



OGS

Istituto Nazionale
di Oceanografia
e di Geofisica
Sperimentale

Direttrice Generale

Borgo Grotta Gigante 42/c
34010 Sgonico (Trieste)
c. fisc./p.iva: 00055590327
tel. +39 040 2140215
direzione@ogs.it
www.ogs.it

Sgonico, data della firma digitale

Dipartimento della Funzione Pubblica
Corso Vittorio Emanuele II, 116
00186 Roma
protocollo_dfp@mailbox.governo.it
monitoraggiocug@funzionepubblica.it

Dipartimento per le pari opportunità
Largo Chigi, 19
00187 Roma
pariopportunita@mailbox.governo.it

Rif. DG/PDN/seg-dg43

Oggetto: Relazione CUG 2023

In ottemperanza a quanto previsto dalla Sezione II della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019, si invia in allegato la relazione del CUG dell'OGS relativa al 2023.

Cordiali saluti

Paola Del Negro

Firmato digitalmente da: DEL NEGRO PAOLA
Data: 29/03/2024 13:27:15

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

Al Consiglio di Amministrazione
Alla Direttrice Generale

All'OIV dell'Amministrazione

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE - ANNO 2023

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 dalla presente direttiva.

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 sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane 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

[In questa sezione inserire un'analisi dei dati sulla composizione del personale per genere, fascia di età (es. 20-30 anni, 31-40, 41-50, 51-60, oltre 60),, tipo di contratto, qualifica/profilo, livello, posizione organizzativa, ecc.]

I dati riguardanti questa sezione sono stati raccolti dalla Direzione per la gestione delle Risorse Umane; i dati fanno riferimento all'anno 2023 e riguardano sostanzialmente:

- Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento;
- Ripartizione del personale per genere età e tipo di presenza;
- 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 e genere delle commissioni di concorso.

Dalla lettura dei dati, sintetizzati nelle Tabelle riportate nel seguito, le considerazioni del Comitato Unico di Garanzia sono le seguenti:

- Si conferma un complessivo equilibrio di genere tra il personale, sia pure con significative differenze fra le diverse sezioni, si evidenzia un maggiore ricorso al part-time da parte degli uomini.
- Nonostante l'Ente sia caratterizzato da una significativa presenza femminile (attualmente pari al 42%) non è stata ancora raggiunta una completa parità di genere. Solo nella sezione OCE e nei servizi tecnici e amministrativi la presenza femminile risulta adeguata. Per quanto riguarda le figure apicali, attualmente la presenza femminile è rappresentata dalla Direttrice Generale, la Presidente del CUG e dalla Presidente del Fondo Assistenza, dalla Consigliera di Fiducia. Si rileva che la presenza femminile è fortemente carente fra i direttori di sezione.

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 31.12.2023 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.

Personale dipendente

L'OGS ha 166 dipendenti di genere maschile contro 137 di genere femminile. La differenza di 29 unità si concentra essenzialmente nelle fasce più alte di età oltre i 50 anni dove sono presenti 34 uomini in più rispetto alle donne (83 contro 49). Il fattore età sembra quindi spiegare bene la maggiore presenza maschile complessiva nell'ente, pari al 54,8 % del personale dipendente,

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

facendo sperare per il futuro ad un maggiore equilibrio di genere. Rimane, comunque, la questione degli sviluppi di carriera, dove la situazione appare meno rosea. Con riferimento ai due livelli più alti (Primo Ricercatore, Primo Tecnologo, Dirigente di ricerca, Dirigente Tecnologo) le donne sono infatti la metà degli uomini (21 contro 41).

Classi di età / Inquadramento	DONNE						UOMINI						Totale complessivo
	Fino a 30	31-40	41-50	51-60	61 e oltre	Totale	Fino a 30	31-40	41-50	51-60	61 e oltre	Totale	
Operatore amm.vo	1		6			7							7
Operatore tecnico		1		1	2	4	1	1		5		7	11
Collaboratore amm.vo	2	3	8	10	1	24	1	2	2	4		9	33
Collaboratore tecnico		4	2	2		8	8	4	16	11	4	43	51
Funzionario amm.vo		2	3	5		10			1	3		4	14
Ricercatore		11	13	8	2	34		7	11	5	4	27	61
Tecnologo	1	12	13	2	1	29		7	11	11	6	35	64
Primo Ricercatore		1	2	10		13			4	4	4	12	25
Primo Tecnologo			2	2		4			6	12	5	23	27
Dirigente di Ricerca				1	1	2			1	1	2	4	6
Dirigente Tecnologo			1	1		2				2		2	4
TOTALE	4	34	50	42	7	137	10	21	52	58	25	166	303
% sul personale complessivo di genere	2,9	24,8	36,5	30,7	5,1	100,0	6,0	12,7	31,3	34,9	15,1	100,0	
% sul personale complessivo	1,3	11,2	16,5	13,9	2,3	45,2	3,3	6,9	17,2	19,1	8,3	54,8	100
Di cui di ruolo	1	15	33	40	6	95	2	8	47	53	24	134	229
Di cui a tempo determ.	3	19	15	2	1	40	8	13	5	4	1	31	71
Di cui in comando o distacco			2			2				1		1	3

Nota. L'organico dell'OGS è in realtà di 234 dipendenti a tempo indeterminato. In questa tabella ne risultano 229 in quanto non sono stati inseriti i dipendenti dell'Ente in aspettativa per ricoprire incarichi dirigenziali all'interno dell'OGS stesso, questo per evitare duplicazioni con le successive due tabelle dove invece questi risultano nel ruolo dirigenziale, o in aspettativa per ricoprire ruoli dirigenziali al di fuori dell'Ente.

Organi di vertice

Negli organi di vertice vi sono due donne e due uomini.

	UOMINI					DONNE				
	Fino a 30	31-40	41-50	51-60	61 e oltre	Fino a 30	31-40	41-50	51-60	61 e oltre
Comp. C.D.A.	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Direttrice Generale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Presidente	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2

Dirigenti

Tutti i dirigenti/direttori di sezione/centro, sono uomini. Storicamente vi era la presenza di una direttrice per le risorse umane. A seguito del suo pensionamento la posizione è stata assegnata il Primo di dicembre 2023 a un uomo.

	UOMINI					DONNE				
	Fino a 30	31-40	41-50	51-60	61 e oltre	Fino a 30	31-40	41-50	51-60	61 e oltre
Dirigente Finanza e Patrimonio	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Dirigente per la Gestione Risorse Umane	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Direttore Centro Gestione Infrastrutture Navali	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Direttore Sezione Di Geofisica	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Direttore Centro di Ricerche Sismologiche	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Direttore Sezione Di Oceanografia	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale	0	0	1	3	2	0	0	0	1*	0

* Dirigente in aspettativa

**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**

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

Permanenza profilo/livello	UOMINI							DONNE						
	Classi di età							Classi di età						
	Fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	Fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3	10	18	15	11	1	55	46,2	3	31	24	5	1	64	53,8
>= 3 e < 5	0	3	20	7	4	34	55,7	0	1	17	7	2	27	44,3
>= 6 e < 10	0	0	9	10	2	21	65,6	0	1	5	4	1	11	34,4
> 10	0	0	10	32	20	62	65,3	0	0	3	27	3	33	34,7
Totale	10	21	54	60	27	172	56,0	3	33	49	43	7	135	44,0

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

(Personale a tempo indeterminato)

Permanenza profilo/livello	UOMINI							DONNE						
	Classi di età							Classi di età						
	Fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	Fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3	2	7	9	5	1	24	47,1	1	13	10	3	0	27	52,9
>= 3 e < 5	0	1	20	5	1	27	52,9	0	1	15	7	1	24	47,1
>= 6 e < 10	0	0	9	10	2	21	63,6	0	1	5	4	2	12	36,4
> 10	0	0	10	32	20	62	66,0	0	0	3	26	3	32	34,0
Totale	2	8	48	52	24	134	58,5	1	15	33	40	6	95	41,5

**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 non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Profilo	Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Operatore di amministrazione	Inferiore al Diploma superiore			2	100,0	2	0,7
	Diploma di scuola superiore			1	100,0	1	0,3
	Laurea Triennale			2	100,0	2	0,7
	Laurea			2	100,0	2	0,7
	Dottorato di ricerca						
	Totale personale			7	100,0	7	2,3
Operatore tecnico	Inferiore al Diploma superiore	5	71,4	2	28,6	7	2,3
	Diploma di scuola superiore	2	50,0	2	50,0	4	1,3
	Laurea Triennale						
	Laurea						
	Dottorato di ricerca						
	Totale personale	7	63,6	4	36,4	11	3,6
Collaboratore di amministrazione	Inferiore al Diploma superiore						
	Diploma di scuola superiore	4	20,0	16	80,0	20	6,6
	Laurea Triennale	1	33,3	2	66,7	3	1,0
	Laurea	4	40,0	6	60,0	10	3,3
	Dottorato di ricerca						
	Totale personale	9	27,3	24	72,7	33	10,9
Collaboratore Tecnico	Inferiore al Diploma superiore						
	Diploma di scuola superiore	32	97,0	1	3,0	33	10,9
	Laurea Triennale	5	100,0			5	1,7
	Laurea	6	60,0	4	40,0	10	3,3
	Dottorato di ricerca			3	100,0	3	1,0
	Totale personale	43	84,3	8	15,7	51	16,8
Funzionario di amministrazione	Inferiore al Diploma superiore						
	Diploma di scuola superiore						
	Laurea Triennale						
	Laurea	4	30,8	9	69,2	13	4,3
	Dottorato di ricerca			1	100,0	1	0,3
	Totale personale	4	28,6	10	71,4	14	4,6
Ricercatore	Inferiore al Diploma superiore						
	Diploma di scuola superiore						
	Laurea Triennale						
	Laurea	4	40,0	6	60,0	10	3,3
	Dottorato di ricerca	23	45,1	28	54,9	51	16,8
	Totale personale	27	44,3	34	55,7	61	20,1
Tecnologo	Inferiore al Diploma superiore						
	Diploma di scuola superiore						
	Laurea Triennale						
	Laurea	20	62,5	12	37,5	32	10,6
	Dottorato di ricerca	15	46,9	17	53,1	32	10,6
	Totale personale	35	54,7	29	45,3	64	21,1
Primo ricercatore	Inferiore al Diploma superiore						
	Diploma di scuola superiore						
	Laurea Triennale						
	Laurea	3	50,0	3	50,0	6	2,0
	Dottorato di ricerca	9	47,4	10	52,6	19	6,3
	Totale personale	12	48,0	13	52,0	25	8,3
Primo tecnologo	Inferiore al Diploma superiore						
	Diploma di scuola superiore						
	Laurea Triennale						
	Laurea	15	93,8	1	6,3	16	5,3
	Dottorato di ricerca	8	72,7	3	27,3	11	3,6
	Totale personale	23	85,2	4	14,8	27	8,9
Dirigente di ricerca	Inferiore al Diploma superiore						
	Diploma di scuola superiore						
	Laurea Triennale						
	Laurea			1	100,0	1	0,3
	Dottorato di ricerca	4	80,0	1	20,0	5	1,7
	Totale personale	4	66,7	2	33,3	6	2,0
Dirigente tecnologo	Inferiore al Diploma superiore						
	Diploma di scuola superiore						
	Laurea Triennale						
	Laurea	1	50,0	1	50,0	2	0,7
	Dottorato di ricerca	1	50,0	1	50,0	2	0,7
	Totale personale	2	50,0	2	50,0	4	1,3
TOTALE COMPLESSIVO		166		137		303	

La percentuale UOMINI e DONNE è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento). La percentuale TOTALE è calcolata sul totale del personale inserito. In grigio le celle non valorizzabili in quanto riferite a livelli di studio inferiori per quel profilo.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

[In questa sezione inserire una analisi dei dati forniti dall'amministrazione in ordine alle tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale (es. flessibilità oraria, telelavoro, smart working, part-time, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale) per genere]

1. Part time, congedi parentali e permessi

I congedi parentali sono stati fruiti per il 99% da parte di donne e per l'1% da parte di uomini. I permessi per Legge 104/92 sono stati fruiti sia a giornata che in modalità oraria, in misura diversamente distribuita tra donne e uomini: per il 61% da parte di donne e per il 39% circa da parte di uomini.

