



Portale CUG

Relazione CUG

# Istituto Superiore di Sanita' - ISS - 2023

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

---



## 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
Dirigente di livello generale	Dirigente 1 fascia	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Dirigente di livello generale	Dirigente di 2^ fascia	0	0	0	1	3	0	0	3	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente di ricerca I liv	0	0	0	17	28	0	0	2	33	34
Personale non dirigente	Il liv Primo Ricercatore T.I.	0	0	8	53	25	0	1	31	116	47
Personale non dirigente	III liv Ricercatore T.I.	3	14	57	43	8	1	52	200	155	36
Personale non dirigente	Tempo Indeterminati livelli IV-VIII	2	24	70	124	91	1	16	109	237	111
Totale personale		5	38	135	238	155	2	69	345	543	229
Totale % sul personale complessivo		0,28	2,16	7,67	13,53	8,81	0,11	3,92	19,61	30,87	13,02

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	6	34	40	95	38	213	32,47	37,43	2	45	104	210	82	443	67,53	37,48
Tra 3 e 5 anni	0	2	10	11	6	29	32,22	5,10	0	6	31	14	10	61	67,78	5,16
Tra 5 e 10 anni	0	6	55	74	34	169	28,40	29,70	0	10	151	197	68	426	71,60	36,04
Superiore a 10 anni	0	0	11	62	85	158	38,54	27,77	0	0	9	133	110	252	61,46	21,32
Totale	6	42	116	242	163	569			2	61	295	554	270	1182		
Totale %	0,34	2,40	6,62	13,82	9,31	32,50			0,11	3,48	16,85	31,64	15,42	67,50		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
	Inferiore al Diploma superiore	65	52,00	60	48,00	125	7,14
	Diploma di scuola superiore	208	36,94	355	63,06	563	32,15
	Laurea	275	26,86	749	73,14	1024	58,48
	Laurea magistrale	17	53,13	15	46,88	32	1,83
	Dottorato di ricerca	4	57,14	3	42,86	7	0,40
Totale personale		569		1182		1751	
Totale % sul personale complessivo		32,50		67,50		100,00	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Per quanto riguarda la composizione di genere si conferma la netta prevalenza femminile (1182 donne vs 569 uomini) con un rapporto tra i generi di 2 a 1. La prevalenza femminile è più o meno equamente rappresentata in tutte le fasce di anzianità di servizio.

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, che risultano perfettamente in linea con quelli dell'anno precedente, fotografano un Ente ad età media elevata.

Nonostante che per il I livello (*Dirigente di Ricerca/Dirigente Tecnologo/a*) 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. Relativamente a questo livello di inquadramento, infatti, il rapporto tra donne e uomini scende a 1.5:1. Questo potrebbe riflettere uno stereotipo di genere instauratosi negli anni passati, dato che nella classe di età preponderante nel livello I per entrambi i generi, cioè quella > 60 anni, anche i numeri assoluti si avvicinano molto arrivando ad un rapporto donne/uomini di 1,2:1. E' però importante sottolineare che tale scenario appare in fase di fisiologica estinzione, dal momento che gli indici di popolazione nel livello II (*Primo Ricercatore/Primo Tecnologo*) risultano meno sbilanciati a favore del genere maschile, e più in linea con il rapporto tra i generi sul totale del personale. In tale fascia si trovano infatti il 15% degli uomini e il 16,4% delle donne, e il rapporto tra i generi sale a 2,3:1 a favore di queste ultime.

Le tabelle non consentono di distinguere la distribuzione per genere tra i ruoli di direttore/direttrice di dipartimento e centro dalle altre posizioni di responsabilità (direttore/direttrice di servizio o reparto), per cui non è possibile verificare se la netta disparità di genere riscontrata lo scorso anno per le direzioni di centro e dipartimento sia rimasta immutata. Complessivamente, tuttavia, i dati evidenziano un rapporto donne/uomini di 1.57:1 per le posizioni di responsabilità. Alla luce del già citato rapporto tra i generi sul totale del personale, questi numeri evidenziano comunque uno sbilanciamento.

