



Relazione CUG

Istituto Superiore di Sanita' - ISS - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Istituto Superiore di Sanita' - ISS

Acronimo: ISS

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00161

Indirizzo: Viale Regina Elena, 299

Codice Amministrazione: iss_rm

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Enti e Istituzioni di Ricerca Pubblici

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2023

2022-2024

[piano_azioni_positive_iss_rm-
triennio_2022-2024-anno_2023.pdf
\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_iss_rm-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_iss_rm-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf\)\) \(734.42 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_iss_rm-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Tempo Indeterminati livelli IV-VIII	3	26	132	237	146	1	33	347	550	227
Dirigente di livello generale	Dirigente di 1^ fascia	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Dirigente di livello generale	Dirigente di 2^ fascia	0	0	0	1	4	0	0	0	0	0
Totale personale		3	26	132	238	150	1	33	347	551	228
Totale % sul personale complessivo		0,18	1,52	7,72	13,93	8,78	0,06	1,93	20,30	32,24	13,34

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini						Donne									
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	3	4	6	9	2	24	34,78	4,42	1	4	18	17	5	45	65,22	3,88
Tra 3 e 5 anni	0	13	76	51	13	153	27,67	28,18	0	24	220	125	31	400	72,33	34,51
Tra 5 e 10 anni	0	2	29	56	42	129	32,66	23,76	0	1	56	144	65	266	67,34	22,95
Superiore a 10 anni	0	0	6	107	124	237	34,60	43,65	0	0	15	246	187	448	65,40	38,65
Totale	3	19	117	223	181	543			1	29	309	532	288	1159		
Totale %	0,18	1,12	6,87	13,10	10,63	31,90			0,06	1,70	18,16	31,26	16,92	68,10		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Dirigente di ricerca I liv	Laurea magistrale	10	38,46	16	61,54	26	1,53
Dirigente tecnologo I liv	Laurea magistrale	2	25,00	6	75,00	8	0,47
Primo ricercatore II liv	Laurea magistrale	51	33,77	100	66,23	151	8,87
primo tecnologo II liv	Laurea magistrale	6	37,50	10	62,50	16	0,94
III liv ricercatore	Laurea magistrale	121	23,09	403	76,91	524	30,79
III liv Tecnologo	Laurea magistrale	11	23,91	35	76,09	46	2,70
funzionario amministrazione IV liv	Laurea magistrale	7	31,82	15	68,18	22	1,29
funzionario di amministrazione liv 4	Diploma di scuola superiore	6	40,00	9	60,00	15	0,88
funzionario di amministrazione liv 5	Laurea magistrale	4	22,22	14	77,78	18	1,06
collaboratore tecnico e.r liv 4	Laurea magistrale	10	20,83	38	79,17	48	2,82
collaboratore tecnico e.r liv 4	Laurea	3	42,86	4	57,14	7	0,41
collaboratore tecnico e.r liv 4	Diploma di scuola superiore	64	48,48	68	51,52	132	7,76
collaboratore tecnico e.r liv 5	Laurea	6	37,50	10	62,50	16	0,94
collaboratore tecnico e.r liv 5	Laurea magistrale	7	19,44	29	80,56	36	2,12
collaboratore tecnico e.r liv 5	Diploma di scuola superiore	37	32,46	77	67,54	114	6,70
collaboratore tecnico e.r liv 6	Laurea magistrale	10	17,24	48	82,76	58	3,41
collaboratore tecnico e.r liv 6	Laurea	2	28,57	5	71,43	7	0,41
collaboratore tecnico e.r liv 6	Diploma di scuola superiore	53	35,81	95	64,19	148	8,70
collaboratore di amministrazione liv 5	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,06
collaboratore di amministrazione liv 5	Diploma di scuola superiore	16	25,40	47	74,60	63	3,70
collaboratore di amministrazione liv 6	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3	0,18
collaboratore di amministrazione liv 6	Diploma di scuola superiore	11	34,38	21	65,63	32	1,88
collaboratore di amministrazione liv 7	Laurea magistrale	1	25,00	3	75,00	4	0,24
collaboratore di amministrazione liv 7	Diploma di scuola superiore	4	13,79	25	86,21	29	1,70
operatore tecnico VI liv	Diploma di scuola superiore	1	25,00	3	75,00	4	0,24