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L 104/1992 fruiti	106	39,4	163	60,6	269	100
Numero permessi orari L 104/1992 (n. ore) fruiti	203	98,5	3	1,5	206	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	4	1,1	357	98,9	361	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,0	0	0,0	0	0
Totale (dipendenti)	10	33,3	20	66,7	30	100

Nota: Il valore percentuale del numero di permessi orari (legge 104/1992) della seconda riga risente dell'esiguità del numero di persone che ricorre a tale modalità di fruizione (due unità), mentre il numero dei permessi orari per congedi parentali fruiti è pari a zero, in quanto nessun dipendente ricorre a tale modalità di fruizione.

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Per quanto attiene la flessibilità oraria e l'utilizzo del lavoro agile, questi non sembrano risentire di una diversità di genere nel loro utilizzo, rispecchiando semplicemente la maggiore presenza maschile nell'ente. Il part time è richiesto da 5 persone, 2 di genere maschile e 3 di genere 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**

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	Fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	Fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	1	1	0	2	40	0	0	2	1	0	3	60
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale che fruisce del lavoro agile	3	12	43	44	17	119	49,17	4	27	46	39	7	123	50,83
Personale che fruisce di orari flessibili (1)	0	14	33	35	21	103	55,08	1	24	31	24	4	84	44,92
Altro (specificare)														
Totale (2)														

- (1) Si tratta del personale ricercatore e tecnologo inquadrato nei livelli I-III a cui la flessibilità oraria è riconosciuta dal contratto nazionale di lavoro.
- (2) Il totale di colonna in questo caso non è stato calcolato in quanto privo di un significato logico. Essendoci infatti molti dipendenti che possono appartenere contemporaneamente alle diverse tipologie riportate ci sarebbero state duplicazioni (ad es. un ricercatore in part time verticale che svolge due giorni di lavoro agile settimanale viene conteggiato in 3 righe).

Per quanto attiene la flessibilità oraria e l'utilizzo del lavoro agile, questi non sembrano risentire di una diversità di genere nel loro utilizzo, rispecchiando semplicemente la maggiore presenza maschile nell'ente. Discorso diverso per il part time che è più richiesto dalla componente femminile del personale dipendente.

2. Lavoro agile

Già prima dell'emergenza legata al Covid-19 l'OGS aveva sperimentato forme di lavoro agile, secondo quanto previsto dalla normativa (direttiva DPCM 3/2017). Durante la pandemia tutto il personale, incluso quello tecnico amministrativo (pari a circa il 20% del personale), ha potuto svolgere l'attività lavorativa in modalità agile. Nel periodo dell'emergenza pandemica (2020-2021) è stato attivato il lavoro agile (smart working) **emergenziale**, secondo due tipologie: la prima, volontaria, rivolto a tutti i dipendenti e basato sull'individuazione di un progetto con specifici obiettivi); la seconda, di tutela, rivolta ai dipendenti portatori di patologie che li rendono maggiormente esposti al contagio o con specifiche esigenze di trasporto o familiari). Durante le diverse fasi dell'emergenza l'OGS si è adeguato alle variazioni normative per regolamentare il lavoro agile. Successivamente è stato messo a punto, anche **con la collaborazione del CUG, il "Disciplinare provvisorio del lavoro agile post emergenziale"**, che ha definito le modalità di accesso e di fruizione del lavoro agile nella fase post emergenza. L'adesione al lavoro agile ha natura volontaria ed è consentita, in generale, a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato. Restano esclusi, in generale, i lavori che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non "remotizzabili" o comunque la presenza in maniera continuativa presso la sede lavorativa (secondo quanto dettagliato nel Disciplinare). L'attivazione del lavoro agile post-emergenziale si basa sulla sottoscrizione di uno specifico accordo individuale. A conclusione della pandemia e con il conseguente superamento della fase emergenziale, l'OGS ha dunque stipulato gli accordi individuali, autorizzando il personale a uno o al massimo a due giorni alla settimana di lavoro agile (di norma non superiore alle 10 giornate mensili). In attesa del rinnovo del contratto collettivo nazionale del comparto "Istruzione e ricerca", gli accordi in essere sono stati considerati prorogati almeno fino alla fine del 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

Secondo quanto indicato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'OGS per il triennio 2023-2025, nell'ottica del benessere dei lavoratori, l'introduzione del lavoro agile contribuirà al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso strumenti per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere l'inclusione lavorativa e la tutela di persone in situazione di fragilità;
- valorizzare le competenze delle persone, promuovere e diffondere le tecnologie e le competenze digitali.

Per quanto concerne i dati riassuntivi sulla **fruizione del lavoro agile**, al 31.12.2023, si rileva che ne hanno usufruito la maggior parte dei dipendenti (oltre l'85%, 253 su un totale di 297). In particolare per i 226 dipendenti a tempo indeterminato, risulta che tra i ricercatori e tecnologi (livelli I-III) non hanno usufruito di tale modalità lavorativa 14 dipendenti su un totale di 150, mentre tra il personale tecnico-amministrativo (livelli IV-VIII) sono stati 19 su 76 a non ricorrervi. Per i 71 dipendenti a tempo determinato risulta che tra i ricercatori e tecnologi, non ne hanno usufruito 8 su 33, mentre tra il personale tecnico-amministrativo sono stati 3 su un totale di 38 a non utilizzare la modalità di lavoro agile.

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ'

[In questa sezione inserire le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità e analizzare i risultati di tali misure.]

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

COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO								
Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE	Presidente Commissione		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	U	D	Presidente Rapporto (D/U)
Passaggi Art.15	3	50	3	50	6	1	1	1
TD	23	38,98	36	61,02	59	11	6	0,55
TI	2	33,33	4	66,67	6	2	0	0
Assegno di ricerca	8	44,44	10	55,56	18	5	4	0,8
Totale personale *	36	40,45	53	59,55	89	19	11	0,58
* Il totale riporta il numero di incarichi considerando che una stessa persona può essere Presidente/componente in più Commissioni								

Nelle composizioni delle Commissioni di concorso si evidenzia una sostanziale parità di genere tenuto conto che, per alcune aree tematiche concorsuali, è la stessa componente scientifica ad essere prevalentemente 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**

Fruizione della formazione suddivisa per genere ed età

Formazione (in ore). Nota: la maggior incidenza della componente maschile per la prima tipologia di corsi (obbligatoria – 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). Nel 2023, altresì, è stata somministrata una massiva formazione di aggiornamento di sicurezza specifica per tutto il personale.

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	Fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	Fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	126	245,5	434,5	576	190	1572	59,1	71,5	388	336	253	40	1088,5	40,9
Aggiornamento professionale										32			32	100,0
Competenze manageriali/Relazionali										36			36	100,0
Tematiche CUG														
Violenza di genere	8		16	44		68	68,0		12	8	12		32	32,0
Altro (specificare)			16	13		29	15,8		24	20	111		155	84,2
Totale ore	134	245,5	466,5	633	190	1669	55,4	71,5	424	432	376	40	1343,5	44,6
Totale ore %	8,0	14,7	28,0	37,9	11,4	100,0		5,3	31,6	32,2	28,0	3,0	100,0	

Piano Triennale di Azioni Positive

Per quanto riguarda il **Piano Triennale di Azioni Positive (PAP)**, l'Art. 7 del decreto legislativo n. 196/2000 stabilisce che le Pubbliche amministrazioni adottino Piani volti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, all'interno del contesto lavorativo di riferimento.

A tal fine, l'OGS ha adottato il PIAO 2023-2025 (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) al fine di integrare quanto previsto per le problematiche di genere, definendo in tale contesto le azioni positive per promuovere il benessere organizzativo, le cui azioni collegate sono espressamente indicate nell'apposita sezione del PIAO, come di seguito indicato.

**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 POSITIVE	Promozione del benessere organizzativo	Monitorare e condividere i principali indicatori di benessere organizzativo e di qualità della vita lavorativa	Realizzare una rilevazione di benessere organizzativo e un conseguente piano di condivisione dei miglioramenti	A seguito della rilevazione effettuata proseguimento degli incontri di condivisione nelle strutture entro il 31.12.2023	tutto il personale
		Favorire l'informazione e la formazione del personale sulla prevenzione delle patologie organizzative	Interventi informativi e seminari sul burnout, mobbing e per prevenire l'insorgenza dello stress lavoro correlato anche in collaborazione con il SPP	Numero di incontri	tutto il personale
AZIONI POSITIVE	Favorire il coinvolgimento e la formazione del personale sulle tematiche organizzative	Potenziare l'informazione interna sul CUG e la Consiglieria di fiducia	Potenziamento e aggiornamento della sezione CUG e Consiglieria di parità sul sito istituzionale	Pagina aggiornata	tutto il personale
		Potenziare le informazioni a disposizione del personale	Implementazione e miglioramento della visibilità nella intranet delle informazioni utili al personale e creazione delle pagine informative "come fare per..." dedicate a diversi argomenti e attività degli uffici	Intranet aggiornata	tutto il personale

Tabella delle Azioni Positive previste inclusa nel PIAO 2023-2025

Dall'esame dell'elenco delle azioni positive definite dall'OGS per il triennio 2023-2025, il CUG rileva che le azioni proposte sono state intraprese (ad esempio: rilevazione del benessere, formazione ed informazione), ma necessitano di approfondimenti ed ulteriori iniziative. Le ulteriori azioni positive proposte dal CUG per il PIAO del triennio 2024-2026, definite sulla base delle esigenze emerse, delle segnalazioni e delle proposte ricevute e discusse nel corso delle riunioni del Comitato, sono elencate nella tabella qui di seguito.