Per il personale non dirigenziale sono stati inseriti i titoli di studio. Conteggiando complessivamente le due voci "Laurea",

corrispondente ai titoli conseguiti secondo il vecchio ordinamento, e "laurea magistrale", si osserva una maggiore percentuale di donne laureate (64% del totale) rispetto agli uomini (51%). Il numero di dottorati riportati in tabella appare eccessivamente ridotto (7 persone in totale), per cui deve ritenersi incompleto.

Con riferimento ai dati relativi a specializzazioni e master (e anche dottorati, per quanto detto sopra), si è in attesa dell'annunciato 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.

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part Time >50%	0	0	1	1	1	3	15,00	0,53	0	1	8	6	2	17	85,00	1,44
Part Time ≤50%	0	0	1	2	0	3	37,50	0,53	0	0	0	2	3	5	62,50	0,42
Tempo Pieno	7	38	133	234	151	563	32,68	98,95	2	68	334	533	223	1160	67,32	98,14
Totale	7	38	135	237	152	569			2	69	342	541	228	1182		
Totale %	0,40	2,17	7,71	13,54	8,68	32,50			0,11	3,94	19,53	30,90	13,02	67,50		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Telelavoro	5	29	104	183	118	439	32,45	86,08	2	53	264	419	176	914	67,55	86,06
LAVORO AGILE	1	5	17	30	18	71	32,42	13,92	0	9	43	68	28	148	67,58	13,94
Totale	6	34	121	213	136	510			2	62	307	487	204	1062		
Totale %	0,38	2,16	7,70	13,55	8,65	32,44			0,13	3,94	19,53	30,98	12,98	67,56		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Le tabelle forniscono 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.

I dati mostrano come il ricorso al *part-time* sia ad oggi molto marginale, visto che la quasi totalità del personale è presente a tempo pieno. 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%.

Probabilmente il marginale ricorso al *part-time* è collegato anche all'attivazione di contratti di telelavoro/lavoro agile che hanno rappresentato un passo in avanti cruciale in materia di conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro. La possibilità di ricorrere al lavoro agile, inoltre, ha introdotto un'ulteriore flessibilità (sia rispetto all'orario di servizio che alla sede di lavoro) che può risultare estremamente importante in alcune situazioni. L'accesso alle due forme di lavoro a distanza appare equamente distribuito tra i generi: in entrambi i casi il 77% del personale usufruisce del telelavoro e il 12.5% del lavoro agile.

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1167	22,74	3966	77,26	5133	57,13
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	883	27,07	2379	72,93	3262	36,31
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	48	8,38	525	91,62	573	6,38
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	16	100,00	16	0,18
Totale permessi	2098	23,35	6886	76,65	8984	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il ricorso a congedi parentali e permessi ai sensi della Legge 104/1992 si conferma decisamente sbilanciato tra i generi. In particolare, solo il 24,5% dei permessi L 104/1992 è stato richiesto da uomini, e tale percentuale scende addirittura all'8,4% per i congedi parentali.

Tale dato conferma una persistente disparità di genere per quanto riguarda le attività di assistenza e di cura. Nel 2023 sarà interessante verificare l'andamento di questo ultimo dato a seguito dell'entrata in vigore (nell' agosto 2022) del congedo obbligatorio di paternità di 10 giorni.

## 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 redigere il Bilancio di genere? **No**

Il CUG, all'interno della sua funzione propositiva ha predisposto un **Piano di Azioni Positive (PAP)** volte a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, a promuovere il benessere lavorativo, nonché a prevenire e rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica.

Tale piano è stato aggiornato nel corso del 2022, confermando come prioritarie le "Aree di intervento" precedentemente identificate:

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

L'attuazione del Piano richiede la disponibilità di specifiche risorse economiche, umane e logistiche (ad esempio risorse informatiche, risorse per la formazione) da concordare con l'amministrazione.

