL’ENTE SUDDIVISI PER CLASSI DI ETA'														
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	%
Componenti CdA	0	0	0	0	1	1	50,00%	0	0	0	1	0	1	50,00%
Direttrice Generale*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	50,00%
Presidente	0	0	0	1	0	1	50,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%
Totale	0	0	0	0	0	2	100,00%	0	0	0	0	0	2	100,00%

**La Direttrice Generale è stata inclusa pur non essendo in termini stretti un organo dell'ente.*

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE, ANCHE DIRIGENZIALE, PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età	UOMINI							DONNE							TOTALE U+D
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 61	Tot	% di colonna	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 61	Tot	%	
Tempo Pieno	12	31	47	81	21	192	99,48%	4	33	40	58	11	146	97,99%	338
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	3	2,01%	3
Part Time <50%	0	0	0	1	0	1	0,52%	0	0	0	0	0	0	0,00%	1
Totale	12	31	47	82	21	193	100,00%	4	34	42	58	11	149	100,00%	342
% in part-time	0,00	0,00	0,00	1,22	0,00	0,52		0,00	2,94	4,76	0,00	0,00	2,01		1,17

**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**

TAB. 1.3 POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI PER GENERE

Tipo di responsabilità	UOMINI		DONNE	
	Valori assoluti	% uomini	Valori assoluti	% donne
Funzionari	3	37,50	5	62,50
Vicedirezione	4	50,00	4	50,00
Articolazioni/strutture scientifiche	3	37,50	5	62,50
Responsabilità professionale	1	33,33	2	66,67
Totale	11	40,74	16	59,26

**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**

TAB. 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE															
Classi età	UOMINI							DONNE							TOT. U+D
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	% di colonna	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	% di colonna	
Permanenza profilo e livello															
Inferiore a 3 anni	12	27	15	13	2	69	37%	4	25	15	14	1	59	40%	128
Tra 3 e 5 anni (uguale e > di 3)	0	4	7	7	1	19	10%	0	8	12	4	0	24	16%	43
Tra 5 e 10 anni (uguale e > di 5)	0	0	18	21	1	40	21%	0	0	13	17	1	31	21%	71
Superiore a 10 anni (uguale e > di 10)	0	0	6	39	15	60	32%	0	1	2	23	7	33	22%	93
Totale	12	31	46	80	19	188	100%	4	34	42	58	9	147	100%	335
% di riga	6%	16%	24%	43%	10%	100%		3%	23%	29%	39%	6%	100%		

**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**

TAB. 1.4a Suddivisione per età e anzianità sommando i generi M e F (personale non dirigenziale)

Classi età Permanenza nel profilo e livello	Classi età					Tot	% di colonna
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60		
Inferiore a 3 anni	16	52	30	27	3	128	38%
Tra 3 e 5 anni (uguale e > di 3)	0	12	19	11	1	43	13%
Tra 5 e 10 anni (uguale e > di 5)	0	0	31	38	2	71	21%
Superiore a 10 anni (uguale e > di 10)	0	1	8	62	22	93	28%
Totale	16	65	88	138	28	335	100%
% di riga	5%	19%	26%	41%	8%	100%	

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE PER TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE U+D	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea triennale	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Laurea magistrale	0	0,00	1	50,00	1	14,29
Dottorato di ricerca	5	100,00	1	50,00	6	85,71
Totale	5	100,00	2	100,00	7	100,00

**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 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO						
TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE			TOTALE U+D
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	4	2,13%	2	1,36%	6	1,79%
Diploma di scuola superiore	44	23,40%	23	15,65%	67	20,00%
Laurea	67	35,64%	49	33,33%	116	34,63%
Dottorato di ricerca	73	38,83%	73	49,66%	146	43,58%
Totale	188	100,00%	147	100,00%	335	100,00%
% sul personale complessivo	56,12%		43,88%		100,00%	