Si osserva che le ulteriori azioni proposte riguardano principalmente aspetti legati alla comunicazione fra i dipendenti ed alla necessità di una informazione chiara e trasparente, che facilitano le interazioni fra i dipendenti migliorando il clima lavorativo.

**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**

Area	Obiettivo	Azione	Indicatore	Target	
Azioni positive	Promozione del benessere organizzativo	Aggiornare e condividere il monitoraggio dei principali indicatori di benessere organizzativo e della qualità della vita lavorativa	Approfondire ed analizzare i risultati della rilevazione di benessere organizzativo, identificando le aree dove risultano prioritarie e definendo un piano condiviso dei miglioramenti	Identificazione delle aree prioritarie, definizione ed implementazione dei piani condivisi di miglioramento, con eventuale inserimento di specifiche sezioni tematiche	Tutto il personale
		Favorire l'informazione e la formazione del personale sulla prevenzione delle patologie organizzative	Seminari ed interventi informativi per migliorare la comunicazione fra il personale all'interno dell'Ente e per prevenire l'insorgenza di contrasti	Numero incontri	Tutto il personale
			Definire un percorso formativo per dirigenti e per prevenire l'insorgenza di contrasti e stress lavoro correlato	Numero incontri	Personale con funzioni dirigenziali e di gestione del personale
		Facilitare l'interazione fra il personale mediante la definizione di regole di comportamento chiare e trasparenti	Definire un Codice di Comportamento aggiornato e condiviso	Documento sviluppato	Tutto il personale
Azioni positive	Favorire il coinvolgimento e la formazione del personale sulle tematiche organizzative	Potenziare l'informazione interna sul ruolo del CUG e della Consigliera di Fiducia	Seminario informativo congiunto sull'organizzazione dell'Ente, sul ruolo del CUG, della Consigliera di Fiducia e della Consigliera di parità.	Seminario informativo	Tutto il personale
		Potenziare le informazioni a disposizione del personale	Seminari formativi per migliorare la conoscenza delle informazioni utili (particolarmente il personale neo-assunto) ed aggiornamento delle pagine informative dedicate a diversi argomenti e attività degli uffici	Seminari formativi e intranet aggiornata	Tutto il personale
Azioni positive	Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	Contrasto e prevenzione delle molestie in contesti lavorativi particolari	Definizione documento sulla prevenzione delle molestie sessuali a bordo della nave "Laura Bassi"	Redazione documento	Tutto il personale imbarcato sulla nave N/R "Laura Bassi"

Proposte del CUG per la sezione dedicata alle Azioni Positive del PIAO per il triennio 2024-2026

**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**

L'OGS ha predisposto, inoltre, il **Piano di uguaglianza di genere – GEP (Gender Equality Plan)** per il triennio 2022-2024, un documento programmatico finalizzato alla realizzazione di azioni e progetti che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere. La Commissione Europea, infatti, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE e con l'obiettivo di definire i percorsi per garantire l'uguaglianza di genere, ha previsto che le Istituzioni pubbliche che vogliono accedere ai finanziamenti del prossimo programma Horizon Europe debbano dotarsi del GEP. Il CUG ha contribuito alla revisione ed integrazione del documento predisposto dall'Ente; ad oggi il GEP così predisposto non è stato oggetto di ulteriore revisione e quindi necessiterà di essere aggiornato (entro il 2024).

In quanto parte di una realtà scientifica, l'OGS (ossia tutte le persone ad esso afferenti) è chiamato a proporre alle nuove generazioni una traiettoria diversa da quella del passato, più libera da pregiudizi e stereotipi, capace di accogliere la libertà delle persone apprezzandone la singolarità e l'originalità. Il Gender Equality Plan è uno strumento pensato per favorire questo cambiamento culturale, con la volontà di continuare a costruire un ambiente di lavoro franco e comunicativo, in cui si percepisca equità di trattamento e assenza di situazioni discriminatorie, che trasmetta a tutta la comunità dell'Ente fiducia, senso di appartenenza, condivisione degli obiettivi, e di conseguenza possibilità di crescita per l'intera istituzione. Il processo di adozione ed implementazione del GEP coinvolge il Presidente, Il Direttore Generale ed il Presidente del CUG (o loro delegate/i), che sono chiamati a far parte del "GEP Team".

L'OGS ha individuato le aree tematiche sulle quali sviluppare azioni di miglioramento con obiettivi declinati a breve, medio e lungo termine. Per ogni area tematica sono state previste attività e azioni specifiche dettagliate e sono stati definiti i target di riferimento e, per poter valutare il reale impatto del piano nella sua interezza, i risultati attesi vengono definiti attraverso indicatori di qualità misurabili.

Il GEP si divide in 5 aree prioritarie che riprendono le indicazioni della Commissione Europea:

1. equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
3. uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca
5. contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Come si evince dal GEP, ciascuna area è declinata in uno o più obiettivi ed azioni specifiche.

Ogni obiettivo è stato a sua volta declinato in azioni che hanno lo scopo di:

- indicare procedure adeguate atte a rilevare pregiudizi e discriminazioni di genere;
- definire e implementare strategie innovative per correggere e contrastare qualsiasi disuguaglianza emersa in ogni ambito della ricerca, della gestione e dell'amministrazione dell'OGS;
- stabilire obiettivi di medio e lungo periodo per la promozione della parità di genere presso tutte le componenti (personale di ricerca, personale tecnico/amministrativo, personale in formazione);
- monitorare i progressi delle relative azioni tramite indicatori efficaci.

Per una descrizione dettagliata degli obiettivi e delle azioni previste si fa riferimento al testo completo del GEP.

L'adozione del GEP è un'azione che può influire positivamente sul clima lavorativo, favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale e l'organizzazione del lavoro ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere. Oltre ai temi più noti, che vanno ad accrescere il cosiddetto gender gap - le difficoltà di accesso alle posizioni di leadership, alle progressioni di carriera e nella conciliazione della vita professionale e quella lavorativa - si deve porre particolare attenzione al tema della dimensione di genere nelle attività di ricerca finanziate. Infatti, favorire la

conduzione e la partecipazione delle donne alle attività di ricerca può contribuire a indirizzare e migliorare gli impatti per costruire una società più equa. L'integrazione trasversale delle tematiche di genere nei progetti di ricerca, inoltre, sta diventando un elemento sempre più rilevante nelle proposte progettuali di Horizon Europe, del quale si dovrà tenere necessariamente conto nel prossimo futuro. In questo contesto, infine, ben si inseriscono eventuali misure volte a promuovere la salute e la prevenzione in chiave di genere sul luogo di lavoro.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

[In questa sezione analizzare i dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo e i dati raccolti dal Servizio Salute e Sicurezza con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove effettuata.]

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 ai fini del miglioramento del benessere dei dipendenti, l'OGS, attraverso la Commissione per la Gestione del fondo assistenza, riconosce benefici socio-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.

1. Indagini sul benessere organizzativo

Nel corso del 2022, l'OGS ha condotto un'indagine sul benessere organizzativo all'interno dell'Ente. Il CUG è stato invitato solo alla presentazione dei risultati di questa indagine, senza essere coinvolto attivamente nell'ideazione e nella progettazione del questionario multidimensionale. All'indagine ha partecipato il 78% degli interessati (249 su 320 persone) con una percentuale di partecipazione leggermente più alta per le sezioni scientifiche ed il personale ricercatore/tecnologo di I-III livello. Dall'analisi dei risultati emergono come indicatori di benessere, ossia sono valutate positivamente, le seguenti dimensioni: sicurezza e prevenzione, utilità ed esiti del lavoro, comfort dell'ambiente di lavoro, relazioni interpersonali collaborative, ascolto attivo, valorizzazione delle competenze. Gli indicatori di malessere sono invece: apertura all'innovazione, scorrevolezza operativa, disponibilità delle informazioni, chiarezza degli obiettivi, equità organizzativa. Inoltre indicatori di forte malessere risultano essere: gestione della conflittualità, sostenibilità dei compiti, fattori di carico. Nell'analisi dettagliata si osserva come i profili di ricercatore/tecnologo I-III, ed in generale il personale afferente alle sezioni scientifiche, abbiano fornito mediamente risposte che evidenziano un maggior grado di malessere.

Le aree dove azioni migliorative appaiono prioritarie sono le seguenti:

- La circolazione e la chiarezza delle informazioni: è difficile comunicare in generale, ed in particolar modo fra le diverse sedi dell'Ente. Le informazioni mancano o arrivano (talvolta distorte e/o incomplete) per "passaparola", a volte ci sono informazioni contrastanti da parte della dirigenza;
- La struttura organizzativa ed i processi di lavoro: ci sono delle criticità nelle procedure amministrative e all'interno dei gruppi di lavoro.

- **La valorizzazione del personale anche dal punto di vista economico e degli avanzamenti di carriera.**

Successivamente alla presentazione dei risultati dell'indagine sul benessere organizzativo, avvenuta nel corso della riunione plenaria del 20 Ottobre 2022, sono stati organizzati degli incontri specifici per approfondire i risultati, con focus group identificati su base volontaria nelle varie sezioni scientifiche. Primariamente l'attenzione è stata posta sulle tematiche della valorizzazione del personale e del merito, ed in particolare sulle azioni che possono consentire un allineamento con quanto previsto dalla carta europea dei ricercatori. La preparazione e lo svolgimento degli incontri sono avvenuti senza il coinvolgimento diretto del CUG.

La **valorizzazione** del personale anche dal punto di vista economico e degli avanzamenti di carriera si è concretizzata mediante le procedure di reclutamento di ricercatori e tecnologi (e.g. assunzioni straordinarie previste dal D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77) e le stabilizzazioni (finanziate dalla Legge 30 dicembre 2020 n.178 (D.M. 614 del 19 maggio 2021), art. 1, comma 541), nonché facendo ricorso all'art.15 del CCNL 2002-2005 per lo sviluppo delle carriere dei ricercatori e tecnologi. La promozione dello sviluppo professionale è stata promossa, in particolare, mediante l'utilizzo delle procedure selettive riservate a ricercatori e tecnologi di ruolo per l'accesso al secondo livello avviate dopo 1° gennaio 2019 secondo l'art. 1 comma 310 lett. b) della legge di Bilancio 30 dicembre 2021 n. 234.

Per quanto riguarda il **personale amministrativo/tecnico IV-VIII** l'Ente ha provveduto nel 2021 a dar corso alle procedure selettive interne ai sensi **dell'art. 54** del CCNL 1998 - 2001 Comparto EPR per le progressioni di livello nei profili, completando le procedure ed inquadrando il personale che aveva superato le selezioni a febbraio 2022 con decorrenza da gennaio 2021.