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
operatore tecnico VI liv	Inferiore al Diploma superiore	17	54,84	14	45,16	31	1,82
operatore tecnico VII liv	Laurea	2	40,00	3	60,00	5	0,29
operatore tecnico VII liv	Diploma di scuola superiore	11	52,38	10	47,62	21	1,23
operatore tecnico VII liv	Inferiore al Diploma superiore	9	40,91	13	59,09	22	1,29
operatore tecnico VIII liv	Laurea magistrale	2	40,00	3	60,00	5	0,29
operatore tecnico VIII liv	Diploma di scuola superiore	36	70,59	15	29,41	51	3,00
operatore tecnico VIII liv	Inferiore al Diploma superiore	22	56,41	17	43,59	39	2,29
Totale personale		543		1159		1702	
Totale % sul personale complessivo		31,90		68,10		100,00	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Per quanto riguarda la composizione di genere al 31/12/2021 si conferma la netta prevalenza femminile (1162 donne vs 543 uomini) con un rapporto tra i generi di oltre 2 a 1.

La classe di età più popolosa per il personale è quella compresa tra i 51 e i 60 anni per ambo i generi, seguita subito dopo da quella > 60 anni per gli uomini e da quella da 41 a 50 anni per le donne. Si rileva comunque una notevole numerosità anche per la classe > 60 per le donne. Tutti i dati di cui sopra fotografano un Ente ad età media elevata.

L'Amministrazione ISS ha manifestato la volontà di dare l'avvio ad un processo di analisi delle carriere mirato a monitorare la distribuzione di genere tra le diverse componenti del personale di questo ente di ricerca ed a promuovere iniziative finalizzate a colmare il divario di genere nel campo della scienza e della ricerca. Nonostante che per il I livello (*Dirigente di Ricerca/Dirigente Tecnologo*) ci si trovi di fronte a una maggior rappresentanza del genere femminile in numeri assoluti, ancora oggi si ha un indice percentuale sul totale più elevato per gli uomini. Questo potrebbe riflettere uno stereotipo di genere istauratosi negli anni passati dal momento che la classe di età preponderante nel livello I è quella > di 60 anni per ambo i generi. Appare però opportuno sottolineare che tale scenario è in fase di fisiologica estinzione dal momento che gli indici di popolazione nel livello II (*Primo Ricercatore/Primo Tecnologo*) sono pressoché uguali nei due generi (circa 10% in entrambi i casi).

Rispetto agli altri livelli, al netto di fisiologiche e poco rilevanti oscillazioni, non si evidenziano indici percentuali di popolazioni differenti ad eccezione di quello riferibile al ruolo dell'Operatore Tecnico (VI - VIII livello). Per quest'ultimo l'indice percentuale sul totale è circa 3:1 in favore del genere maschile. Questo dato potrebbe riflettere sia un generale livello di istruzione più basso per il genere maschile sia una tipologia di lavoro prettamente manuale e, ad oggi, ancora imputabile in via preferenziale agli uomini (lavori di stabulazione; ufficio tecnico; ecc.).

I dati evidenziano come vi sia una netta disparità di genere (4 uomini vs 2 donne) per la posizione di direttore/direttrice di Dipartimento; tale disparità risulta ancora più evidente considerando il rapporto donna/uomo di 2 a 1 sul totale del personale. Per quanto riguarda le posizioni di direttore/direttrice di Centro (8 uomini vs. 10 donne) lo sbilanciamento è meno visibile, sebbene risulti comunque evidente alla luce del già citato rapporto tra i generi sul totale del personale.

Considerazioni analoghe valgono per la direzione di Servizio (2 uomini vs 3 donne), Reparto (17 vs. 21) e struttura di missione temporanea (3 vs. 3).

