



ISTITUTO NAZIONALE DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA

Al Presidente
dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia
presidente@ingv.it

Alla Direttrice Generale
dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia
direzione.generale@ingv.it

All'OIV dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia

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

Oggetto: RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE, anno 2025



ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Relazione del Comitato Unico di Garanzia dell’Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia INGV

ANNO 2025



In ottemperanza alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*” e successive integrazioni, si analizzano alcuni dati tratti dalle tabelle rese periodicamente pubbliche dall’Amministrazione dell’Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia (INGV) che elencano ruoli e genere del personale al fine di fornire uno spaccato sulla situazione del personale al 31 dicembre 2024. Si procede inoltre a verificare lo stato di attuazione del Piano di azioni positive (PAP) inserito nel [Piano integrato di attività e organizzazione \(PIAO\) 2024-26](#) adottato dall’amministrazione per quanto riguarda le tematiche di competenza del CUG, ovvero attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Raggiungere la parità di genere deve essere un obiettivo primario per gli enti di ricerca, obiettivo per il quale è indispensabile intervenire a livello nazionale su almeno due piani.

Il primo è il superamento degli stereotipi di genere in essere nell’istruzione, nella formazione e nella cultura, che proiettano spontaneamente donne e uomini a seguire percorsi educativi e formativi diversi: in quest’ottica, si colloca il progetto internazionale dell’ONU “Women and Girls in Science”, nell’ambito del quale l’INGV aderisce ogni anno alla Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza, promossa dalle Nazioni Unite il giorno 11 febbraio.

Il secondo livello riguarda la necessità di promuovere parimenti le carriere delle donne e degli uomini nel mondo accademico e della ricerca, forti anche della consapevolezza che la partecipazione femminile in ambiti dove le donne sono attualmente sottorappresentate, come quelli scientifici e tecnologici (*STEM fields: Science, Technology, Engineering and Mathematics*), può contribuire ad aumentare l’innovazione, la qualità e la competitività della ricerca scientifica e industriale. Su questo versante, l’INGV, adottando le azioni suggerite dal suo CUG si impegna a promuovere parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela delle/dei dipendenti e garantendo l’assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, oltre a supportare la pari opportunità lavorativa, garantendo forme di non discriminazione di profilo professionale nella carriera.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

L'INGV è un ente pubblico di ricerca con una *mission* ben definita nell'ambito delle geoscienze. La componente maschile prevale rispetto a quella femminile, in termini complessivi, tra il personale ricercatore, tecnologo e tecnico, mentre la componente femminile è preponderante tra il personale amministrativo. Una situazione comune, questa, a diversi enti di ricerca in Italia con vocazione STEM ([Rubbia, 2023](#)). Nel corso degli anni, non vi sono state grandi variazioni ([De Lucia et al. 2021](#)), ma di recente alcune ricercatrici compaiono in posizioni apicali e in ruoli di responsabilità, per esempio nella gestione delle emergenze ([Moretti et al, 2024](#)) e nella direzione di Dipartimenti e Sezioni, mostrando quindi un progresso, anche se lento, verso la parità di genere ([Rubbia, 2025](#)).

I dati su cui sono stati ricavati i grafici nelle figure 1 e 2 derivano dagli elenchi dell'organico dell'ente resi periodicamente pubblici dalla Amministrazione. Dagli stessi dati si calcola un Glass Ceiling Index (GCI) complessivo per tutto il personale 1,57, contro un GCI pari a 2,24 per l'insieme di ricercatrici e tecnoghe.