Per quanto attiene le progressioni economiche del personale tecnico-amministrativo inquadrato nei livelli apicali di cui all'art. 53 del CCNL 1998-2001, la loro finalizzazione è legata all'esito delle procedure ministeriali di validazione dell'accordo sull'utilizzo del Fondo accessorio, essendo tali progressioni finanziate a valere sul Fondo per il trattamento accessorio del personale IV-VIII livello. Ad oggi le azioni relative ad interventi nelle prime due aree di miglioramento non appaiono sufficienti, essendo necessari maggiori momenti informativi e di discussione. Anche per questo nella comunicazione inviata all'Ente (in data 9 Febbraio 2024), il CUG ha evidenziato nuovamente il persistere di queste problematiche, sollecitando peraltro una rilevazione aggiornata del benessere lavorativo. Il CUG ha richiesto pertanto di essere coinvolto attivamente nella definizione del questionario, per far emergere eventuali problemi di comunicazione, criticità e situazioni di disagio lavorativo e poter contribuire alla definizione congiunta di azioni migliorative.

2. Dati raccolti dal Servizio Salute e Sicurezza

[Dati raccolti dal Servizio Salute e Sicurezza con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove effettuata.]

L'OGS ha messo a disposizione del CUG la relazione del Medico Competente per l'anno 2023, oltre alla documentazione sintetica annuale più recente fornita dal Servizio di Prevenzione e Protezione per l'anno 2022. Nel 2023 sono stati esaminati 214 soggetti di cui 132 maschi (61,7%) e 82 femmine (38,3%). L'età media dei soggetti è pari a 46 anni; 130 soggetti avevano un'età superiore ai 44 anni, mentre i restanti 81 avevano un'età compresa tra 25 e 44 anni. Le tipologie di visita sono descritte nella tabella:

**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**

Tipologia di visita			
Descrizione	Maschi	Femmine	% tot
Assunzione	27	22	22,17
Cambio mansione	1	0	0,45
Fine rapporto	1	0	0,45
Periodica	102	56	71,49
Richiesta del dipendente	0	4	1,81
Rientro da malattia o infortunio sup. a 60 gg.	4	3	3,17
Visita periodica (di controllo: con periodicità ravvicinata rispetto al protocollo sanitario)	1	0	0,45

Fattori di rischio			
Descrizione	Maschi	Femmine	% tot
Macroclima/Microclima/Sbalzi termici	96	52	69,16
Rischio chimico valutato	55	36	42,52
Irritanti/sensibilizzanti cute e vie aeree	1	0	0,47
Posture incongrue	47	30	35,98
Rischio biologico potenziale	78	51	60,28
Videoterminale sup. 20 ore settimanali	131	82	99,53
Movimentazione manuale dei carichi	94	50	67,29
Irritanti, sensibilizzanti cute vie aeree	49	38	40,65
Lavori in alta quota	19	7	12,15
Irritanti cutanei/respiratori	29	7	16,82
Rischio biologico	18	1	8,88
Lavoro in altezza	10	0	4,67
Rischio vs. Terzi (ai sensi Provv. n. 99/CU 30/10/2007)	6	0	2,80
Rischio vs. Terzi (ai sensi L. 30 marzo 2001 n. 125 e provv. 16 marzo 2006)	2	0	0,93
Rischio cancerogeno	1	4	2,34
Videoterminale inferiore 20 ore	1	0	0,47
Movimentazione manuale carichi occasionale (cautelativo)	5	2	3,27

Esami strumentali eseguiti			
Descrizione	Maschi	Femmine	% tot
Altri accertamenti richiesti dal Medico Competente	1	0	0,45
DRUG TEST	3	0	1,36
ELETTROCARDIOGRAMMA	5	2	3,17
ESAMI EMATOCHIMICI	72	41	51,13
Questionario Formaldeide	0	1	0,45

**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**

Esami strumentali eseguiti			
Descrizione	Maschi	Femmine	% tot
Altri accertamenti richiesti dal Medico Competente	1	0	0,45
DRUG TEST	3	0	1,36
ELETTROCARDIOGRAMMA	5	2	3,17
SPIROMETRIA	45	21	29,86
VALUTAZIONE RACHIDE	99	52	68,33
VISIO TEST	88	48	61,54

I giudizi finali aggregati indicano l'idoneità per l'89% dei casi esaminati:

Descrizione	Maschi	Femmine	% Tot
Idoneo/a	125	73	89,59
Idoneo/a con limitazioni	5	7	5,43
Idoneo/a con prescrizioni	1	1	0,90
Nessun giudizio	1	1	0,90

Nel corso del mese di Marzo 2023, inoltre, si è tenuta la riunione periodica annuale del Servizio di Prevenzione e Protezione, nel corso della quale sono stati discussi anche i seguenti aspetti di interesse per il CUG:

- risultati collettivi della sorveglianza sanitaria relativi all'anno 2022;
- programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

Nel corso della riunione il Medico Competente ha illustrato i risultati (in forma collettiva ed anonima) della sorveglianza sanitaria effettuata nell'anno 2022. 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. Questo argomento è stato discusso anche nell'ambito del CUG, come illustrato nel seguito.

3. Presenza di Radon nei locali lavorativi

Nel periodo compreso fra ottobre 2021 e novembre 2022 è stata condotta una campagna di misure sulla concentrazione di radon indoor nelle stanze al piano terra delle palazzine della sede dell'OGS di Borgo Grotta Gigante (TS). La relazione tecnica del 18 gennaio 2023 ha evidenziato come nella maggioranza delle stanze la concentrazione media annua di radon risulti superiore al livello di riferimento previsto di 300 Bq/m³, rendendo obbligatoria la valutazione delle dosi efficaci annue ricevute dai lavoratori da parte di un Esperto di Radioprotezione.

Nel mese di marzo 2023 la campagna di misure sulla concentrazione di radon indoor è stata estesa alle stanze ai piani superiori delle palazzine della sede dell'OGS di Borgo Grotta Gigante (TS), la valutazione delle concentrazioni verrà eseguita dopo il primo anno di misure.

Nel corso della riunione del CUG del 30 Maggio 2023, la Direttrice Generale (DG) ha aggiornato il Comitato in merito alle misure logistico-organizzative relative alla presenza di radon. In particolare, la DG ha comunicato che la relazione generale dell'esperto in radioprotezione è stata

pubblicata in intranet e che è stata richiesta all'esperto una valutazione individuale dell'esposizione al radon (non pubblica), declinata in base alla presenza mensile di ciascun dipendente; questo consentirà una valutazione dell'effettivo rischio individuale. Da quanto indicato dall'esperto, nessuno in questo modo supera la soglia consentita, anche grazie alla possibilità di ridurre l'esposizione con lo smart-working. Restano comunque alcuni casi di maggiore criticità (meno di dieci), che vanno considerati individualmente. E' già stato dato l'incarico ad un architetto per il piano di fattibilità della ristrutturazione della Palazzina B, quella dove sono risultati più elevati i livelli di radon; saranno effettuati gli interventi di adeguamento necessari, che richiederanno circa un anno per la realizzazione. Nel frattempo si spera che venga presa una decisione in merito alla nuova sede, che consentirebbe di avere il personale ai piani più alti, dove presumibilmente la concentrazione è inferiore. Si procederà prima con lo spostamento in emergenza delle persone in stanze diverse da quelle attuali, poi si procederà con la ristrutturazione; la nuova sede sarà successiva.

In data 15 giugno 2023 la DG ha comunicato che l'Esperto in Radioprotezione ha concluso la valutazione delle dosi efficaci di radon al quale è stato esposto ogni singolo lavoratore. La valutazione ha tenuto conto delle effettive ore di lavoro e delle stanze utilizzate in sede di ogni dipendente. Il livello di riferimento della dose efficace annua stabilito dall'art. 12 del D.lgs. 101/2020 è pari a 6 mSv/anno. Tutti i lavoratori che superano tale valore vengono classificati come lavoratori esposti. Il personale classificato come esposto dovrà effettuare visite mediche specifiche presso un medico autorizzato che valuterà se procedere con analisi specifiche. L'OGS dichiara che continuerà il monitoraggio e adotterà ogni possibile azione volta a ridurre l'esposizione.

Su richiesta degli RLS, in data 27 novembre 2023 è stato organizzato dall'Amministrazione (in modalità telematica) un incontro informativo rivolto a tutto il personale, per discutere la problematica del radon. All'incontro ha partecipato il medico competente Dott. Andrea Prodi per rispondere ai quesiti del personale. Durante l'incontro è emerso che la valutazione delle esposizioni individuali non ha tenuto conto degli spostamenti di stanza/palazzina delle persone. Il piano di risanamento è stato pubblicato in intranet, come comunicato dall'Ente. Ad oggi, sulla base delle informazioni disponibili al CUG, sono a buon punto le procedure richieste dalla normativa vigente per effettuare gli interventi strutturali previsti.

4. 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. Nel corso del 2021 è stato incaricato un professionista per redigere un piano della comunicazione che elabori, in particolare, un protocollo di comunicazione interna volto non solo a far circolare le informazioni 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.

5. Consigliera di Fiducia

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.

La Consigliera di Fiducia (CdF) in carica fino ad Aprile 2023, Avvocato Maria Stella Ciarletta, ha seguito procedure ed ha utilizzato format specifici ("kit di lavoro"), previamente condivisi con l'Amministrazione e il CUG, per interagire con l'utenza. La continuità della comunicazione con la CdF è stata garantita grazie all'indirizzo email appositamente creato (consiglieradifiducia@gmail.com) e alla possibilità di contattare, se necessario, la Consigliera telefonicamente al recapito cellulare personale. Il riscontro da parte della CdF a un contatto via posta elettronica era previsto nell'arco di 48 ore e, generalmente, a questa prima corrispondenza faceva seguito un appuntamento in sede.

Nel periodo pre-pandemico lo Sportello di ascolto nell'OGS era garantito una volta al mese presso i locali dell'OGS a Borgo Grotta Gigante, secondo un calendario pubblicato preventivamente sul sito dell'Ente; per tali occasioni veniva prenotata una sala riunioni, garantendo in tal modo la privacy e la riservatezza necessari per l'espletamento dei colloqui. In casi di particolare delicatezza gli incontri tra la CdF e il/la denunciante sono avvenuti in contesti estranei l'OGS per garantire un livello di riservatezza ancora maggiore. A partire dal periodo di lockdown, nel marzo 2020, che ha interrotto gran parte delle attività lavorative in presenza, il servizio è stato garantito tramite piattaforme on line, grazie alle quali è stato possibile fissare gli appuntamenti e garantire gli incontri di ascolto e assistenza. A differenza di quanto avveniva con gli incontri in presenza, per i quali veniva programmato un calendario di incontri mensili presso la sede dell'OGS, il nuovo sistema ha permesso di fissare gli appuntamenti con maggiore flessibilità, senza dover attendere la data prefissata, favorendo un riscontro più immediato nei confronti della utenza.