**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**

TAB. 1.8 COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO						
Tipo commissione	Componenti commissione		Di cui presidenti		Presidente - Rapporto D / U	Numero commissioni
	UOMINI	DONNE	DONNE	UOMINI		
Borsa di studio	7	11	2	4	0,50	6
Assegno di ricerca	4	6	3	1	3,00	4
Mobilità	2	1	0	1	0,00	1
OIV	1	2	1	0	.	1
Passaggi di livello Ric&tecn	2	1	1	0	.	1
Passaggi di livello Tecnici e amm.vi	10	5	0	5	0,00	5
Personale ricercatore e tecnologo	14	10	2	6	0,33	8
Personale tecnico-amm.vo	10	8	2	4	0,50	6
Progressioni economiche Tecnici e amm.vi	10	5	0	5	0,00	5
Totale complessivo	60	49	11	26	0,42	37

**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**

TAB. 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 61	Tot	% sul totale U (188)	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 61	Tot	% sul totale D (147)
Personale che fruisce del lavoro a distanza	4	27	35	58	12	136	72,34	3	29	40	52	9	133	90,48
Personale che fruisce del part time volontario	0	0	0	1	0	1	0,74	0	1	2	0	0	3	2,04
Personale che fruisce di orari flessibili*	0	24	33	48	14	119	63,30	0	23	29	36	5	93	63,27
Altro (specificare)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

** trattasi di tutto il personale ricercatore e tecnologo che ha la flessibilità oraria garantita dal CCNL*

**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**

TAB. 1.10 FRUIZIONE CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104/1992 PER GENERE						
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipologia permessi	Valori assoluti	% uomini	Valori assoluti	% donne	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L 104/1992 fruiti	124	43,66	160	56,34	284	100,00
Numero permessi orari L 104/1992 (n. ore) fruiti	222	77,89	63	22,11	285	100,00
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	88	43,35	115	56,65	203	100,00
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	19	90,48	2	9,52	21	100,00
Totale dipendenti che usufruiscono	24	50,00	24	50,00	48	100,00
Totale personale	188		147		335	
% sul personale	12,77		16,33			

**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 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED
ETA'**

	FEMMINE						MASCHI						TOTALE		
	Fino a 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Oltre i 61	TOT. F	Fino a 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Oltre i 61	TOT. M	F+M	% F	% M
Syllabus	303	87	1.476	156	0	2.022	0	0	355	1.108	750	2.213	4.235	47,74	52,26
Generale	114	198	443	972	90	1.815	213	346	649	605	181	1.993	3.808	47,66	52,34
Sicurezza	6	40	86	114	156	402	126	154	182	388	114	964	1.366	29,43	70,57
TOTALE	423	325	2.005	1.242	246	4.239	339	500	1.186	2.101	1.045	5.170	9.409	45,05	54,95

**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 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) è un documento strategico delle pubbliche amministrazioni che definisce obiettivi, azioni e risorse per rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena parità di opportunità nel lavoro, promuovendo equità, inclusione e benessere organizzativo. Tale documento è previsto dall'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198). Il piano ha durata triennale ed è aggiornato annualmente.

La successiva Direttiva 2/2019 (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati

Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche) prevede che nell'ambito della funzione propositiva del CUG, riveste particolare importanza quella riguardante la predisposizione di Piani di azioni positive volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione. La stessa Direttiva, con riferimento ai compiti di verifica dei CUG, prevede che tale Comitato debba relazionare annualmente (entro il 30 marzo) in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive dell'anno precedente.

Tale Piano è stato poi assorbito nel PIAO ai sensi dell'art. 1, del D.P.R. 24 giugno 2022, avente ad oggetto "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione".

Stato di attuazione del Piano delle Azioni Positive 2025-2027

Nell'ambito delle azioni previste per il triennio 2025-2027 si rappresenta la situazione allo stato attuale degli obiettivi previsti.