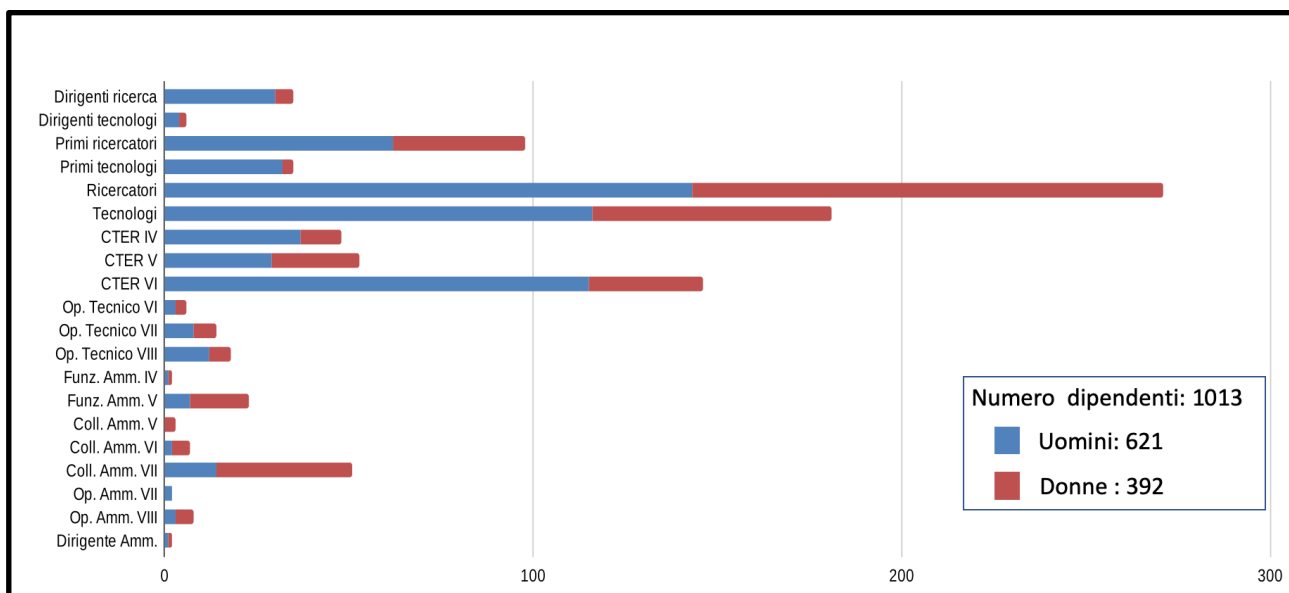


Figura 1: INGV - Distribuzione di genere - dicembre 2024

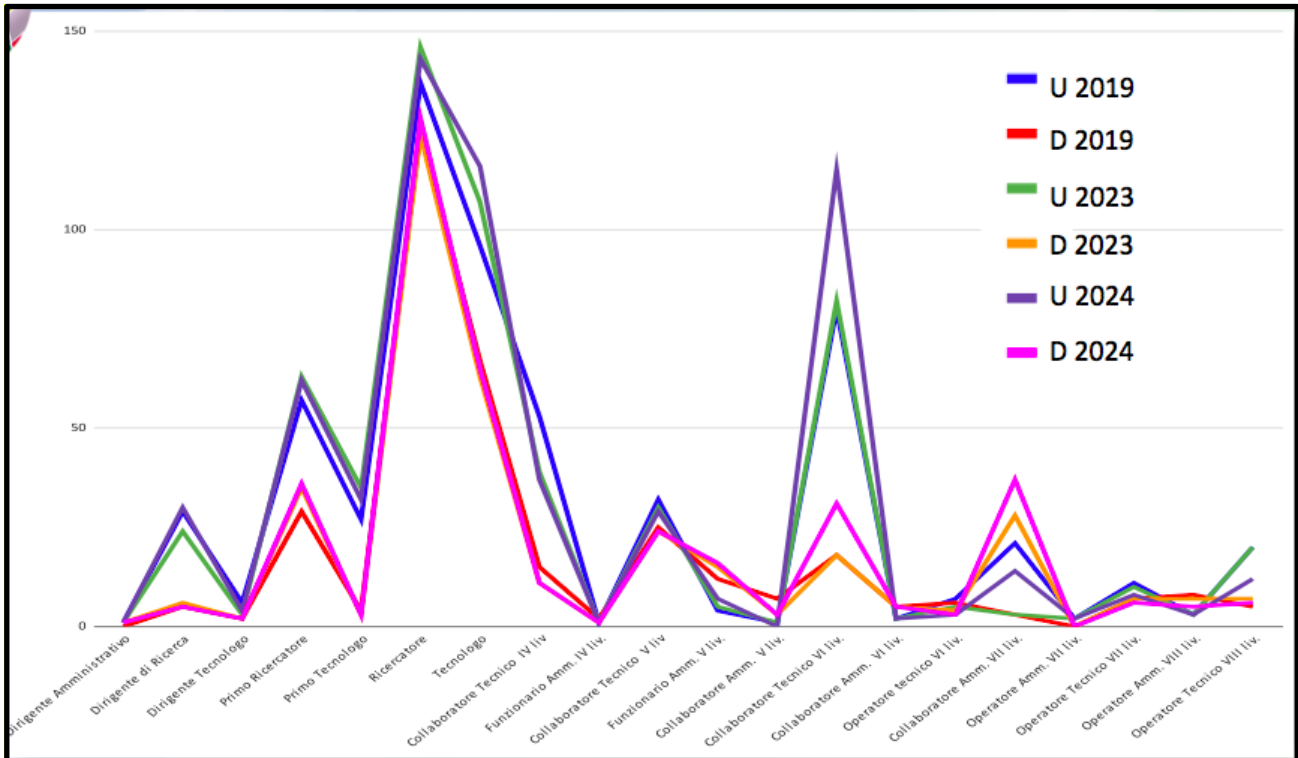


Figura 2: INGV - Distribuzione di genere nel tempo

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Il CCNL ricerca e la normativa vigente offrono diversi strumenti di conciliazione vita/lavoro: telelavoro, smart-working, part-time, congedi parentali, permessi o congedi per disabilità propria o parentale vengono applicati nell'INGV.

In particolare:

- Il telelavoro viene bandito ogni anno nel limite massimo di 15 postazioni, assegnate sulla base di una graduatoria. Sono utilizzate da 15 unità di personale, di cui 9D e 6U, prevalentemente CTER e Tecnologi.
- Il lavoro agile (c.d. smart working, SW), già auspicato dal personale prima della crisi pandemica ([Di Felice et al., 2018](#)), viene applicato con un accordo individuale del dipendente per un massimo di 9 giorni al mese non cumulabili. Tuttavia, per gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni personali e familiari del personale, è responsabilità dei direttori derogare al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza. Non tutto il personale ha aderito scegliendo questa modalità lavorativa.
- Il part-time è utilizzato da 7 unità di personale, di cui 4 donne e 3 uomini.



SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Il Piano di Azioni Positive (PAP) è volto a favorire il migliore sviluppo lavorativo del personale nell'ambito della piena realizzazione di un sistema di pari opportunità e non discriminazione, come previsto dall'art. 3 della Costituzione. Finalità del Piano è implementare gli strumenti volti a eliminare o attenuare al massimo le disparità socio-economiche connesse al genere nell'ambito dello svolgimento dell'attività lavorativa, sia attraverso la promozione di politiche di conciliazione tra vita privata e lavoro che favoriscano condizioni di benessere lavorativo, sia attraverso strumenti organizzativi che offrano a lavoratori/trici la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto sicuro e attento a contrastare ogni tipo di discriminazione, disagio o molestia di natura fisica, morale e/o psicologica.

Il PAP, che costituisce parte integrante del [PIAO](#), si articola in 4 aree di intervento, delle quali 3 sono inerenti le tematiche in discorso:

- **Area di Intervento 1 - Organizzazione dell'Ente in ottica di genere**
Al fine di migliorare la conoscenza del contesto organizzativo e del livello effettivo di pari opportunità all'interno dell'INGV, risulta fondamentale raccogliere, studiare e analizzare in ottica di genere i dati relativi alla distribuzione del personale nei diversi ruoli, ai percorsi di carriera e alle condizioni di lavoro. In quest'area si concentrano, pertanto, le azioni volte a studiare e conoscere l'INGV in ottica di genere, tra cui una speciale attenzione all'uso di un linguaggio rispettoso delle diversità di genere, oltre che di orientamento religioso, formazione culturale, origine etnica e disabilità nella modulistica dei procedimenti e nella scrittura degli atti d'Istituto.
- **Area di Intervento 2 - Diffusione della cultura delle pari opportunità**
Rientrano in questa area interventi volti ad accrescere, attraverso iniziative formative, la cultura della parità e delle pari opportunità, con l'obiettivo di promuovere l'acquisizione di competenze circa la gestione delle risorse umane in un'ottica multiculturale di genere, orientamento religioso, formazione culturale, origine etnica e disabilità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Relativamente a questa area l'Amministrazione ha provveduto alla consultazione del CUG ogni qualvolta siano stati adottati atti interni nelle materie di competenza, ha supportato la formazione rivolta ai componenti del CUG e si è attivato per migliorare l'informazione e la sensibilizzazione del personale sui temi della parità, delle pari opportunità e del benessere organizzativo, concendendo al



CUG uno spazio per l'organizzazione di seminari su temi di genere nella scienza nell'ambito dei seminari istituzionali e l'occasione per presentare la situazione dell'ente e la propria attività nel corso della Giornata della Trasparenza. Inoltre, l'INGV aderisce alla Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro.

Area di Intervento 3 - Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Al fine di favorire la conciliazione dei tempi di vita familiare con i tempi di vita professionale, risulta necessario attivare opportune iniziative evitando che il personale coinvolto si trovi in una situazione di svantaggio rispetto alla possibilità di continuare un'attività lavorativa gratificante e adeguatamente remunerata. In quest'ottica, l'INGV attua e facilita formule di lavoro flessibile, quali lavoro agile, telelavoro, part-time. Inoltre, si adopera per la razionalizzazione dell'attività lavorativa grazie a modalità che favoriscano la massima partecipazione alle attività di gruppo (riunioni, seminari, corsi di aggiornamento e formazione, etc.), grazie a una opportuna programmazione su periodi di tempo congrui per garantire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare. Infine, attua un programma di Welfare d'Istituto attraverso convenzioni a favore dei lavoratori e dei loro familiari, inteso come risorse strutturali di sostegno alla famiglia.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nell'ambito del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), e in coerenza con quanto previsto dal D.Lgs 81/08 in materia di tutela della Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro, la penultima e l'ultima rilevazione inerente il monitoraggio dello Stress lavoro correlato e la promozione del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori dell'INGV, risale rispettivamente al maggio/giugno 2022 (fase "pandemica"), e a giugno/luglio 2023 (fase "post pandemica – rientro), ed è nata e concretizzata dalla collaborazione di un gruppo di lavoro interno ed esterno di specialisti INGV-SIPLO, dal condiviso interesse per l'impiego e la sperimentazione di metodi e strumenti innovativi per adattare alle specificità dell'INGV, anche il Lavoro Agile (c.d. SW).

L'esigenza di INGV è stata quella di monitorare le condizioni di stress e benessere del personale che, dall'inizio della pandemia, ha vissuto una revisione delle proprie attività lavorative con l'introduzione di modalità di SW anche in coerenza con quanto previsto dal D.Lgs 81/08.

L'interesse complessivo da parte dell'INGV e del SPP è stato quello di attivare un monitoraggio, realizzato e predisposto in due fasi: la prima, inerente ai fattori di stress collegati alla fase pandemica e, in prospettiva, anche correlati ai cambiamenti



nell'organizzazione del lavoro volti all'adozione di forme di lavoro agile, attraverso l'analisi della percezione del personale in relazione all'esposizione alle fonti di rischio, alla condizione di salute dell'operatore ed alle strategie di coping messe in atto; la seconda, sviluppata in fase di rientro post pandemia.

È stato pertanto strutturato e condiviso un questionario volto a indagare le dimensioni relative allo Stress Lavoro Correlato integrate dalle potenziali implicazioni relativamente allo SW.