Per interagire con l'utenza, la CdF in carica fino ad Aprile 2023 ha utilizzato specifici **format** che includono:

- Delega per attivare procedure formali o informali;
- Autorizzazione al trattamento dei dati personali;
- Scheda informativa utente.

Le prime due deleghe consentono al denunciante di autorizzare la consigliera ad agire in suo nome, avviando procedure formali o informali previste dagli artt. 6 e 7 del Codice di Condotta. Questi format consentono di raccogliere dati personali, dettagli sull'oggetto della denuncia e sul soggetto coinvolto. La **procedura** seguita, descritta in dettaglio nelle relazioni annuali della CdF, può essere sintetizzata nei seguenti passi. La sottoscrizione della delega avvia il conteggio dei 90 giorni previsti per la chiusura della procedura. In assenza di un protocollo riservato, viene assegnato un numero progressivo alla pratica con la data di emissione della delega. Dopo il primo incontro, se necessario, viene redatta una nota al denunciante, descrivendo i fatti segnalati ed allegando eventuali documenti in suo possesso (atti amministrativi, corrispondenza, ecc.). Questa attività permette di circoscrivere e cristallizzare fatti e comportamenti segnalati, sui quali si deve intervenire secondo le modalità indicate dal Codice di Condotta. Ogni passo viene discusso e condiviso con il denunciante, che deve approvare le azioni della consigliera. Il denunciante viene informato verbalmente e via email di ogni attività svolta e della chiusura della procedura. Se il denunciante desidera interrompere la procedura, deve farlo via email. Se la consigliera ritiene che il caso non sia di sua competenza, informa il denunciante e lo indirizza verso l'organismo appropriato.

**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**

La **casistica** riportata nelle relazioni annuali della CdF è riassunta nel seguito. Durante il periodo 2021/2022 (secondo anno di mandato) i contatti sono stati in crescita rispetto al precedente, con 8 segnalazioni rispetto alle 5 del 2020/2021; nell'anno 2022/2023 i contatti sono ulteriormente cresciuti, con 9 segnalazioni (di cui una sottoscritta da 22 dipendenti). Il primo contatto è avvenuto sempre via mail ed è stato generalmente seguito da un appuntamento online. L'utenza proviene da sezioni eterogenee; nel corso del periodo 2022/2023 si è passati da una prevalenza di alcuni profili professionali quali funzionari, collaboratori e operatori amministrativi, rispetto ai tecnici e ai ricercatori, ad una parità fra i vari ruoli. Nel 2021/2022 è possibile evidenziare una presenza esclusiva di segnalazioni inoltrate da dipendenti assunti a tempo indeterminato, e nessuna da lavoratore a tempo determinato. Dal punto di vista del genere, si sono rivolte allo sportello quasi esclusivamente donne (7 nel 2021/2022 e 8 nel 2022/2023) e un uomo, in controtendenza rispetto agli anni precedenti nei quali c'era una composizione pressoché paritetica dell'utenza. Le segnalazioni riguardano situazioni di disagio lavorativo, presunti mobbing e discriminazioni, mentre si conferma, in ogni annualità considerata, l'assenza di denunce di molestie sessuali sul lavoro. Le segnalazioni ricevute dalla CdF hanno evidenziato che quando il dipendente utilizza il termine "mobbing", lo fa in maniera non tecnica/giuridica, spesso riportando singoli episodi di conflittualità sul posto di lavoro con altri colleghi o un superiore, situazioni di incompatibilità caratteriale o screzi legati a divergenze di opinioni. In considerazione di ciò, in sede di colloquio la consigliera spiega sempre cosa si intenda con il termine "mobbing" al fine di chiarire al/la segnalante le caratteristiche di questo fenomeno (quali ad es. la continuità nel tempo di comportamenti vessatori, l'esigenza di avere prove documentali e testimoniali, la prova del danno e del nesso eziologico con i fatti denunciati). Dei contatti pervenuti, tre dipendenti nel 2021/2022 e uno nel 2022/2023 hanno conferito delega per l'attivazione della procedura informale, per la quale sono stati svolti colloqui e sono stati avviati i tentativi di risoluzione del problema segnalato, con esiti positivi in due casi su tre. Le segnalanti hanno in tutti i casi apprezzato l'impegno dell'ufficio e sono rimaste soddisfatte delle azioni poste in essere.

Secondo la CdF, la **collaborazione istituzionale con il CUG** può essere ulteriormente migliorata, innanzitutto lavorando sull'aggiornamento del testo del Codice di Condotta, per superare il linguaggio neutro utilizzato e rivedere il meccanismo delle procedure formali e informali. Inoltre la CdF ha evidenziato l'importanza di mantenere e incrementare la campagna di sensibilizzazione e promozione di questa figura istituzionale attraverso una implementazione del sito internet, la creazione di materiale divulgativo e l'ulteriore organizzazione di incontri di informazione e formazione per i dipendenti. Dal canto suo, il CUG ritiene fondamentale e apprezza il ruolo e il lavoro svolto dalla Consigliera in questi anni; dalle relazioni si evidenzia che le segnalazioni sono in costante crescita negli ultimi anni, non solo a livello individuale (una segnalazione è stata fatta da 22 dipendenti). Allo stesso tempo un fattore di criticità potrebbe essere il basso numero di segnalazioni fatto dai lavoratori precari rispetto a quello dei lavoratori a tempo indeterminato. Il CUG concorda con la Consigliera di Fiducia in merito all'opportunità di una maggior collaborazione tra i due organi istituzionali e alla necessità di informare e sensibilizzare il personale sulle figure istituzionali della CdF e del medesimo CUG.

La Consigliera di Fiducia, Avv. Ciarletta, ha concluso il suo mandato nell'Aprile 2023. Le procedure per la selezione della **nuova Consigliera di Fiducia** (che hanno visto il coinvolgimento della Presidente del CUG) sono state avviate successivamente, portando alla nomina dell'Avv. Francesca Pidone a partire da fine Novembre 2023. La nuova Consigliera nel corso del primo incontro tenutosi con il CUG (30 Novembre 2023) ha dato la disponibilità ad essere presente periodicamente in Sede per incontri individuali con il personale che ne faccia eventualmente

richiesta. A seguito di questo primo incontro il CUG ha fornito alla Consigliera entrante tutta la documentazione utile alla sua attività.

Nelle more della nomina della nuova Consigliera di Fiducia, le segnalazioni sono state raccolte direttamente dal CUG, principalmente tramite il suo Presidente che le ha condivise (sempre nel rispetto dell'anonimato) e discusse con i membri del Comitato nel corso degli incontri ordinari e di riunioni convocate ad hoc (quando necessario), come indicato nella sezione relativa alle attività del CUG.

6. Formazione al personale

Nel corso del 2023 sono stati proposti e/o seguiti dal CUG i corsi qui di seguito elencati:

- 11 novembre 2022 Seminario formativo "Utilizzo del linguaggio nelle relazioni di lavoro: stereotipi e molestie". Docente Prof.ssa Roberta Nunin. Durata 2 ore.
- 11 gennaio 2023 Evento formativo per il CUG: "Il diritto antidiscriminatorio ed i suoi strumenti": Docente Prof.ssa Roberta Nunin. Durata 4 ore.
- 30 maggio 2023 Seminario formativo "Integrare la dimensione di genere nella ricerca": organizzato da AREA Science Park. Durata 2 ore.
- 01 e 04 dicembre 2023: Corso formazione specifica lavoratori "Riconoscimento precoce della minaccia, gestione della situazione pericolosa e prevenzione atti di "sexual harassment" per personale in trasferta". Durata 8 ore.
- 7 febbraio 2024 webinar dal titolo " Le attività di formazione del CUG. 6- 9-Violenza contro le donne: il difficile accesso alla giustizia". Docenti: avvocate Manuela Ulivi e Anna Agosta componenti del Consiglio Direttivo nazionale [D.i.Re](#), Donne in Rete contro la Violenza, e Davide Carnevali e Rosanna Amato dell'Istituto di Informatica Giuridica e Sistemi Giudiziari (IGSG) CNR sull'accesso alla giustizia da parte delle donne nel percorso di fuoriuscita dalle violenze. Durata 1 ora.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

[in questa sezione va riportata una analisi degli obiettivi di pari opportunità inseriti nel Piano della Performance quale dimensione di performance organizzativa dell'amministrazione; l'analisi delle modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili; eventuali osservazioni e/o raccomandazioni del CUG in merito alle modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo].

Le modalità di assegnazione, misurazione e valutazione della performance individuale sono descritte nell'ambito del Sistema di misurazione e valutazione della performance, nel quale sono indicati i soggetti della valutazione (valutati e valutatori), le modalità e i criteri di valutazione differenziati in funzione del ruolo ricoperto. Il Sistema è stato recentemente revisionato (adottato dal Consiglio di Amministrazione nel Maggio 2017) per recepire le variazioni apportate al ciclo della performance in seguito all'evoluzione del quadro normativo e regolatorio in materia, in particolare successivamente all'emanazione del d.lgs. n. 33/2013 e delle "Linee Guida per la gestione integrata del ciclo della performance degli enti pubblici di ricerca" approvate da ANVUR e, anche secondo quanto recentemente disposto dalla Nota Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 9 gennaio 2019, verrà revisionato e se del caso aggiornato nel corso del 2019.

**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 processo di valutazione dei Dirigenti amministrativi, dei Responsabili dei Centri Servizi e dei Direttori di Sezione, per le attività esclusivamente amministrativo-gestionali, si articola nelle seguenti fasi:

- I. assegnazione degli obiettivi;
- II. monitoraggio degli obiettivi;
- III. relazione dell'attività svolta e scheda di autovalutazione;
- IV. valutazione della performance;
- V. attribuzione premio di risultato.

La valutazione della performance individuale è basata su un sistema che assegna al massimo 70 punti per la valutazione dei risultati e 30 punti per la valutazione dei comportamenti organizzativi.

I soggetti ai quali si applica l'iter di valutazione delle prestazioni individuali sono i seguenti:

- a) Direttore Generale;
- b) Dirigenti amministrativi ovvero coloro che ricoprono un incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 19 d.lgs. n. 165/2001;
- c) Direttori Strutture Tecniche;
- d) Direttori di Sezione di Ricerca.

La Valutazione dei Responsabili degli Uffici e delle Unità organizzative sarà oggetto di prossima revisione e integrata successivamente nel Piano delle performance. Il sistema si basa su un meccanismo "a cascata" (cascading) sia in ordine all'assegnazione degli obiettivi (gli obiettivi operativi discendono e sono funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici) sia in ordine alla valutazione, per cui il valutato ha come valutatore colui che gli ha assegnato gli obiettivi.