1) Effettuare una nuova indagine sul benessere lavorativo del personale

Non effettuata nel 2025 per problemi organizzativi ma rinviata nel 2026 nel nuovo PAP 2026-2028

2) Dare piena attuazione al regolamento del lavoro agile nell'ambito delle diverse strutture dell'OGS anche come strumento di conciliazione vita-lavoro

Obiettivo raggiunto anche con l'aggiornamento del Regolamento al nuovo CCNL della dirigenza amministrativa. Potrebbero essere necessari in futuro degli aggiornamenti al regolamento a seguito del prossimo rinnovo del CCNL 2025-2027 di cui ancora però non si conosce né la data di stipula né alcuna anticipazione circa le possibili novità in materia di lavoro agile.

3) Organizzare eventi di sensibilizzazione del personale volto 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

Obiettivo raggiunto come descritto nel seguito della relazione.

4) 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

Bozza di regolamento definita entro il 2025 dopo confronto col CUG e le OO.SS. e poi Regolamento definitivo approvato ad inizio 2026.

**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**

5) Predisposizione di un codice per la prevenzione delle molestie e contro le discriminazioni rivolto a tutto il personale

Bozza predisposta nel 2025 ma ancora in fase di confronto.

6) Predisposizione di un vademecum informativo e operativo che dia attuazione alla convenzione con AREA per lo Sportello anti violenza GOAP

Alla predisposizione di un vademecum informativo si è preferito organizzare degli incontri in presenza con le operatrici del GOAP sia nella modalità formativa sia come incontri informali di conoscenza diretta. Obiettivo raggiunto.

7) Redazione del nuovo Gender Equality Plan 2025-2027

Predisposta una bozza ma ancora non portata in discussione.

8) Organizzare un evento di sensibilizzazione del personale in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.

Realizzato come dettagliato nel seguito della relazione.

9) Predisposizione di linee guida per l'uso del linguaggio di genere

Predisposta una bozza ma ancora in fase di discussione.

10) Organizzazione di seminari su specifiche tematiche di genere quali inclusione e benessere lavorativo, la medicina di genere, le donne e carriere stem, congedi parentali, age management

Parzialmente raggiunto come verrà dettagliato in seguito.

**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**

Piano delle Azioni Positive 2026-2028

Per quanto non direttamente riferibili all'anno 2025, vengono comunque riportate le azioni positive contenute nel PIAO 2026-2028 di recente approvazione. Queste azioni, infatti, derivano dalle esperienze e dalle esigenze palesatesi nel 2025 nell'attività del CUG e della Consigliera di Fiducia.

Di seguito si riportano le tabelle riassuntive.

Azioni di sensibilizzazione, prevenzione e regolamentazione

Azione operativa	Indicatore	Target atteso
Organizzazione di eventi di sensibilizzazione del personale per favorire inclusività, riduzione della conflittualità lavorativa, promozione della cultura del rispetto e contrasto alle molestie	Numero di giornate formative	Almeno 3 giornate formative entro il 2026
Attività di sensibilizzazione su parità di genere e violenza di genere, tramite incontri con le operatrici del GOAP e la Consigliera di fiducia	Numero di giornate di sensibilizzazione	Almeno 1 giornata rivolta al personale entro il 2026
Definizione e approvazione delle linee guida per l'uso del linguaggio di genere inclusivo	Approvazione Linee guida (SI/NO)	Entro il 2026 approvazione del documento
Finalizzazione del regolamento sulle molestie nei luoghi di lavoro e organizzazione di incontri informativi per il personale	Approvazione regolamento e incontri informativi (SI/NO)	Conclusione iter regolamentare entro il 2026 (SI al 100%)
Recepimento della Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva	Elaborazione dati retributivi medi per sesso e categoria (SI/NO)	Avvio del monitoraggio del gender pay gap. Annualmente entro il 30 marzo, data di presentazione della Relazione del CUG (Sial 100%). A partire da giugno 2026, data di entrata in vigore della norma.
Aggiornamento per personale in possesso dell'attestato Personal Safety and Social Responsibilities (PSSR) del corso STCW, finalizzato ad allineare la formazione ai contenuti più recenti, con particolare attenzione alla prevenzione e alla gestione di violenza e molestie nei luoghi di lavoro, incluse molestie sessuali, bullismo e aggressioni sessuali (Decreto 2205/2025 del comando generale del corpo delle capitanerie di porto)	Tutto il personale in possesso dell'attestato STCW conseguito prima del 1° gennaio 2026 (SI/NO)	Aggiornamento del modulo da effettuare entro il 31/12/2026 (SI al 100%)