Riguardo alla permanenza temporale nei profili e nei livelli non dirigenziali ripartita per genere e classi di età, mentre il dato relativo alla permanenza tra i 5 e i 10 anni appare equamente distribuito tra i generi, si notano lievi differenze in termini di una maggiore percentuale di donne che permane nel profilo per un tempo fino a 5 anni (37.99% vs il 32.5 di maschi) e una maggiore percentuale di uomini che permane per tempi superiori ai 10 anni (43.6 vs 38.6 %). Si tratta, comunque, di differenze non particolarmente rilevanti.

Tale fatto porterebbe ad ipotizzare che in ISS le progressioni tra i livelli e i profili avvengono senza squilibri tra i generi evidenziando un Istituto orientato ai principi di pari opportunità. A ciò potrebbe tuttavia avere contribuito il fatto che, alla luce del blocco delle carriere nelle amministrazioni pubbliche riscontrato negli anni passati e delle discontinuità temporali con cui si sono svolte selezioni di progressione nei profili e nei livelli, l'anzianità di servizio nel ruolo (livello/profilo) abbia rappresentato un criterio di valutazione preponderante per tali progressioni.

Il personale dirigenziale in ISS è rappresentato da 7 dirigenti tutti laureati, di cui 5 uomini e 2 donne. In vista del prossimo turnover in questi profili dovuto a cessazione lavorativa per limiti di età, sarà cura del CUG monitorare come nelle selezioni per questi ruoli apicali e strategici dell'Ente venga rispettato il principio delle pari opportunità tra i generi.

Rispetto all'anno precedente, per ciascun livello di inquadramento sono stati inseriti i titoli di studio. Con riferimento ai dati relativi a dottorati, specializzazioni e master, l'amministrazione ha dichiarato che è in atto un aggiornamento del fascicolo matricolare, che prevede, tra l'altro, anche l'inserimento delle competenze del personale, ivi compreso il possesso di attestati e di diplomi di altissima formazione. Tale dato sarà utile per avviare in futuro percorsi di valorizzazione del personale dell'Ente in virtù delle proprie competenze e in maniera indipendente dal genere di appartenenza. Dai dati esaminati si evince inoltre che le donne soffrono maggiormente di forme di sotto-inquadramento rispetto al titolo di studio. Colpisce particolarmente la presenza di laureati (in rapporto di 3 donne e 2 uomini) tra gli operatori tecnici di VIII livello, che in totale contano 35 donne vs 60 uomini.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time >50%	0	0	0	2	1	3	11,54	0,55	3	2	11	6	1	23	88,46	1,98
Part Time ≤50%	0	0	1	4	1	6	50,00	1,10	0	0	1	4	1	6	50,00	0,52
Tempo Pieno	3	19	116	217	179	534	32,03	98,34	1	27	298	522	285	1133	67,97	97,50
Totale	3	19	117	223	181	543			4	29	310	532	287	1162		

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Totale %	0,18	1,11	6,86	13,08	10,62	31,85			0,23	1,70	18,18	31,20	16,83	68,15		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

La tabella fornisce la situazione del personale per genere e età che lavora a tempo pieno o fruisce di part-time maggiore o minore del 50% del tempo.

La tabella mostra come il ricorso al part-time sia ad oggi molto marginale, visto che la quasi totalità del personale è presente a tempo pieno. Tale dato potrebbe essere dovuto all'adozione di orari flessibili in ISS sia per il lavoro sia in presenza che nell'attuale regime di lavoro agile emergenziale adottato a seguito della pandemia da SARS-CoV-2. In ogni caso, pur tenendo conto delle bassissime percentuali, si evidenzia come la popolazione femminile dell'ente fruisca di tale opportunità in maniera maggiore rispetto alla popolazione maschile. Questo è vero sia per il part-time maggiore sia per quello minore del 50%. La classe di età che maggiormente usufruisce del part-time per ambo i generi è quella tra i 51 e i 60 anni.