Pertanto, per il Direttore Generale, l'assegnazione degli obiettivi è di competenza del Consiglio di Amministrazione, mentre per i Dirigenti amministrativi e i Direttori di Sezione di Ricerca nonché per i responsabili di Servizi, l'assegnazione degli obiettivi è di competenza del Direttore Generale.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

[Questa parte della relazione è dedicata all'analisi del rapporto tra il Comitato e i vertici dell'Amministrazione da cui deve emergere il grado di operatività e rappresentatività del Comitato all'interno dell'organizzazione. In questa sezione trova spazio anche una sintesi delle azioni svolte dal Comitato nel periodo di riferimento]

A. OPERATIVITA'

[In questa sezione sono inserite in maniera schematica le seguenti informazioni:

- ✓ *Modalità di nomina del CUG (tipologia di atto, data e organo sottoscrittore)*
- ✓ *Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001*
- ✓ *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione*
- ✓ *Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)*
- ✓ *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG*
- ✓ *Frequenza e temi della consultazione*
- ✓ *Presa in carico dei pareri*
- ✓ *Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU)]*

**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 CUG è composto come segue:

- da quattro componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del decreto legislativo 165/2001;
- da 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). Il CUG ha durata quadriennale e i suoi Componenti continuano a svolgere le funzioni fino alla nomina del nuovo organismo. Tutti gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

Il Comitato Unico di Garanzia – CUG dell'OGS è stato inizialmente così costituito (atto n.71 del Direttore Generale del 24/02/2020):

Composizione iniziale (Febbraio 2020 - Marzo 2023)

Rappresentanti Amministrazione

Peresan Antonella (Vice Presidente)
Riosa Laura
Volpi Valentina (Presidente)
Zennaro Michele

Designati dalle OO.SS

Brogi Gianluca	FSUR CISL
Moratto Luca	FLC CGIL
Capuozzo Renato	SNALS CONFSAL
Devit Arianna	Federazione UIL SCUOLA-RUA

Supplenti

Teruzzi Anna
Zonta Liana
Salon Stefano
Zanetti Alessandra

Supplenti

Ceramicola Silvia
Conighi Alessandro
Giustiniani Michela
Maffione Stefano

Successivamente, a seguito delle dimissioni di Valentina Volpi dal ruolo di Membro e Presidente del CUG, è subentrato un nuovo componente (Melozzi Federica), ed il CUG risulta così costituito (Atto n. 168 ADW del 04/04/2023):

Nuova composizione (a partire da Aprile 2023)

Rappresentanti Amministrazione

Peresan Antonella (Presidente)
Riosa Laura
Melozzi Federica (Vice Presidente)
Zennaro Michele

Designati dalle OO.SS

Brogi Gianluca	FSUR CISL
Moratto Luca	FLC CGIL
Capuozzo Renato	SNALS CONFSAL
Devit Arianna	Federazione UIL SCUOLA-RUA

Supplenti

Teruzzi Anna
Zonta Liana
Salon Stefano
Zanetti Alessandra

Supplenti

Ceramicola Silvia
Conighi Alessandro
Giustiniani Michela
Maffione Stefano

Il CUG nella sua composizione così indicata resta in carica fino al 23.02.2024.

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 dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità.

**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**

Sulla base di quanto stabilito in materia dalla normativa vigente, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i principali compiti del CUG sono propositivi, consultivi e di verifica. In particolare, nel corso del 2023 il CUG si è occupato dei seguenti aspetti:

Compiti Propositivi:

- contributo alla predisposizione del piano delle azioni positive, per favorire la parità di genere e prevenire l'insorgere e contrastare la diffusione di situazioni di malessere in ambito lavorativo;
- contributo alla promozione di iniziative per la conciliazione vita privata/lavoro (incluso contributo alla definizione del regolamento per il lavoro agile);
- proposte di azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo, inclusa la richiesta di aggiornamento del Codice di Comportamento e del Codice Etico, e la richiesta di una rilevazione aggiornata sull benessere;
- proposta di corsi di formazione per migliorare la comunicazione interna e le interazioni fra il personale dell'Ente;
- richiesta di definizione di un piano di formazione aggiornato e di un regolamento chiaro per la selezione e assegnazione degli interventi formativi e di aggiornamento del personale.

Compiti Consultivi:

- Contributo alla revisione del Gender Equality Plan (GEP);
- Contributo revisione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- Contributo alla revisione delle Linee guida per il reclutamento e per le progressioni di carriera dei ricercatori e dei tecnologi secondo la strategia OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers);
- Contributo alla revisione del documento sulla prevenzione delle molestie sulla nave "Laura Bassi".

Compiti di Verifica:

- verifica degli esiti dell'indagine sul benessere e prevenzione del disagio lavorativo;
- verifica degli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro, mediante raccolta di eventuali segnalazioni e contributo alla risoluzione delle situazioni segnalate;
- verifica dell'assenza di ogni forma di discriminazione nell'accesso, nella formazione professionale e promozione negli avanzamenti di carriera (inclusa richiesta relativa allo scorrimento delle graduatorie del personale idoneo secondo l'Art. 15).

B. ATTIVITÀ

[In questa sezione vanno inserite informazioni circa la presa in carico da parte dell'amministrazione delle considerazioni formulate dal CUG nella relazione annuale redatta l'anno precedente; la valutazione relativa all'attuazione delle proposte di miglioramento dell'anno precedente; una sintesi delle attività curate dal CUG nell'anno di riferimento (quante volte si è riunito, su quali ambiti è stato impegnato, partecipazione a reti e progetti)

Le attività svolte dal CUG, dalla data della sua costituzione e fino a tutto il **2022**, sono state fortemente **condizionate dalla situazione pandemica**, che ha reso particolarmente difficile

**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'organizzazione di eventi formativi specifici pur tuttavia mantenendo l'impegno di segnalare incontri o seminari organizzati da istituzioni esterne utilizzando piattaforme on-line.

Le principali attività svolte dal CUG fino al 2022 sono state, molto sinteticamente, le seguenti:

- Stesura/revisione del regolamento per lo smart working emergenziale e del Disciplinare per il lavoro agile post emergenziale;
- Revisione del Gender Equality Plan (GEP);
- Revisione del Piano Triennale delle Attività;
- Organizzazione seminario: "Prevenzione ed auto-trattamento dei disturbi cervicali e lombari: il concetto RAM (Riequilibrio Artro Miofacciale) - Aspetti teorici e pratici". Relatore: Dott. Francesco Zarattini, 21 Ottobre 2022 (online);
- Partecipazione (aperta a tutti i dipendenti) ai seguenti webinar gratuiti organizzati da "Inapp Academy": 1) Il Codice di Comportamento nella P.A. - Data: 18 novembre 2022 - 2 ore; 2) "La violenza di Genere: il percorso formativo Inapp" - Data: 28 novembre 2022 - 2 ore.

Nel corso del **2023** le attività del CUG sono riprese **in presenza** e si sono **intensificate**, con un calendario di incontri su base pressoché mensile. A partire da Aprile 2023, ossia dalla nuova organizzazione del CUG e fino al termine del mandato (Febbraio 2024), si sono svolti nove incontri, dei quali otto ordinari ed uno straordinario. Le riunioni del CUG si sono tenute nelle seguenti date:

- 19 Aprile 2023 (Ordinaria)
- 30 Maggio 2023 (Ordinaria - Ospite: Direttrice Generale)
- 12 Giugno 2023 (Ordinaria - Ospiti due ricercatrici che partecipano alle missioni sulla nave "Laura Bassi")
- 24 Agosto 2023 (Ordinaria)
- 8 Settembre 2023 (Straordinaria - Discussione relativa ad una segnalazione collettiva, in merito allo scorrimento solo parziale delle graduatorie Art. 15)
- 30 Novembre 2023 (Ordinaria - Ospite: nuova Consigliera di Fiducia)
- 20 Dicembre 2023 (Ordinaria)
- 30 Gennaio 2024 (Ordinaria)
- 22 Febbraio 2024 (Ordinaria)

Inoltre, poiché la **Consigliera di Fiducia** incaricata ha concluso il suo mandato nell'Aprile 2023 e la nomina della nuova Consigliera è avvenuta a fine Novembre 2023, nel periodo Aprile-Novembre 2023 le segnalazioni da parte del personale su temi di competenza della Consigliera sono state raccolte direttamente dal CUG, principalmente tramite il suo Presidente. La Presidente le ha condivise, nel rispetto dell'anonimato (sempre dopo la necessaria verifica con il segnalante), e le ha discusse con i membri del Comitato nel corso delle riunioni ordinarie e straordinarie appositamente convocate.

Le attività svolte dal CUG, con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti, sono sinteticamente elencate qui di 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**

Compiti Propositivi:

- contributo alla predisposizione del piano delle azioni positive, per favorire la parità di genere e prevenire l'insorgere e contrastare la diffusione di situazioni di malessere in ambito lavorativo;
- contributo alla promozione di iniziative per la conciliazione vita privata/lavoro (incluso contributo alla definizione del regolamento per il lavoro agile);
- proposte di azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo, inclusa la richiesta di aggiornamento del Codice di Comportamento e del Codice Etico, e la richiesta di una rilevazione aggiornata sul benessere lavorativo;
- proposta di corsi di formazione per migliorare la comunicazione interna e le interazioni fra il personale dell'Ente;
- richiesta di definizione di un piano di formazione aggiornato e di un regolamento chiaro per la selezione e assegnazione degli interventi formativi e di aggiornamento del personale.

Compiti Consultivi:

- contributo alla revisione del documento sulla prevenzione delle molestie sulla nave "Laura Bassi";
- contributo alla revisione delle "Linee guida per il reclutamento e per le progressioni di carriera dei ricercatori e dei tecnologi secondo la strategia OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers)";
- contributo alla revisione del Gender Equality Plan (GEP);
- contributo alla revisione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Compiti di Verifica:

- verifica degli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro, mediante raccolta di eventuali segnalazioni e contributo alla risoluzione delle situazioni segnalate;
- verifica degli esiti dell'indagine sul benessere e prevenzione del disagio lavorativo;
- verifica dell'assenza di ogni forma di discriminazione nell'accesso, nella formazione professionale e promozione negli avanzamenti di carriera (inclusa segnalazione relativa allo scorrimento delle graduatorie del personale idoneo secondo l'Art. 15).

Segue una **descrizione dettagliata** delle principali attività svolte dal CUG nel corso dell'anno 2023:

1. Incontro con la Direttrice Generale, per verifica ed aggiornamento su vari aspetti rilevanti per il benessere dei lavoratori

Il CUG, in data 8 Maggio 2023, ha richiesto un incontro all'Amministrazione per discutere e verificare la situazione in merito ai seguenti punti:

- Illustrazione del Piano delle Azioni Positive e del Sistema di Valutazione delle Performance di recente approvazione;
- Misure logistico-organizzative relative alla situazione Radon e possibilità di smart working prevalente per il personale interessato;
- Situazione circa la scadenza e nomina della Consigliera di Fiducia;
- Riapertura del servizio bar.