**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**

Azioni di benessere organizzativo e inclusione

Azione operativa	Indicatore	Target atteso
Realizzazione di un'indagine sul benessere organizzativo (relazioni, discriminazioni, molestie, disagio lavorativo, senso di appartenenza e politiche gestionali) e presentazione dei risultati	Report di analisi e presentazione dei risultati (SI/NO)	Entro fine 2026 (SI al 100%)
Organizzazione di corsi, incontri o webinar sul benessere lavorativo (dinamiche relazionali, gestione dello stress, conciliazione vita-lavoro)	Numero di incontri	Proseguimento attività 2025 da terminare entro il 2026 (almeno 1 incontro)
Favorire l'inclusione lavorativa del personale straniero mediante convenzioni per corsi di lingua italiana	Convenzioni sottoscritte	Almeno 1 entro il 2026/2027
Garantire la formazione specialistica dei membri del CUG attraverso webinar e percorsi della Rete nazionale CUG	Partecipazione a iniziative formative	Almeno un evento formativo entro il 2026
Organizzazione di un corso di formazione informazione sul rischio radiologico per il personale della sede di Borgo Grotta Gigante	Numero di personale formato	Tutto il personale della sede di Borgo Grotta Gigante
Collaborazione attiva con la Consigliera di fiducia per il monitoraggio delle criticità e del clima organizzativo	Report e momenti di confronto	Almeno due incontri entro il 2026
Definitiva approvazione del regolamento interno sul welfare aziendale	Approvazione regolamento (SI/NO) e incontri informativi	Entro il primo semestre 2026 (SI al 100%) l'approvazione del regolamento. Entro fine 2026 almeno un incontro formativo.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Oltre alle ordinarie attività di ascolto e sensibilizzazione svolte dal Comitato, nel 2025 si è avviato definitivamente il percorso di riattivazione del welfare integrativo dopo una necessaria rivisitazione del precedente Regolamento non più aggiornato all'attuale normativa.

Nell'ambito delle forme contrattuali di welfare integrativo ai fini del miglioramento del benessere dei dipendenti, l'OGS riconosce, attraverso gli strumenti contrattuali, benefici economico-assistenziali per il personale con riferimento ad iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi), al supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli, a contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale, a prestiti in favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili.

Il CUG ha espresso il proprio parere sul *"Regolamento sul Welfare integrativo - Fondo assistenza e benefici socio- assistenziali"* che è stato approvato poi successivamente con deliberazione del CdA del 30.01.2026.

A seguito dell'approvazione del Regolamento l'Amministrazione ha siglato con le organizzazioni sindacali e la RSU l'accordo di CCI per la destinazione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo.

Dopo l'approvazione del CCI da parte del Collegio dei Revisori, l'Accordo è attualmente sottoposto alla definitiva certificazione del Dipartimento della Funzione Pubblica e della Ragioneria Generale dello Stato.

Una volta ottenuta la definitiva approvazione del Ministero e della nomina della Commissione interna per la gestione delle risorse, sarà possibile avviare le procedure di erogazione.

L'OGS ha, inoltre, ottenuto il riconoscimento di "Eccellenza nella Gestione delle Risorse Umane" HR Excellence in Research) e la certificazione ISO 45001 che conferma l'attenzione alla salute e sicurezza del proprio personale.