Probabilmente tale dato è imputabile ad attività di cura di anziani o familiari.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

			Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso			Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruitti			68	23,53	221	76,47	289	68,16
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti			16	21,05	60	78,95	76	17,92

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti	10	17,54	47	82,46	57	13,44
Numero permessi orari per congedi parentali fruitti	0	0,00	2	100,00	2	0,47
Totale permessi	94	22,17	330	77,83	424	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nel 2021 è perdurata la situazione di lavoro agile, connessa allo stato di emergenza. L'Amministrazione riferisce che i dati relativi alla fruizione delle misure di conciliazione per genere e età verranno forniti quando lo *Smart Working* sarà applicato sulla base delle Linee Guida in materia di Lavoro a Distanza, da adottarsi al termine del periodo emergenziale in corso. L'analisi della tabella relativa alla fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere evidenzia che le donne usufruiscono in percentuale più alta (78% vs. 22%) rispetto agli uomini sia dei congedi L. 104/1992 che di quelli parentali. Tale situazione è indice di un persistente sbilanciamento tra i generi nella presa in carico dei problemi familiari.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a **No**
redigere il Bilancio di genere?:

Il CUG-ISS ha predisposto anche nel 2021 un Piano triennale di Azioni Positive (PAP 2022-2024) quale elemento di pianificazione e programmazione delle attività. Il Piano racchiude azioni volte a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, a migliorare il benessere lavorativo, nonché a prevenire e rimuovere situazioni di discriminazione, mobbing o disagio organizzativo all'interno dell'Ente.

Il PAP elaborato dal CUG si pone in continuità con i piani precedentemente proposti, ma tiene conto di alcuni importanti cambiamenti impressi alla nostra società dalla recente crisi economica e dalla pandemia da SARS-CoV-2. Cambiamenti che includono, da una parte, la crisi della natalità, determinata anche dalla precarietà del lavoro e dalla carenza/costo delle strutture di supporto, dall'altra l'aumento della popolazione anziana, sempre maggiormente bisognosa di servizi dedicati e di caregivers.

Il Piano, ritagliato sulle specifiche caratteristiche dell'Ente, si propone di dare un contributo concreto all'attuazione delle pari

opportunità nel lavoro, di migliorare il clima lavorativo e di favorire la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale nell'ambito dell'Ente, nonché di ottimizzare l'organizzazione del lavoro, favorendo la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, anche attraverso nuove modalità, quali il lavoro agile.

Ai fini della definizione del Piano triennale di Azioni Positive 2022-2024, questo CUG ha individuato come prioritarie le seguenti "Aree di intervento":

1. Ruolo del CUG all'interno e all'esterno dell'Ente;
2. Comunicazione e informazione;
3. Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro;
4. Benessere lavorativo e pari opportunità;
5. Rappresentatività e dignità di genere.

Per quanto riguarda l'Area di intervento 1 (Ruolo del CUG all'interno e all'esterno dell'Ente), il CUG ISS si pone l'obiettivo di aumentare la conoscenza delle azioni e dei documenti elaborati dal CUG stesso da parte del personale ISS, nonché di creare un sempre maggiore collegamento, anche attraverso la realizzazione di eventi comuni, con il Forum dei CUG della PA.

L'Area di intervento 2 (Comunicazione e informazione) ha come obiettivo di incrementare la conoscenza del CUG e delle sue azioni, la conoscenza della normativa al riguardo mediante iniziative pubbliche e la predisposizione di pagine web dedicate. Il piano prevede che vengano organizzati percorsi di aggiornamento delle conoscenze e competenze del CUG.

L'Area di intervento 3 (Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro) vuole garantire un adeguato supporto alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sostegno alla genitorialità e alle categorie fragili. Per raggiungere tali obiettivi si intende supportare l'amministrazione nella predisposizione del Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA) e in tutte le azioni future di predisposizione di indicatori per monitorare l'applicazione del lavoro agile e valutare l'impatto sul benessere dei lavoratori e delle lavoratrici. Rientra all'interno di quest'area anche la promozione di azioni volte all'attuazione di politiche per il reinserimento del personale dopo periodi di assenza dal lavoro nonché la promozione, anche sulla base di azioni pilota già intraprese, della fruizione di asili nido in prossimità del luogo di lavoro.