La somministrazione, rivolta a tutto il personale INGV, è avvenuta in entrambi i casi in modalità on-line, e sarà ripetuta secondo cadenza stabilita dalle Linee Guida INAIL.

Ulteriori contenuti sono reperibili al seguente link:

<https://drive.google.com/drive/folders/1tPGOtXgTe2ms-RTfttOSYKP3wkFRhn9W>.

Relativamente alla valutazione dei rischi in ottica di genere, pur rilevando difficoltà attuative e, più in generale, carenza di metodologie standardizzate, questa è stata predisposta in tutti quegli ambiti ove la normativa e/o Linee Guida ne abbiano definito apposite metodologie (per es. nella Movimentazione Manuale dei Carichi).

L'ultima indagine sul benessere organizzativo risale al 2019, quindi precedente al periodo pandemico, ed è stata realizzata in collaborazione con l'Università Vanvitelli, sulla base di un modello *job demands-resources* correntemente utilizzato per questo tipo di indagini. Ne sono stati pubblicati i risultati nel 2020 ([Spagnoli et al. 2020](#)). Nel 2024 si è avviato il ridisegno dell'indagine, sempre in collaborazione con lo stesso gruppo di lavoro dell'università Vanvitelli, capitalizzando sulla esperienza precedente e aggiornando le aree di indagine, ad esempio inserendo l'area di tecno-stress derivante dall'uso sempre più pervasivo/invasivo delle tecnologie.

Riguardo il *counselling*, per diversi anni INGV ha beneficiato della Consigliera di Fiducia, in interscambio con le Consigliere di fiducia presso altro Ente ([Sangianantoni et al., 2018, pp. 147-156](#)). A seguito del pensionamento della Consigliera di Fiducia ISIN presso INGV, nel dicembre 2024 è stata predisposta la convenzione con una nuova figura, competente per le materie di interesse.

Nel 2024 è stato aggiornato il Codice di Comportamento dell'INGV sulla base dell'evoluzione della normativa e della consultazione tra i portatori di interesse, approvato con Delibera CdA n. 300/2024.

Per le specifiche ipotesi di molestie sessuali o morali, il Codice di Comportamento all'art. 7 comma 3 rinvia al [Codice di condotta per la tutela della dignità delle](#)



[persone e per la prevenzione delle molestie sessuali e morali](#) adottato dall'INGV. Tale codice, in vigore dal 2011, necessita di essere rivisto per eventuali aggiornamenti della normativa e dell'organigramma INGV. Nello stesso Codice di Comportamento è suggerito l'uso di un linguaggio rispettoso del genere, in accordo con le [Linee Guida del Ministero vigilante](#) e dello [European Institute of Gender Equality](#). Del gruppo di lavoro incaricato della redazione del Codice di Comportamento ha fatto parte un componente del CUG.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

✓ *Modalità di nomina del CUG:* **interpello**

Il CUG è stato ricostituito, ed ha una composizione rinnovata con Decreto Direttore Generale N.146 del 23/02/2024; ne fa parte personale con diversi profili dell'Amministrazione Centrale e delle Sezioni, sia per la parte datoriale che sindacale. Con il nuovo regolamento, approvato con Decreto Presidenziale N.68 del 06/08/2024, si sono definite le modalità di nomina e di funzionamento. E' previsto un minimo di tre riunioni ordinarie l'anno. Ulteriori incontri possono avere luogo per motivi o obiettivi specifici.

✓ *Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 D.L. 165/2001:* **NO**

✓ *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:* **formazione a costo zero, per es. Formazione Rete Nazionale CUG**

✓ *Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.):* **SI**

Il CUG ha a disposizione una pagina web nel sito istituzionale che presenta i componenti, un modulo per inviare richieste/segnalazioni e i verbali delle riunioni. Si riunisce in forma ibrida, parte in presenza e parte on line. Ha a disposizione di volta in volta le Sale Riunioni disponibili nella Sede Centrale.

Il CUG inoltre organizza seminari su tematiche di sua competenza nell'ambito dei seminari istituzionali dell'Ente.