**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'incontro con la Direttrice Generale (DG) si è tenuto in data 30 Maggio 2023. Nel corso dell'incontro la DG ha discusso ampiamente i punti proposti (come illustrato nel dettaglio nel verbale dell'incontro). In particolare ha confermato la prossima riapertura del **servizio bar** e l'avvio delle procedure per la nomina della nuova Consigliera di Fiducia.

Per quanto riguarda le misure logistico-organizzative relative alla presenza di **radon**, la DG ha informato il CUG in merito alla relazione generale dell'esperto in radioprotezione (già pubblicata) ed alla valutazione individuale dell'esposizione al Radon ancora in corso, declinata in base alla presenza mensile di ciascun dipendente, per consentire una valutazione dell'effettivo rischio individuale. La DG ha indicato inoltre quali sono le azioni previste per ridurre l'esposizione al radon, come già illustrato nella Sezione 4 (Benessere del Personale).

Per quanto riguarda il **Piano delle Azioni Positive**, la DG ha sottolineato l'attenzione dell'OGS per la salute dei dipendenti, menzionando una prossima iniziativa relativa alla medicina di genere. La DG ha richiamato quanto indicato nel GEP (Gender Equality Plan), sottolineando che viene fatto il possibile per rispettare quanto indicato nel piano (ad esempio la rappresentanza nelle commissioni). La DG ha menzionato inoltre il problema delle violenze/aggressività verbali, segnalati dai sindacati, e gli incontri sull'argomento organizzati con la dott.ssa Nunin. I membri del CUG hanno sottolineato, anche in questo contesto, la necessità di un aggiornamento del codice comportamento e di iniziative dedicate alla comunicazione all'interno dell'Ente. La DG ha risposto che è stato nominato un esperto per definire un piano di comunicazione sia esterna che interna, che dovrebbe essere completato a breve. La DG ha ricordato inoltre il questionario sul benessere, dal quale è emersa la necessità di azioni che favoriscano la collaborazione/comunicazione (ad esempio corsi di team-building). La DG ha evidenziato che una delle azioni positive dell'OGS consiste proprio nel mantenimento, diffusione e flessibilità dello smart-working, che viene concesso anche tenendo conto di eventuali problemi dei dipendenti. La DG ha sottolineato, infine, il numero straordinario di assunzioni effettuate dall'ente negli ultimi due-tre anni, che può essere considerato una azione positiva, visto il grande investimento effettuato dall'ente su questo fronte.

2. Segnalazioni ricevute dal CUG, comunicazione e proposta azioni di contrasto alle situazioni di disagio in ambito lavorativo

Con una comunicazione inviata in data 9 Febbraio 2024, il CUG ha informato l'Amministrazione in merito alle segnalazioni ricevute nel corso del 2023, relative ad atteggiamenti e/o situazioni che potrebbero generare malessere in ambito lavorativo e nel lungo termine demotivare o alimentare conflitti interpersonali. Tali segnalazioni possono essere così sintetizzate:

- Comunicazioni e richiami, verbali o scritti a mezzo email, a colleghi e sottoposti, che sono percepiti come offensivi e demotivano il personale (3 segnalazioni);
- Necessità di criteri chiari e trasparenti per una gestione più equa della formazione del personale dell'ente (1 segnalazione);
- Necessità di formazione e definizione di regole chiare per la prevenzione di eventuali molestie in ambito lavorativo (tema affrontato con specifico riferimento alle attività sulla nave da ricerca "Laura Bassi" - 1 segnalazione).

**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 portate all'attenzione dell'Amministrazione anche ulteriori segnalazioni informali che indicano situazioni di disagio (ad esempio: atteggiamenti di aggressività verbale, mancanza di rispetto, necessità di una comunicazione interna più chiara e trasparente). Per quanto non sia possibile generalizzare tali segnalazioni, queste evidenziano comunque una situazione di disagio lavorativo, per superare la quale il CUG ha formulato le seguenti proposte:

- 1) la predisposizione di un nuovo Codice di Comportamento e Disciplinare condiviso e aggiornato;
- 2) la predisposizione di un Codice Etico per Ricercatori e Tecnologi condiviso e aggiornato;
- 3) la definizione di un percorso formativo mirato, rivolto ai dirigenti e al personale che riveste ruoli di coordinamento, in modo da promuovere un corretto atteggiamento comportamentale nel coordinamento degli altri dipendenti dell'Ente;
- 4) una rilevazione aggiornata del benessere lavorativo, coinvolgendo il CUG nella definizione del questionario, per far emergere eventuali situazioni di disagio diffuso e contribuire alla definizione congiunta di azioni migliorative.

3. Verifica dell'**assenza di discriminazioni negli avanzamenti di carriera**, con riferimento alla segnalazione relativa allo scorrimento delle graduatorie Art. 15

In data 17 Agosto 2023 il CUG ha ricevuto via email una segnalazione, sottoscritta da sette dipendenti, in merito allo "**scorrimento parziale graduatorie idonei art. 15**", nella quale si segnala una "situazione di discriminazione e disagio conseguente allo scorrimento solo parziale delle graduatorie degli idonei delle graduatorie art. 15 in essere". Nel corso della riunione ordinaria del CUG del 24 agosto si è fatto cenno alla segnalazione (arrivata solo dopo la convocazione della riunione), decidendo successivamente di convocare una riunione straordinaria per discutere specificamente di questo punto e di inviare all'Amministrazione dell'OGS una comunicazione in merito.

Nel corso della riunione straordinaria, tenutasi l'8 settembre 2023, è stata esaminata in dettaglio la segnalazione ricevuta via email, evidenziando i punti salienti, ossia:

- la "situazione di discriminazione e disagio conseguente allo scorrimento solo parziale delle graduatorie degli idonei delle graduatorie art. 15 in essere."
- la perplessità destata dal "fatto che si voglia ricorrere a nuove selezioni in presenza di idonei in graduatorie ancora vigenti."
- la richiesta al CUG di supporto "affinché l'Amministrazione dell'Ente possa mettere in atto tutte le possibili strategie per dar luogo all'inquadramento di queste 7 posizioni rimanenti."

Il CUG ha inoltre preso visione di due note già inviate all'Ente da alcune sigle sindacali in merito al mancato scorrimento delle graduatorie Art. 15.

Nel corso della riunione sono stati discussi gli aspetti finanziari, le analogie e/o differenze con le procedure seguite da altri enti (ad esempio il CNR, dove apparentemente sono state scorse tutte le graduatorie degli idonei anche di livello superiore) e la fattibilità di tali scorrimenti secondo la normativa. Il CUG rileva la mancata opportunità di crescita professionale associata al mancato

**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**

scorrimento delle graduatorie, che può apparire discriminatoria (nei confronti degli idonei esclusi dallo scorrimento) visto che ci sono già stati due scorrimenti precedenti.

A seguito dell'incontro il CUG ha inviato all'Amministrazione (in data 13 settembre 2023) una nota in merito, con l'intento di prevenire eventuali forme di malessere lavorativo e di discriminazione dovute a uno scorrimento solo parziale delle graduatorie degli idonei delle graduatorie art. 15. Nella nota si evidenzia quanto segue:

- lo scorrimento solo parziale delle graduatorie potrebbe risultare discriminatorio in quanto, anche se l'Ente intendesse bandire nuove selezioni art. 15, in presenza di nuove aree tematiche questi dipendenti potrebbero non avere i requisiti di accesso o titoli necessari richiesti dai nuovi bandi, e quindi verrebbero esclusi dalle progressioni di carriera o comunque ne sarebbero fortemente penalizzati in termini di valutazione. Questo sarebbe percepito dagli esclusi come un'ulteriore discriminazione.

- questa situazione, oltre ad essere penalizzante in termini di opportunità di sviluppo professionale per gli unici sette dipendenti rimasti esclusi, potrebbe generare disagio e malessere lavorativo e creare conflittualità tra colleghi, a discapito della produttività e del clima lavorativo.

Per cercare di superare questa situazione, il CUG ha chiesto all'Ente di valutare la possibilità del più ampio scorrimento di tutti i dipendenti idonei delle graduatorie art. 15, anche in relazione alle eventuali disponibilità residue dei fondi ad hoc relativi agli anni 2022 e 2023 previsti dalla Legge di Bilancio 2022, piuttosto che utilizzando all'occorrenza le risorse assunzionali.

A seguito di tale nota, si è tenuto un incontro online (in data 21 Settembre 2023) fra il Presidente dell'OGS e la Presidente del CUG. Nel corso dell'incontro, la Presidente del CUG ha ribadito quanto evidenziato nella segnalazione ricevuta da parte dei sette dipendenti idonei al passaggio da III a II livello. Ossia il parziale scorrimento delle graduatorie art. 15 viene percepito come discriminatorio nei confronti degli idonei esclusi dalle progressioni in quanto:

- tali graduatorie sono già state scorse due volte, ed ora si è deciso di non fare ulteriori scorrimenti (questo determina un diverso trattamento nei confronti dei dipendenti risultati idonei);
- il mancato scorrimento ad esaurimento delle graduatorie di idonei art. 15 attualmente esistenti potrebbe risultare critico in vista di nuovi bandi con nuovi criteri di valutazione, poiché alcuni dipendenti potrebbero restare esclusi, vedendosi precluse le possibilità di avanzamento professionale.

Il Presidente ha risposto quanto segue:

- il CdA non è favorevole agli scorrimenti di graduatoria ed intende procedere con nuovi bandi per premiare il merito;
- gli ultimi scorrimenti sono stati fatti solo per esaurire i fondi dedicati ricevuti dal Ministero, con una integrazione dell'OGS che ha consentito di scorrere le graduatorie fino alla quarta posizione;
- il CdA ha deciso all'unanimità di non effettuare ulteriori scorrimenti delle graduatorie art. 15;
- nella decisione presa dal CdA non c'è alcuna discriminazione, in quanto legata alla disponibilità dei fondi dedicati ricevuti dal Ministero;
- per evitare disparità e possibili esclusioni i nuovi bandi art. 15 saranno molto generali ed i criteri di valutazione saranno mantenuti invariati rispetto ai precedenti bandi.

La presidente del CUG ha evidenziato che, in presenza di dipendenti idonei, la disponibilità di fondi per nuovi bandi dovrebbe consentire anche di esaurire le graduatorie art. 15 esistenti. Altrimenti tali dipendenti dovrebbero sottoporsi ad una nuova valutazione, pur essendo già stati valutati positivamente; una nuova valutazione con esito negativo potrebbe motivare dei ricorsi. Pertanto ha proposto di includere l'idoneità già acquisita fra gli elementi valutabili di eventuali nuovi bandi.