**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**

Altre indicazioni sullo stato di benessere del personale sono fornite dalla Relazione annuale della Consigliera di fiducia e dai dati pervenuti dal Servizio Salute e Sicurezza circa le misure di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

La relazione della Consigliera di Fiducia – Breve sintesi

La Consigliera redige periodicamente un report riassuntivo della propria attività condiviso con i vertici dell'Ente e il CUG. L'ultimo documento inviato risale al 25 novembre 2025 (Relazione attività svolta dalla Consigliera di fiducia 2024- 2025).

Da questo report emerge che nel periodo in esame 2024-2025 si sono rivolte alla Consigliera 23 persone per l'attivazione di una procedura informale e 26 persone per uno spazio di approfondimento e mediazione con riferimento alle valutazioni della performance individuale.

Delle 23 richieste 20 hanno avuto seguito con un percorso di colloquio/i, scambio di e-mail ed attività di monitoraggio.

L'utenza proviene da sezioni eterogenee e in modo quasi paritetico dall'area amministrativa e da quelle di ricerca. Dal punto di vista del genere, si sono rivolte allo sportello 15 donne e 8 uomini. Il numero complessivo dei colloqui on line ed in persona è stato pari a 32.

Non sono state riportate segnalazioni di molestie sessuali e quasi tutte le attivazioni del servizio di ascolto hanno riguardato problematiche inerenti forme di malessere lavorativo (ad es. forme di comunicazione non corrette o rispettose tra strutture, tra colleghi o con i dirigenti). Come elemento positivo, oltre all'assenza di segnalazioni per molestie sessuali, è emerso invece un forte senso di appartenenza dei dipendenti all'Ente espresso dal senso orgoglio di farne parte.

Tra gli obiettivi per la annualità 2025/26 che emergono dalla relazione vi sono quello di continuare a rafforzare la visibilità, la conoscenza del servizio e delle tematiche della Consigliera di Fiducia. In riferimento a ciò, la Consigliera ipotizza degli incontri sulle tematiche inerenti alla Consigliera di Fiducia rivolti al personale OGS.

Questa raccomandazione, come vedremo in seguito, è stata recepita dal Comitato Unico di Garanzia nell'ambito della formulazione del Piano delle Azioni Positive 2026-2028 inserito all'interno dell'ultimo PIAO.

I Dati raccolti dal Servizio Salute e Sicurezza

L'OGS ha messo a disposizione del CUG la relazione del Medico Competente per l'anno 2025.

Nel 2025 sono stati esaminati 238 soggetti di cui 148 maschi (62,18%) e 90 femmine (37,82%); 143 soggetti avevano un'età superiore ai 44 anni, mentre i restanti 95 avevano un'età compresa tra 25 e 44 anni.

**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**

Periodo **01/01/2025 - 31/12/2025**

Dati Soggetti esaminati

	n.	%
Soggetti esaminati	238	
Maschi	148	62,18
Femmine	90	37,82
Età media	46,458	
ISTAT: minori di 25	0	0,00
Fra 25 e 44	95	39,92
Oltre i 44	143	60,08
Età media lavorativa	0	



Le tipologie di visita e di esami strumentali effettuati nel corso del 2025 sono descritte nella tabella seguente:

Tipo visita

Descrizione	M	F	M prec.	F prec.
Assunzione	18	15,00	37	29
Cambio mansione	4	4,00	13	1
Periodica	125	68,00	104	76
Richiesta del dipendente	2	3,00	0	1
Rientro da malattia o infortunio sup. a 60 gg.	0	2,00	1	0
Visita periodica (di controllo: con periodicità ravvicinata ri	0	1,00	2	0

Esami strumentali

Descrizione	M	F
DRUG TEST	4	0
ELETTROCARDIOGRAMMA	19	9
ESAMI EMATOCHIMICI	94	46
Questionario Formaldeide	0	1
SPIROMETRIA	61	24
VALUTAZIONE RACHIDE	122	59
VISIO TEST	75	48

Nel corso del mese di giugno 2025 si è tenuta la riunione periodica annuale del Servizio di Prevenzione e Protezione, nel corso della quale si sono stati discussi anche i seguenti aspetti di interesse per il CUG:

- risultati collettivi della sorveglianza sanitaria relativi all'anno 2025;
- resoconto dell'esperto di radioprotezione relativa alla situazione legata alla presenza di radon nelle sedi dell'Ente.
- i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute;
- le novità, in termini di formazione obbligatoria, a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Accordo Stato Regioni approvato il 17 aprile 2025 e in vigore dal 24 maggio 2025.

