



ISTITUTO NAZIONALE
DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA

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

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2025



ISTITUTO NAZIONALE
DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA

Ai vertici dell'INGV

presidente@ingv.it

direzione.generale@ingv.it

All'OIV dell'INGV

oiv@ingv.it

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 2025



ISTITUTO NAZIONALE
DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA

PREMESSA

La presente relazione sulla condizione del personale dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia (INGV) è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* e successive integrazioni.

Nella prima parte si propongono alcune considerazioni sui dati del personale forniti dall'Amministrazione Centrale, al fine di fornire uno spaccato sulla situazione al 31 dicembre 2025; vengono citate o direttamente riportate le tabelle del cosiddetto Allegato 1 (<https://portalecug.gov.it/>). Nella seconda parte invece si procede a illustrare lo stato di attuazione delle azioni riguardo i principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.



ISTITUTO NAZIONALE
DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

La ripartizione del personale per genere evidenzia come la componente maschile prevalga rispetto a quella femminile in termini complessivi tra il personale ricercatore, tecnologo e tecnico, mentre la componente femminile è preponderante tra il personale amministrativo. La tabella relativa al personale in organico al 31.12.2025 ci fornisce i seguenti valori: U=647 e D=407, per un totale di 1054 unità di personale a tempo indeterminato e determinato.

Inquadramento	Totale	Uomini v.a.	Uomini %	Donne v.a.	Donne %
Dirigente Amministrativo	2	1	50,00	1	50,00
Dirigente di Ricerca	48	37	77,08	11	22,92
Dirigente Tecnologo	15	14	93,33	1	6,67
Primo Ricercatore	173	100	57,80	73	42,20
Primo Tecnologo	109	73	66,97	36	33,03
Ricercatore	191	100	52,36	91	47,64
Ricercatore geofisico r.e.	2	1	50,00	1	50,00
Tecnologo	112	73	65,18	39	34,82
Collaboratore Tecnico IV liv	95	66	69,47	29	30,53
Funzionario Amm. IV liv.	6	2	33,33	4	66,67
Collaboratore Tecnico V liv	55	44	80,00	11	20,00
Funzionario Amm. V liv.	25	5	20,00	20	80,00
Collaboratore Amm. V liv.	11	3	27,27	8	72,73
Collaboratore Tecnico VI liv.	106	83	78,30	23	21,70
Collaboratore Amm. VI liv.	12	1	8,33	11	91,67
Operatore tecnico VI liv.	18	10	55,56	8	44,44
Collaboratore Amm. VII liv.	38	13	34,21	25	65,79
Operatore Amm. VII liv.	9	5	55,56	4	44,44
Operatore Amm. VIII liv.	8	3	37,50	5	62,50
Operatore Tecnico VII liv.	10	7	70,00	3	30,00
Operatore Tecnico VIII liv.	9	6	66,67	3	33,33
TOTALE	1054	647	61,39	407	38,61



Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali. Il coordinamento e le responsabilità gestionali remunerate risultano in prevalenza affidate a uomini, se si escludono gli Uffici e i Servizi Amministrativi; le direzioni di Dipartimento e Sezione appaiono bilanciate (v. Tab. 1.3 in Allegato 1).

Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti uomini	%	Valori assoluti donne	%	Totali assoluti	%
Direttore di Dipartimento	2	66,67%	1	33,33%	3	100%
Direttori di Sezione	5	50,00%	5	50,00 %	10	100%
Responsabile Centro Servizi	6	60,00%	4	40,00 %	10	100%
Responsabile di Settore	9	47,37 %	10	52,63 %	19	100%
Coordinatore di Ufficio	5	22,73 %	17	77,27 %	22	100 %
Responsabile Servizio Amministrativo	3	22,27%	8	72,73%	11	100%
Responsabile di Sede Decentrata	9	100,00 %	0	0,00 %	9	100%
Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione - ASPP	9	87,50 %	2	12,50 %	11	100%
Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione - RSPP	1	100,00 %	0	0,00 %	1	100%
Responsabile Unità Funzionale	36	75,00%	12	25,00%	48	100%
Coordinatore Centro	5	83,33 %	1	16,67	6	100%
Componente Consiglio Direttivo o Comitato Tecnico-Scientifico Centro	20	74,07 %	7	25,93 %	27	100%
Totale personale	109	62,29 %	66	37,71 %	175	100%



SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Il Contratto di Comparto (CCNL ricerca) e la normativa vigente offrono diversi strumenti di conciliazione vita/lavoro.

Il **part-time** è utilizzato in piccola percentuale, da sole 4 unità di personale, di cui 3 uomini e 1 donna (v. Tab 1.2).