4. Contributo alla revisione delle "Linee guida per il reclutamento e per le progressioni di carriera dei ricercatori e dei tecnologi"

Nel corso della riunione del CUG del 24 agosto 2023 è stato esaminato e discusso il documento, inviato dal Presidente dell'OGS a tutto il personale dell'ente (31 luglio 2023) e contenente una proposta delle "Linee guida per il reclutamento e per le progressioni di carriera dei ricercatori e dei tecnologi secondo la strategia OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers)".

La discussione si è concentrata sugli aspetti di rilevanza del CUG, tra i quali la **necessità di garantire le pari opportunità, la parità di genere, la valorizzazione e il benessere lavorativo del personale**. Nel corso della discussione sono emersi possibili criticità e miglioramenti, ad esempio l'opportunità di considerare eventuali periodi di aspettative/congedi nelle valutazioni della produzione scientifica e del CV, oppure il limite rappresentato dalla richiesta del dottorato come requisito di ammissione per i colleghi più anziani. Al termine della riunione è stato osservato che il CUG avrebbe potuto essere coinvolto attivamente nella definizione delle Linee guida, decidendo di inviare al Presidente una nota con le osservazioni ed i suggerimenti sul documento.

Nella nota inviata all'Amministrazione (in data 31 agosto 2023) sono state elencate varie proposte e/o criticità, tra le quali:

- 1) la necessità di dare maggiore rilevanza ad eventuali periodi di aspettativa/congedi legati ad esigenze di conciliazione vita/lavoro o di assistenza (legge 104, congedo maternità/paternità, ecc.) che dovrebbero trovare esplicitamente spazio nelle valutazioni sia della produzione scientifica che del CV del candidato.
- 2) l'inserimento del dottorato come ulteriore requisito d'accesso ai concorsi di ricercatore potrebbe risultare penalizzante, soprattutto per i colleghi con maggiore anzianità lavorativa tra i quali questo titolo è meno diffuso. Una documentata e significativa esperienza di ricerca potrebbe essere considerata come requisito equivalente.
- 3) l'esigenza di calibrare in modo più specifico i criteri indicati nel documento sulle attività svolte dal personale dell'OGS, considerando l'ampio spettro di attività condotte, in modo da garantire opportunità di accesso alle progressioni di carriera a tutto il personale dell'ente.
- 4) l'opportunità di pubblicare in lingua inglese non solo il bando, ma tutta la documentazione rilevante per i candidati (e.g. avvisi, convocazioni, esiti), per evitare che la lingua possa costituire un possibile elemento di discriminazione nei confronti di eventuali candidati stranieri.

**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) Fatta eccezione per la composizione delle commissioni, nel documento non si evidenziano elementi mirati a favorire l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera e a cercare di colmare i gap di genere negli incarichi dirigenziali o di coordinamento. A tal fine si suggerisce di monitorare regolarmente gli esiti delle procedure di reclutamento e delle progressioni di carriera, per identificare possibili anomalie ed eventuali settori dove mettere in atto le azioni previste dal GEP dell'OGS (e.g. Aree di intervento 3 e 4). In particolare si chiede di inserire il riferimento alla recente normativa, prendendo in considerazione le novità del DPR 16 giugno 2023, n. 82, in materia di equilibrio di genere nei concorsi (titoli di preferenza) nelle Pubbliche Amministrazioni.

Le proposte del CUG sopra elencate sono state considerate nella revisione del documento, che ha portato alla definizione delle Linee guida aggiornate e condivise dal Presidente dell'OGS con tutto il personale dell'ente (7 febbraio 2024) e discusse in riunione plenaria (13 febbraio 2024).

5. Revisione del Documento Informativo sulla **prevenzione delle molestie a bordo della nave "Laura Bassi"**.

Nel corso del 2023 il CUG ha svolto la sua funzione consultiva anche per quanto riguarda il Documento Informativo sulla prevenzione delle molestie a bordo della "Laura Bassi", la nave da ricerca dell'OGS. Il documento è stato inviato al CUG, in data 6 giugno 2023, dal Direttore del Centro Gestione Infrastrutture Navali (CGN) per visione ed eventuali osservazioni. Il documento informativo, che verrà sottoposto all'imbarco sia dei membri dell'equipaggio che del personale tecnico industriale o passeggero, andrà ad integrare i documenti che fanno parte del "Safety Management System" della nave; le indicazioni contenute nel documento sono vincolanti per il personale.

Facendo seguito a questa richiesta, il 12 giugno 2023 è stata organizzata una riunione del CUG, alla quale hanno preso parte anche **due ricercatrici dell'OGS che hanno illustrato la loro pluriennale esperienza in nave e le problematiche emerse**, utili per comprendere/valutare la proposta di Documento Informativo ricevuta (finalità, motivazioni, elementi generali, ecc.). Le due ricercatrici hanno descritto ampiamente e dettagliatamente la loro esperienza personale in nave, sia recente che passata. La discussione ha consentito di evidenziare i seguenti aspetti generali:

- l'importanza di avere regole chiare e precise;
- il problema di stare continuamente (24 ore su 24) costretti nello stesso ambiente, in uno spazio limitato;
- i problemi e differenze legate al cambio di armamento (personale non scientifico);
- le difficoltà amplificate nel corso della lunga e difficile situazione con il Covid;
- la nuova sensibilità a livello internazionale e l'esigenza di dotarsi di un documento specifico.

In nave qualunque emozione viene amplificata e non c'è la possibilità di andarsene ("non c'è scampo"), o di rientrare a casa in caso di situazioni difficili, anche familiari. In caso di problemi il personale scientifico deve fare riferimento al Capo Missione, mentre l'equipaggio al Comandante;

**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**

tutti possono creare problemi o essere vittime di soprusi. Bisogna scoraggiare le situazioni critiche sin dall'inizio, fornendo gli strumenti per gestire le situazioni prima che si sviluppino. Da qui l'importanza di regole chiare. Al personale scientifico viene fatto un briefing che fornisce le indicazioni di base e ricorda che la persona di riferimento è il Capo Missione, ma un documento ufficiale per la prevenzione delle molestie in nave non è ancora disponibile.

La discussione ha evidenziato, inoltre, la **necessità di fornire una chiara formazione/sensibilizzazione di base**: bisogna spiegare bene che la molestia è anche una questione di percezione ed è necessario rispettare la sensibilità individuale. Il problema è spiegare cosa fare quando si è in nave, a chi ci si può rivolgere se ci sono problemi. Attualmente non è previsto, ad esempio, un supporto psicologico. Nella discussione è emerso il problema relativo al contesto giuridico nel quale si inserisce il documento, al codice di comportamento ed alle eventuali azioni disciplinari. Anche se l'autorità è del Capo Missione e del Comandante, si suggerisce di indicare almeno due ulteriori riferimenti (ad esempio, uno per l'OGS ed uno per l'armatore - eventualmente anche il medico). Considerato il ruolo rilevante della Consigliera di Fiducia (CdF), che viene menzionata come possibile contatto nel documento informativo, è preferibile un suo coinvolgimento attivo nella revisione del testo. La discussione è stata dunque rinviata fino alla riunione del 30 novembre, alla quale ha preso parte anche la CdF appena nominata.

Il Documento Informativo sulla prevenzione delle molestie a bordo della nave "Laura Bassi" è stato esaminato in dettaglio sia dai membri del CUG che dalla CdF. La CdF ha deciso, inoltre, di sentire personalmente alcuni partecipanti alle attività in nave per conoscere la loro esperienza ed avere un quadro più chiaro. Per quanto riguarda il contenuto del documento, è emerso il problema della reperibilità delle persone da contattare in caso di emergenza durante la navigazione, i loro compiti e le modalità di azione. Uno dei principali aspetti critici evidenziati è la **necessità di definire con chiarezza i nominativi ed i compiti delle persone da contattare**, che vengono indicate nel documento. Infatti è opportuno differenziare fra le persone da contattare in loco per un supporto in caso di necessità (ad esempio, Capitano, Responsabile missione, Medico), e quelle a cui rivolgersi per effettuare delle segnalazioni (Consigliera di fiducia, CUG,...). Vi sono dubbi sulla necessità di attivare la Direzione Generale e la Direzione Gestione Infrastrutture Marine; eventualmente è opportuno specificare a che scopo. Inoltre è importante sottolineare che i contatti esterni servono se la persona si vuole confrontare, e se non ha bisogno o non vuole attivare immediatamente azioni dirette in missione.

Le note del CUG e della CdF dell'OGS in merito al documento sulla prevenzione delle molestie a bordo della nave "Laura Bassi", approvate nel corso della riunione ordinaria del 20 dicembre, sono state inviate al Direttore della Sezione Gestione Infrastrutture Navali in data 22 dicembre 2023.

Considerata l'importanza di fornire al personale imbarcato gli strumenti per identificare e gestire le situazioni critiche prima ancora che si sviluppino, dall'1 al 4 dicembre 2023 è stato organizzato un **corso di formazione specifica** (già descritto nella Sezione 4) focalizzato sul **"Riconoscimento precoce della minaccia, gestione della situazione pericolosa e prevenzione atti di "sexual harassment" per personale in trasferta"** rivolto ai partecipanti alla campagna antartica; in tale

corso sono stati affrontati i temi della sicurezza personale in nave, integrati informazioni di tipo psicologico e giuridico.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

[Nelle considerazioni conclusive inserire una analisi complessiva della situazione del personale alla luce dei dati raccolti, avendo cura di formulare delle proposte di miglioramento]

La relazione raccoglie le principali informazioni relative ai dati sul personale dell'Ente, ai piani ed alle attività intraprese nel corso dell'anno 2023, facendo riferimento anche ad attività che si sono sviluppate, in alcuni casi, su un periodo più ampio (dal 2020 in poi).

Per quanto riguarda le tematiche di competenza del CUG, la situazione può considerarsi generalmente soddisfacente, in quanto ad oggi non sono evidenziate situazioni di discriminazione di particolare gravità. Tuttavia si rileva una situazione di diffuso disagio, che potrebbe essere meglio definita mediante una rilevazione aggiornata sul benessere organizzativo, e la necessità di migliorare sostanzialmente 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, che mediante la formazione e la definizione di regole chiare per migliorare le relazioni fra il personale a tutti i livelli (in particolare quello con funzioni dirigenziali).

Si osserva che, sebbene l'Ente abbia recepito buona parte dei suggerimenti e delle osservazioni del CUG in merito ai piani predisposti ed alle attività organizzate, il coinvolgimento è stato prevalentemente in termini di verifica a posteriori, piuttosto che di collaborazione attiva nella loro definizione. Si auspica che l'Ente coinvolga maggiormente il CUG nella pianificazione e realizzazione delle attività, al fine di promuovere un clima di maggiore serenità e fiducia, che consenta la massima collaborazione fra tutti i dipendenti. Migliorare il clima lavorativo può aumentare la produttività del personale; lavorare in un contesto ottimale infatti riduce i conflitti, incentivando il senso di appartenenza all'Ente.