**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**

Nel corso della riunione il Medico Competente ha illustrato i risultati (in forma collettiva ed anonima) della sorveglianza sanitaria effettuata nell'anno 2025 non evidenziando particolari criticità.

L'Esperto Qualificato ha presentato i risultati dei campionamenti effettuati, confermando, come già rilevato negli anni precedente, la presenza di gas radon presso la sede di Borgo Grotta Gigante riconducibile al territorio carsico. Tuttavia, è stato ribadito che, considerando la non omogenea concentrazione di gas nei diversi edifici e la non continua presenza di personale in sede, non sono stati identificati lavoratori esposti a rischio specifico.

Infine, l'Esperto Qualificato ha provveduto a somministrare corsi di formazione ai lavoratori interessati per informare sui rischi legati alla radioattività e sulle misure di prevenzione e protezione adottate dall'Ente.

Aggiornamento sulle attività di Radioprotezione e monitoraggio Radon

A partire dal 1/9/2025, l'incarico di Esperto di Radioprotezione è passato dal Dott. Stefano Colonnello al Dott. Massimo Esposito. In questo periodo di transizione, le attività di monitoraggio sono proseguite regolarmente; nell'anno, oltretutto, sono stati trasmessi ad ASUGI i criteri per la valutazione delle dosi di radon indoor e i relativi esiti delle misurazioni effettuate in riferimento allo stato del monitoraggio e affidabilità dei dati.

Il nuovo Esperto ha confermato la validità del monitoraggio continuo basato sui sistemi certificati standard. Le analisi si fonderanno principalmente su questi dispositivi e sullo storico dei dati già raccolti dal precedente esperto. È stato inoltre confermato che, allo stato attuale, non risultano lavoratori esposti a rischio specifico.

L'Esperto ha preso visione del sistema di monitoraggio sperimentale implementato dall'Ente e affidato a Radoff e ha ottenuto l'accesso ai dati raccolti in tempo reale dai sensori per una sua valutazione.

Viste le sue competenze, l'Esperto si è reso disponibile a valutare anche gli interventi di risanamento proposti a seguito dei carotaggi eseguiti.

In linea con queste indicazioni, il programma dell'OGS per il prossimo futuro prevede:

- Continuità nelle misurazioni: proseguimento del monitoraggio con strumenti passivi (standard) e con il sistema sperimentale Radoff per il confronto dei dati.
- Formazione: attivazione di corsi specifici sul rischio radon e sulle norme comportamentali da adottare.
- Interventi tecnici: a seguito dell'analisi dei carotaggi, si valuterà l'aggiornamento del piano di risanamento.

Seguiranno la progettazione esecutiva e l'avvio dei lavori, come già previsto nel documento del 24/08/2023 consultabile sulla rete intranet aziendale.

**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**

Per quanto riguarda l'attivazione di corsi specifici sul rischio radon l'OGS ha programmato per l'inizio del 2026 un corso per il personale afferente alla sede di Borgo Grotta Gigante (un modulo organizzato in più sessioni per garantire la formazione di tutto il personale della sede interessata).