✓ *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:* **SI**

✓ *Frequenza e temi della consultazione:* **quando necessario**

✓ *Presa in carico dei pareri:* **SI**

✓ *Collaborazioni esterne/interne:* **RSPP, Consigliera di fiducia**



B. ATTIVITA'

La promozione delle pari opportunità in un ente di ricerca è un aspetto fondamentale per garantire un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato, dove tutte e tutti abbiano la possibilità di contribuire e realizzare appieno il proprio potenziale, indipendentemente dal genere, dall'etnia e dalla provenienza geografica, dall'orientamento sessuale, dalla disabilità o da altre caratteristiche personali. La promozione delle pari opportunità richiede un impegno a lungo termine e una cultura organizzativa che valorizzi la diversità e l'inclusione. Il CUG INGV verifica gli atti pubblicati dall'Amministrazione in ottica di pari opportunità, partecipa attivamente alla predisposizione dei piani dell'Ente, raccoglie le eventuali segnalazioni del personale in merito a situazioni di potenziale conflitto o malessere sul luogo di lavoro, partecipa alle iniziative di formazioni promosse dalla rete dei CUG e altri soggetti.

In particolare, nell'anno 2024 ha svolto le seguenti azioni:

- Al fine di garantire che le politiche di assunzione e selezione fossero sempre equanime, ha controllato che in ogni bando pubblicato nonché in ogni ricognizione interna fossero adottate procedure di selezione basate unicamente sulle competenze, che non apparisse nel bando qualsiasi forma di discriminazione, ma che fossero invece espressi criteri di selezione chiari, obiettivi e applicati in modo uniforme a tutti i candidati. Ha inoltre sempre verificato che la composizione delle commissioni di concorso rispettasse la parità di genere. Nelle operazioni di verifica nel periodo in discorso, il CUG non ha mai rilevato criticità o mancanze.
- Al fine di garantire che tutto il personale abbia opportunità di formazione, sviluppo e promozione sulla base del merito, il CUG ha controllato che le iniziative dell'Ente fossero rese pubbliche al personale, dando le informazioni necessarie per l'accesso in modo chiaro ed esplicito, senza rilevare mancanze nel periodo in discorso.
- Al fine di aumentare la sensibilizzazione necessaria a creare una cultura di rispetto, consapevolezza e comprensione delle sfide legate alla diversità, il CUG promuove e organizza seminari di genere nell'ambito dei seminari istituzionali d'Ente. Nel 2023 il CUG ha avviato seminari sui temi di competenza all'interno del ciclo di seminari istituzionali del Centro per il Coordinamento Attività a supporto della Ricerca, favorendo così la partecipazione e la visibilità delle tematiche. In particolare si segnalano, sulla dimensione di genere nella ricerca e sulla promozione della cultura della parità, i seguenti webinar, registrati e



disponibili sul canale Youtube INGV: «[Rischi naturali: il genere conta](#)» 17/5/2023 di G. Rubbia Rinaldi e «[La Gender Equality al CNR: Il progetto MINDtheGEPs come motore di cambiamento](#)» di N. Marchesini, CNR-IRPPS, 2/10/2024. Inoltre, dal 2018, la comunità INGV è invitata e partecipa con contributi e riflessioni ai convegni annuali dell'Associazione Donne e Scienza, convegni inerenti i rapporti tra genere, scienza e società, con patrocinio gratuito INGV e con la presenza di un componente CUG nel comitato scientifico-organizzativo.