L'Area di intervento 4 (Benessere lavorativo e pari opportunità) ha come obiettivi principali la prevenzione di eventuali situazioni di mobbing e discriminazione, il miglioramento del benessere organizzativo, la promozione della consapevolezza sullo stress lavoro-correlato e l'acquisizione e diffusione della conoscenza sulle problematiche in merito alle pari opportunità. Come principali azioni si intende improntare una collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione dei lavoratori al fine di valutare lo stress lavoro correlato. Allo scopo di svolgere al meglio i poteri propositivi del CUG, è previsto l'avvio di un'indagine sul benessere lavorativo del personale e di favorire la formazione del personale in materia di educazione alla salute, nuove tecnologie e comunque materie che vengano ritenute poter incidere positivamente sul benessere lavorativo.

L'Area di intervento 5 (Rappresentatività e dignità di genere) si pone l'obiettivo di promuovere la cultura del rispetto e delle pari opportunità, nonché quello di un'equa rappresentatività di genere in tutte le attività dell'Ente. Tra le azioni più di rilievo vanno evidenziate la stesura del bilancio di genere, in collaborazione con l'Amministrazione, la promozione di un'equa rappresentanza di genere, ad esempio, negli eventi pubblici organizzati dall'Ente e adeguate iniziative per supportare le carriere e favorire il raggiungimento degli obiettivi individuali tanto lavorativi che professionali.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totalle	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totalle	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Aggiornamento professionale	0	0	9	0	0	9	47,37	100,00	0	10	0	0	0	10	52,63	100,00
Totale ore	0	0	9	0	0	9			0	10	0	0	0	10		
Totale ore %	0,00	0,00	47,37	0,00	0,00	47,37			0,00	52,63	0,00	0,00	0,00	52,63		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere **No**
 dell'Amministrazione?:

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Conc. Tempo Ind. Ric.	1	25,00	3	75,00	4	3,08	Donna
Conc. Tempo Ind. Ric.	2	50,00	2	50,00	4	3,08	Uomo
Conc. Tempo Ind. Ric.	3	75,00	1	25,00	4	3,08	Donna
Conc. Tempo Ind. Tecn.	2	50,00	2	50,00	4	3,08	Uomo
Conc. Tempo Ind. Tecn.	2	50,00	2	50,00	4	3,08	Uomo
Conc. Tempo Ind. I° Ric.	2	50,00	2	50,00	4	3,08	Uomo
Conc. Tempo Ind. I° Tecn.	2	50,00	2	50,00	4	3,08	Uomo
Conc. Tempo Ind. Dir.Tecn.	3	75,00	1	25,00	4	3,08	Uomo
Conc. Tempo Ind. Dir.Tecn.	2	50,00	2	50,00	4	3,08	Donna
Art. 22	3	75,00	1	25,00	4	3,08	Uomo
Art. 15 Primo Ricercatore	2	50,00	2	50,00	4	3,08	Donna
Art. 15 Primo Tecnologo	2	50,00	2	50,00	4	3,08	Donna
Art. 15 Dirigente ricerca	2	50,00	2	50,00	4	3,08	Uomo
Art. 15 Dirigente tecnologo	2	50,00	2	50,00	4	3,08	Uomo
Sel Tempo Det. CNS I° Ric.	1	25,00	3	75,00	4	3,08	Donna
Sel Tempo Det. 30 posti	2	33,33	4	66,67	6	4,62	Uomo
Conc. Borsa di Studio	2	50,00	2	50,00	4	3,08	Uomo
Conc. Borsa di Studio	0	0,00	4	100,00	4	3,08	Donna
Conc. Borsa di Studio	2	50,00	2	50,00	4	3,08	Uomo
Conc. Borsa di Studio	2	50,00	2	50,00	4	3,08	Donna
Conc. Borsa di Studio	3	75,00	1	25,00	4	3,08	Uomo
Conc. Borsa di Studio	3	75,00	1	25,00	4	3,08	Uomo
Conc. Borsa di Studio	2	50,00	2	50,00	4	3,08	Donna
Conc. Borsa di Studio	2	50,00	2	50,00	4	3,08	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Conc. Borsa di Studio	2	50,00	2	50,00	4	3,08	Uomo
Conc. Borsa di Studio	2	50,00	2	50,00	4	3,08	Uomo
Conc. Borsa di Studio	3	75,00	1	25,00	4	3,08	Uomo
Conc. Borsa di Studio	2	50,00	2	50,00	4	3,08	Uomo
Conc. Borsa di Studio	0	0,00	4	100,00	4	3,08	Donna
Conc. Borsa di Studio	2	50,00	2	50,00	4	3,08	Uomo
Consigliere CUG	1	25,00	3	75,00	4	3,08	Donna
Direttore dip.to	2	50,00	2	50,00	4	3,08	Donna
Totale personale	63		67		130		
Totale % sul personale complessivo	3,70		3,94		7,64		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nei 32 concorsi effettuati in ISS nel 2021, la composizione delle commissioni di concorso è risultata ben bilanciata tra i due generi (63 uomini vs. 67 donne). Per quanto riguarda il ruolo di Presidente, invece, si osserva che esso è stato svolto da una donna solo in 12 casi su 32.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigenti I Fascia	€75813,20	€77903,90	€ 2090,70	2,68
Dirigenti II Fascia	€52277,80	€47478,50	€ -4799,30	-10,11
Livello I	€47419,60	€48276,10	€ 856,50	1,77
Livello II	€37926,40	€37613,80	€ -312,60	-0,83
Livello III	€25232,90	€28525,80	€ 3292,90	11,54
Livello IV	€26749,60	€27779,40	€ 1029,80	3,71
Livello V	€25713,70	€25831,50	€ 117,80	0,46
Livello VI	€24660,60	€24592,30	€ -68,30	-0,28
Livello VII	€23386,60	€22770,30	€ -616,30	-2,71
Livello VIII	€22130,40	€20530,30	€ -1600,10	-7,79