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 Comitato stesso da parte del personale ISS, nonché di creare un sempre maggiore collegamento, anche attraverso la realizzazione di eventi comuni, con la Rete dei CUG della PA. Nell'ambito delle attività volte a diffondere la conoscenza delle attività del CUG all'interno dell'Ente, si segnala la pubblicazione sul Notiziario dell'ISS 2022;35(9):20, di due brevi articoli "Un ulteriore passo avanti verso le pari opportunità e l'equità di genere" e "Verso un linguaggio rispettoso del genere" sull'argomento. In apertura del reading del 25 novembre contro la violenza sulla donne, inoltre, è stata nuovamente presentata al personale l'attività del CUG.

L'Area di intervento 2 (Comunicazione e informazione) ha come obiettivo la messa a punto di eventi formativi, l'organizzazione di eventi dedicati, l'organizzazione di percorsi di approfondimento per il personale e la predisposizione di specifiche pagine web.

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 Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 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. Nell'ambito di tale attività, nel corso del 2022 il CUG ha contribuito attivamente alla elaborazione del *Gender Equality Plan (GEP)* - un documento progettuale e programmatico atto a promuovere obiettivi di parità di genere in linea con le indicazioni della *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans* - che rappresenta uno strumento volto a favorire un cambiamento culturale e strutturale negli Enti Pubblici per contrastare le discriminazioni di genere.

Come principali azioni si intende continuare la stretta collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione dei lavoratori al fine di valutare lo stress lavoro-correlato per poter mettere in atto le misure preventive/correttive più opportune. Nell'ambito di questa area di intervento ricadono anche il monitoraggio delle attività dello sportello di ascolto e, più in generale, la stretta collaborazione con la consiglieria di fiducia.



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. Rientrano in quest'area di intervento anche le diverse iniziative, già in parte avviate, volte a promuovere l'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio. Tra queste si segnala l'organizzazione del ciclo di seminari "Sono solo parole?", molto apprezzati dal personale, con gli autorevoli interventi di Vera Gheno (seminario *Che genere di lingua? Il ruolo delle parole nella creazione di una società 'ampia', 22 aprile*) e di Maria Serena Sapegno (seminario *Noi e la lingua, 14 ottobre*) e l'attivazione di un gruppo di lavoro che -coinvolgendo rappresentanti di molte strutture dell'ISS (CUG, Ufficio Stampa, Servizio Comunicazione Scientifica, Servizio Formazione, Servizio Informatico, Amministrazione)- contribuisce a diffondere la cultura delle pari opportunità all'interno dell'Ente.

### 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	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale ore %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### 3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

## 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive 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 %
	€0,00	€0,00	--	--

## 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?: No

4.2 Nella sua organizzazione esistono Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: No

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, Centri di Riferimento e Servizi. I Dipartimenti e i Centri sono a loro volta articolati in reparti.

All'interno dell'ISS opera un Comitato Etico Nazionale e sono stati elaborati un codice di comportamento del personale e un codice etico.

All'inizio del 2022 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. Il metodo di lavoro adottato è quello previsto dalle linee guida dell'INAIL.

Per evitare inutili sovrapposizioni, il CUG si è ripromesso di lanciare un'indagine sul benessere organizzativo dopo essersi

raccordato con il gruppo di lavoro sullo stress lavoro-correlato.

Sebbene il codice di comportamento dell'ISS faccia già riferimento alla necessità di evitare atteggiamenti che possano configurare una qualsiasi forma di discriminazione o violenza, il CUG ha avviato una riflessione sull'opportunità di mettere a punto un codice di condotta per affrontare tali tematiche in maniera più specifica e dettagliata.

Il CUG ha promosso, a partire dal 2021, l'istituzione di uno sportello di ascolto gestito da una consigliera di fiducia (una psicologa esterna all'amministrazione).