- Al fine di migliorare il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori con politiche di conciliazione dei tempi di vita familiare con i tempi di vita professionale, il CUG predispone il Piano delle Azioni Positive, integrato nel PIAO dell'Ente.
- Al fine di acquisire maggiori competenze sui temi delle pari opportunità e su come affrontare eventuali criticità, oltre a partecipare agli incontri periodici della Rete nazionale dei CUG, diversi componenti del CUG hanno partecipato a numerosi incontri di formazione, anche organizzati da altre istituzioni.
- Inoltre, per affrontare il tema dei pregiudizi inconsci, più volte richiamato come concausa della carriera lenta del personale femminile, personale INGV - tra cui la vicepresidente CUG, partecipa ai lavori del Working Group CoARA [TIER – Towards an Inclusive Evaluation of Research](#); TIER ha tra i suoi obiettivi proporre azioni concrete per criteri e pratiche di valutazione della ricerca che garantiscano pari opportunità, inclusività e valorizzazione della diversità e produrre linee guida e formazione specifica di sensibilizzazione per i valutatori, basandosi sulle risorse esistenti e sulle linee guida/risultati dei progetti europei.

Nel 2024 il CUG ha raccolto alcune segnalazioni e richieste riguardo gli strumenti di conciliazione vita-lavoro e contrasto alle molestie.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il CUG INGV mantiene un costante contatto con le figure apicali dell'Ente, soprattutto con frequenti colloqui con il Direttore Generale con cui mira a creare un clima di aperto confronto e collaborazione.

Inoltre, partecipa attivamente alla Rete dei CUG della Pubblica Amministrazione, come momento di formazione e come importante opportunità di scambio di informazioni e buone pratiche con altri enti. Al fine di acquisire maggiori competenze sui temi delle pari opportunità e su come affrontare eventuali criticità, oltre a partecipare agli incontri periodici della Rete nazionale dei CUG, diversi componenti del CUG hanno partecipato a numerosi incontri di formazione.



È stato richiesto il contributo del CUG INGV per la predisposizione del PIAO, sia per le parti generali, sia per la redazione del PAP, totalmente affidata a I Comitato, nel quale dal 2023 è incluso il Piano di Uguaglianza di Genere (GEP), che ne costituisce parte integrante, anch'esso redatto con il contributo del CUG.

All'interno dell'Ente coopera con la Consigliera di Fiducia al fine di promuovere un ambiente di lavoro accogliente, in cui siano promossi il rispetto e la valorizzazione di ogni dipendente.

Il CUG INGV ritiene che il suo ruolo e il suo operato stiano guadagnando sempre più visibilità all'interno dell'ente, grazie anche all'organizzazione da parte del CUG di seminari inerenti le tematiche di competenza nell'ambito dei seminari istituzionali dei Ente, sia alla partecipazione del CUG alla Giornata della Trasparenza, nella quale è stato possibile presentare alcuni dati in ottica di genere nell'Ente, metterli a confronto con i dati di altre realtà nazionali e internazionali, al fine di fornire spunti di riflessione su possibili strategie di non discriminazione e di raggiungimento della parità.

Inoltre, al fine di garantire che le politiche di assunzione e selezione fossero sempre equanime, ha controllato che in ogni bando pubblicato nonché in ogni ricognizione interna fossero adottate procedure di selezione basate unicamente sulle competenze, che non apparisse nel bando qualsiasi forma di discriminazione, ma che fossero invece espressi criteri di selezione chiari, obiettivi e applicati in modo uniforme a tutti i candidati. Ha inoltre sempre verificato che la composizione delle commissioni di concorso rispettasse la parità di genere. Nelle operazioni di verifica, il CUG non ha mai rilevato criticità o mancanze. INGV implementa di regola l'inserimento di una componente femminile nelle commissioni di concorso, come da Legge 165/2001, sia nel ruolo di presidente, sia come componente di commissione, sia di segreteria. Data la distribuzione di genere nel personale, la componente femminile prevale nelle funzioni di segreteria e tra i componenti della commissione. In alcuni casi, e per specifiche tematiche, è stata segnalata la difficoltà di garantire la componente femminile in commissione.

Infine, nel 2024, il CUG INGV non ha ricevuto segnalazioni da parte di dipendenti riguardo situazioni di disagio legate alle tematiche di sua competenza.

Relazione redatta da Francesca Quarenì e Giuliana Rubbia, con contributi di Massimiliano Barone (RSPP), Maddalena De Lucia e Aldo Winkler.