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ

Nel 2025 il CUG si è riunito nelle seguenti date:

- **03 febbraio** con la Direttrice Generale;
- **18 febbraio** con la Consigliera di fiducia;
- **10 marzo**;
- **11 giugno**;
- **30 giugno** con Consigliera di fiducia;
- **22 settembre**;
- **11 dicembre**;
- **22 dicembre** con Commissione per la formazione e valorizzazione del personale;

B. ATTIVITÀ

Le principali attività svolte dal CUG nel periodo sono state, molto sinteticamente, le seguenti:

Segue una **descrizione** delle principali attività svolte dal CUG nel corso dell'anno 2025:

Pareri/proposte del CUG

- **16 aprile**: Osservazioni del CUG sul “Regolamento per il conferimento di borse di studio” e sul “Regolamento sull’integrità e l’etica della ricerca”;
- **21 ottobre**: segnalazione relativa a possibili effetti discriminatori derivanti da alcune determinazioni dirigenziali o assimilate;
- **16 dicembre**: osservazioni del CUG sulla “bozza regolamento sul welfare integrativo: fondo assistenza e benefici socio assistenziali”;
- **23 gennaio 2026**: Proposte del CUG da inserire nel Piano Azioni Positive (PAP) 2026-2028.

Nel corso del 2025, con il supporto del CUG, l’OGS ha promosso e realizzato numerose iniziative finalizzate alla sensibilizzazione e formazione del personale, al miglioramento del benessere organizzativo e alla promozione di una cultura inclusiva, attraverso il coinvolgimento di professionisti e docenti universitari esperti nelle materie trattate.

Nel corso dell’anno sono stati organizzati eventi formativi e seminari di sensibilizzazione sui seguenti temi:

1. tecniche di riabilitazione posturale nella prevenzione e cura del dolore vertebrale
2. congedi parentali e misure di conciliazione vita-lavoro;
3. prevenzione del rischio e sicurezza personale;
4. medicina personalizzata in una prospettiva di genere;
5. contrasto alle discriminazioni legate all’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**

Iniziative sul contrasto alla violenza di genere

Nell'ambito dell'adesione alla Convenzione con l'Area di Ricerca Scientifica e Tecnologica di Trieste– Area Science Park e con il GOAP per l'attivazione di uno sportello anti violenza, in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, l'OGS e Area Science Park, in collaborazione con il GOAP, hanno organizzato l'evento: "Ascoltare, accogliere, orientare: come accompagnare chi vive una relazione violenta", svoltosi il 5 novembre 2025 presso la Conference Hall di Area Science Park (Padriciano – Trieste).

A seguito di tale iniziativa sono stati inoltre organizzati due incontri informali denominati "Caffè con il GOAP", finalizzati al confronto diretto con le operatrici del centro anti violenza.

Collaborazioni e reti istituzionali

Nel corso del 2025 il CUG dell'OGS ha patrocinato l'evento organizzato dal CUG dell'Università degli Studi di Trieste "La violenza di genere tra norme e realtà", ed è entrato a far parte della Rete nazionale dei CUG, rafforzando il proprio ruolo di scambio, formazione e coordinamento.

Azioni che il CUG si propone per il 2026 (incluse quelle non portate a termine nel corso del 2025)

- Continuare i percorsi formativi specifici di sensibilizzazione del personale su tematiche di pertinenza del CUG e legate al benessere organizzativo;
- Sviluppare la collaborazione con la Rete Nazionale dei CUG con l'intento di valorizzare il confronto e la condivisione di buone pratiche con altri Comitati Unici di Garanzia creando situazioni di sinergia e rafforzamento delle azioni positive;
- Partecipare alle attività formative promosse dalla Rete Nazionale dei CUG;
- Sollecitare l'amministrazione per lo svolgimento dell'indagine interna sul benessere organizzativo con il coinvolgimento del CUG nella fase preparatoria;
- Verificare l'opportunità di aggiornare l'attuale codice di comportamento;
- Collaborare in maniera proattiva con l'Amministrazione e con la Consigliera di Fiducia;
- Monitorare la realizzazione degli obiettivi previsti nel Piano delle Azioni Positive.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Con riferimento agli ambiti di competenza del CUG, si rileva una situazione complessivamente positiva, in particolare per quanto concerne l'assenza di segnalazioni significative riconducibili a fenomeni di discriminazione, molestia o mobbing. Tale dato deve essere valutato anche alla luce della presenza della Consigliera di fiducia, quale figura terza, autonoma e indipendente dall'Ente, cui il personale ha potuto rivolgersi per eventuali situazioni di disagio.