L'attività dello sportello prosegue in maniera regolare, e il personale sta mostrando un grande apprezzamento nei confronti di esso.

La consigliera informa periodicamente il CUG sul numero e sulla tipologia dei problemi rappresentati dal personale e sugli esiti delle consultazioni. Al momento il ricorso allo sportello è stato dettato da singole situazioni di disagio e non sono emerse situazioni tali da richiedere un intervento sistemico da parte dell'ISS. Su proposta della consigliera, tuttavia, si sta valutando la possibilità di organizzare dei corsi di formazione di stampo teorico esperienziale sulla prevenzione delle diverse forme di discriminazione, sulla gestione di conflitti e sullo sviluppo di una leadership efficace capace di favorire lo sviluppo dell'intelligenza collettiva.

## 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: 29/10/2019

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Webinar su linguaggio

Esiste una sede fisica del cug?: No

---

Esiste una sede virtuale?: Sì

---

Sede virtuale : "Aula virtuale" su portale Teams

---

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

---

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
6

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 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
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Realizzazione dello sportello di ascolto e monitoraggio della sua attività

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

Promozione del dibattito culturale sull'uso non discriminatorio del linguaggio: organizzazione del ciclo di seminari "Sono solo parole?" e creazione di un gruppo multidisciplinare per la messa a punto di linee di indirizzo per l'uso corretto del linguaggio in tutti gli atti e i testi amministrativi.

Presentazione IL RUOLO DEL CUG NELLA PREVENZIONE DELLA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO (24 ottobre)

Reading L'impegno del CUG nel contrasto alla violenza sulle donne (25 novembre)

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

Collaborazione alla stesura della tesi di laurea "Il ruolo del CUG per la promozione del benessere collettivo nella Pubblica Amministrazione". in Economia e Management dei Servizi

Adesione alla Rete Nazionale dei CUG e collegamento costante con altri CUG di enti pubblici di ricerca anche attraverso la partecipazione agli eventi promossi dalla rete. Diffusione regolare al personale degli eventi organizzati dalla Rete e del periodico "La voce dei CUG",

## 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. Rispetto agli anni precedenti 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.

Molti degli obiettivi dichiarati nelle considerazioni finali della relazione annuale 2021 (*monitoraggio delle eventuali criticità rilevate dallo sportello di ascolto e la relativa messa a punto di idonee misure correttive, 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, la realizzazione di un evento per promuovere la consapevolezza sull'importanza del linguaggio non discriminatorio*) sono stati raggiunti. Altri obiettivi, quali la messa a punto definitiva della pagina del CUG sul sito dell'ISS, sono ancora in corso di attuazione in quanto devono essere necessariamente inseriti all'interno del processo di ristrutturazione complessiva del sito.

Tra gli obiettivi principali da raggiungere nel 2023 si identificano i seguenti:

- Mantenere la relazione tra CUG ISS e organismi esterni di rilievo (Rete dei CUG della PA).
- Organizzare eventi divulgativi e di formazione per il personale (webinar, seminari, etc.) con particolare riferimento al contrasto delle discriminazioni e del mobbing
- Promuovere l'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio (ad esempio nei documenti dell'ente)

- attraverso la stesura di Raccomandazioni per una comunicazione istituzionale non discriminatoria
- Promuovere presso l'Amministrazione la stesura del "Bilancio di genere" e la revisione del Gender Equality Plan
  - Supportare l'amministrazione nella stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'ISS (PIAO)
  - Monitorare l'attività dello sportello di ascolto nella prevenzione di eventuali situazioni di mobbing, di fenomeni di sopruso, di discriminazioni arbitrarie, di condotte prevaricanti, di molestie o di emarginazione e proporre iniziative volte al contrasto di tali situazioni
  - Avviare un'indagine sul benessere lavorativo del personale seguendo esempi già attuati in altre amministrazioni pubbliche
- 

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-superiore-di-sanita-iss-2023>