All'interno dell'Ente non si riscontrano differenze nella retribuzione del personale tra uomini e donne poiché le retribuzioni sono determinate dal C.C.N.L. prescindendo dall'appartenenza di genere.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

E' stato appena istituito il Gruppo tecnico di gestione della valutazione (GdV) dei rischi psicosociali e da stress lavoro-correlato

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Non so

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Non so

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Non so

Codici di comportamento: Sì

L'Istituto Superiore di Sanità è un ente pubblico di ricerca e rappresenta l' organo tecnico-scientifico del Servizio Sanitario Nazionale. Il personale dell'ISS è suddiviso in personale amministrativo e personale tecnico-scientifico. L'area tecnico-scientifica è organizzata in Dipartimenti, Centri Nazionali e Servizi. All'interno dell'ISS opera un Comitato Etico e sono stati elaborati un codice di comportamento del personale ed un codice etico.

A causa delle difficoltà legate al periodo pandemico nel corso del 2021 non è stato possibile effettuare analisi sulla performance organizzativa e sulla valutazione della performance individuale. Per la stessa ragione non si sono potute svolgere indagini sul benessere organizzativo, né il Servizio Salute e Sicurezza ha potuto raccogliere dati sullo stress lavoro correlato. All'inizio del 2022 tuttavia è stato istituito un gruppo di gestione della valutazione dei rischi psicosociali e da stress lavoro-correlato (di cui fa parte la presidente del CUG) che sta predisponendo un'indagine su tale tema.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Nel corso del 2021 al CUG è stato segnalato un unico caso di disagio lavorativo (possibile mobbing) che si è poi risolto con il trasferimento della persona interessata presso altra struttura. Nel 2022, grazie all'attivazione dello sportello di ascolto, sarà possibile monitorare sistematicamente eventuali situazioni di discriminazione/mobbing e mettere in atto delle idonee misure correttive.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Decreto del Direttore Generale dell'Istituto Superiore di Sanità n. 129 del 29.11.2019

Tipologia di atto: Decreto

Data: 29/11/2019

Eventuale dotazione di budget annuale No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : "Aula" di riunione su portale Starleaf

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
5

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia
Istituzione sportello di ascolto

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Su richiesta del CUG è stata espletata una selezione pubblica per l'individuazione del/la consigliere/a di fiducia. La selezione è stata vinta da una psicologa esperta di disagio lavorativo che ha lavorato con il CUG alla definizione delle modalità operative, delle finalità e dell'ambito di competenza dello sportello di ascolto. A dicembre è stato organizzato un webinar interno per presentare al personale la consigliera di fiducia e illustrare funzionamento e finalità dello sportello.

Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Il CUG ha promosso alcune iniziative di valore simbolico all'interno dell'ente, che sono state poi riprese e diffuse anche dall'Ufficio Stampa dell'ISS. Tra queste si segnala in particolare il posizionamento di una panchina rossa nei giardini dell'ISS nella giornata contro la violenza sulle donne (25 novembre).

E' iniziata una riflessione sull'uso di un linguaggio non discriminatorio e si è avviata l'organizzazione di un evento dedicato al linguaggio di genere per il 2022.

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

Adesione alla rete nazionale dei CUG e collegamento costante con altri CUG di enti pubblici di ricerca. Diffusione regolare al personale del periodico "La voce dei CUG", richiamando di volta in volta gli argomenti di maggiore interesse.

Partecipazione all'indagine (promossa dalla rete dei CUG) di monitoraggio sul lavoro agile emergenziale svolto nelle amministrazioni pubbliche dal marzo 2020.

Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

Il CUG ha inviato puntualmente le proprie considerazioni sulle linee guida predisposte dall'amministrazione sullo Smart Working e si è reso disponibile a supportare l'amministrazione nella predisposizione del Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA) e in tutte le azioni future di predisposizione di indicatori per monitorare l'applicazione del lavoro agile e valutare l'impatto sul benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Il CUG ha monitorato lo stato di attuazione del piano di azioni positive verificando il raggiungimento dei principali obiettivi, e cioè l'adesione alla rete nazionale dei CUG, la nomina della consigliera di fiducia, la maggiore sistematicità del coinvolgimento del CUG da parte dell'amministrazione.

Considerazioni conclusive

Per quanto riguarda l'azione del CUG, molte delle azioni positive previste dal piano triennale sono state attuate o sono comunque in corso di svolgimento. Di particolare importanza, tra le altre, sono l'adesione alla rete nazionale dei CUG, la nomina della consigliera di fiducia e la predisposizione del regolamento dello sportello di ascolto.

Rispetto all'anno precedente si è osservata una maggiore sistematicità nella consultazione del CUG da parte dell'amministrazione. Tale aspetto è sicuramente molto rilevante, in quanto un confronto costante con il Comitato può rappresentare un'importante opportunità di sensibilizzazione e di crescita per l'Ente.

Di fatto, tutto ciò che era stato richiamato nelle considerazioni finali della relazione annuale 2020 (*Nel corso del 2021 il CUG presterà particolare attenzione allo stato di attuazione del piano triennale delle azioni positive, alla nomina del/la consigliere/a di fiducia, all'istituzione di uno sportello di consultazione per il personale, alla partecipazione alla rete dei CUG degli enti pubblici di ricerca, al consolidamento dell'interazione tra Amministrazione e CUG, in modo da assicurare un coinvolgimento costante, tempestivo e costruttivo del Comitato nelle tematiche di interesse*) può considerarsi sostanzialmente realizzato.

Gli obiettivi principali da raggiungere nel 2022 sono la realizzazione definitiva della pagina del CUG sul sito dell'ISS, il monitoraggio delle eventuali criticità rilevate dallo sportello di ascolto e la relativa messa a punto di idonee misure correttive, la collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e con il Medico competente per la stesura del Documento di Valutazione del rischio (DVR) di stress lavoro-correlato, l'avvio di un'indagine sul benessere lavorativo del personale, la realizzazione di un evento per promuovere la consapevolezza sull'importanza del linguaggio non discriminatorio.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-superiore-di-sanita-iss-2022>