Permane, tuttavia, una condizione di disagio e stress lavorativo che, allo stato attuale, non risulta pienamente definibile né quantificabile sulla sola base delle segnalazioni pervenute.

Tale situazione è stata sicuramente amplificata dalla straordinarietà dei carichi di lavoro associati ai molti progetti PNRR acquisiti dall'Ente acquisiti dall'Ente e al passaggio al sistema di contabilità economico-patrimoniale.

**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**

L'imminente conclusione della progettualità legata al PNRR, inoltre, lascia attualmente in uno stato di incertezza lavorativa il personale precario assunto a valere su tali risorse. L'auspicio è che l'Ente possa comunicare in tempi congrui a questo personale i possibili sviluppi della loro situazione contrattuale.

Con particolare riferimento alla comunicazione interna, si evidenzia la necessità di un rafforzamento sistemico e strutturato dei processi comunicativi dell'Ente, quale leva strategica per il miglioramento del benessere organizzativo e dell'efficacia amministrativa. Le criticità rilevate appaiono riconducibili sia a una non sempre adeguata circolazione delle informazioni, sia alla mancanza di prassi condivise in materia di comunicazione organizzativa e interpersonale.

Si ritiene pertanto necessario procedere, nel corso dell'anno 2026, alla realizzazione di una rilevazione strutturata e aggiornata sul benessere organizzativo, al fine di acquisire elementi conoscitivi più puntuali e orientare eventuali interventi correttivi.

Al fine di superare tali criticità, si ritiene opportuno prevedere:

- lo sviluppo di un piano di comunicazione interna volto a disciplinare modalità, tempi e strumenti di diffusione delle informazioni, garantendone chiarezza, trasparenza, accessibilità e tempestività;
- il potenziamento della intranet quale canale di comunicazione interna;
- un maggiore ricorso a momenti di confronto e feedback tra i diversi livelli organizzativi, al fine di favorire la condivisione degli obiettivi attraverso un dialogo costante e bidirezionale tra amministrazione e personale;
- la promozione di interventi formativi obbligatori e continuativi, con particolare riferimento al personale con incarichi dirigenziali o di responsabilità, finalizzati all'acquisizione ed allo sviluppo di competenze trasversali;
- rafforzare le misure per garantire il diritto alla disconnessione inteso come il diritto del lavoratore a non essere costantemente reperibile e a non rispondere a comunicazioni lavorative (email, chiamate) durante i periodi di riposo, ferie o fuori orario, senza subire penalizzazioni.

In tal senso il miglioramento della comunicazione interna può rivelarsi un importante fattore per ridurre le situazioni di conflittualità e disagio lavorativo, nonché per la promozione di un ambiente di lavoro improntato a principi di collaborazione e valorizzazione delle risorse umane.

Si raccomanda inoltre un maggior ricorso all'adozione/aggiornamento di vademecum informativi e linee guida su tematiche di interesse dei dipendenti quali ad esempio le modalità di utilizzo dei principali congedi/permessi, ecc.

Si è consolidato nel 2025 il maggior coinvolgimento del CUG da parte della Direzione Generale nell'acquisizione e nella valutazione di pareri sulle tematiche proprie del Comitato. Si auspica che tale approccio possa ulteriormente svilupparsi contribuendo alla costruzione di un clima organizzativo caratterizzato da fiducia reciproca, trasparenza e piena collaborazione tra tutti i livelli dell'organizzazione.

Il miglioramento del clima lavorativo, anche attraverso il rafforzamento dei processi comunicativi, può sicuramente avere un impatto significativo sulla produttività e sull'efficacia complessiva dell'azione amministrativa, riducendo i conflitti e accrescendo il senso di appartenenza del personale all'Ente.