Il **telelavoro** è utilizzato da 16 unità di personale, 5 uomini e 11 donne, con una prevalenza di utilizzo da parte di dipendenti con età > 51 anni (v. Tab. 1.9).

Il **lavoro agile** è ampiamente utilizzato. Aderisce al lavoro agile il 71,25% dei dipendenti uomini e il 76,41% delle dipendenti donne (v. Tab. 1.9, percentuali calcolate rispetto al totale dei dipendenti, 1054, di cui 647 U e 407 D).

La **flessibilità oraria** (ex allattamento) è fruita da 7 dipendenti donne (v. Tab. 1.9).

Il numero di **permessi giornalieri per congedi parentali** fruiti è 33, utilizzati da sole dipendenti donne (v. Tab. 1.10).

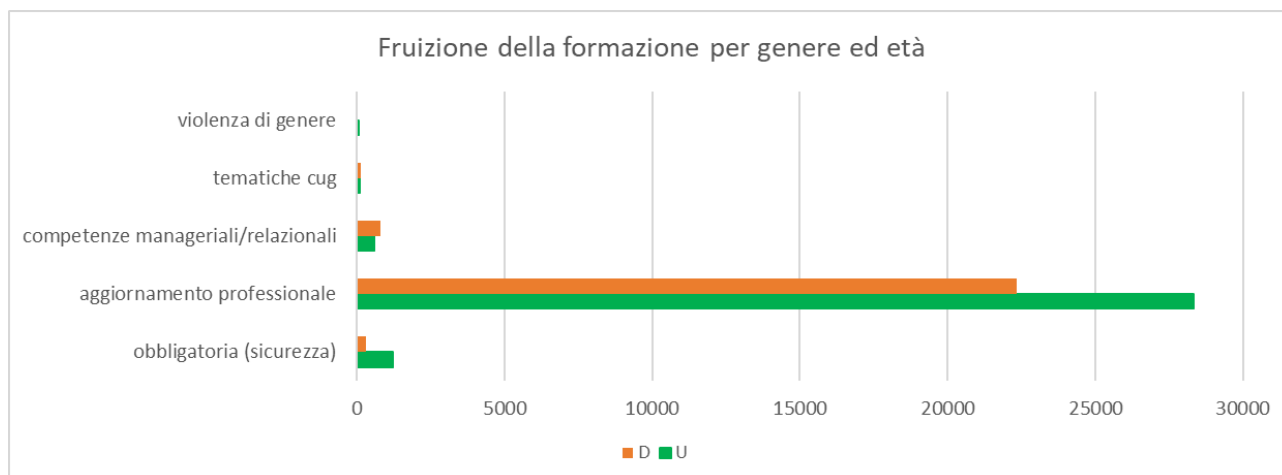
Il numero di **permessi giornalieri L. 104/1992** fruiti per disabilità propria o parentale è di 2147, in prevalenza da uomini; mentre il numero di **permessi orari L. 104/1992** (in ore) fruiti è di 270, fruiti in prevalenza da donne (v. Tab. 1.10).

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Formazione. La formazione del personale avviene sulle varie tematiche indicate: Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro della Ricerca (obbligatoria), aggiornamento professionale, competenze manageriali/relazionali, tematiche CUG, violenza di genere. Complessivamente, il numero di ore fruito dalla componente maschile è superiore a quello fruito dalla componente femminile (30331 ore totali U, 2364 ore totali D), e lo è in particolare per la Sicurezza e Salute e l'aggiornamento professionale. Una fruizione leggermente maggiore da parte delle dipendenti si ha per le competenze manageriali/relazionali e le tematiche CUG (v. Tab. 1.11).



ISTITUTO NAZIONALE
DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA



Composizione delle commissioni. Nelle 82 commissioni di concorso a tempo determinato e indeterminato per i diversi profili (Collaboratore Amministrativo, Collaboratore Tecnico, Funzionario, Ricercatore, Tecnologo), incluse le selezioni interne art. 15 e art. 54 del contratto, si sono avuti 47 presidenti uomini e 35 presidenti donne. Nelle 13 commissioni per la selezione di Borse di studio, si sono avuti 4 presidenti uomini e 9 presidenti donne. Nelle 6 commissioni per Contratti di ricerca, si sono avuti 4 presidenti uomini e 2 presidenti donne. Nelle commissioni per l'affidamento di Collaborazioni autonome: 7 presidenti uomini e 6 donne (v. Tab. 1.8).

Differenziali retributivi. Il *divario economico*, calcolato sulla media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, è a sfavore della componente femminile su tutti i livelli VIII-I e le direzioni di dipartimento e di sezione. La differenza percentuale varia da 0,14% per la direzione di sezione e 11,12 % per il livello dirigenti di ricerca e tecnologi. La retribuzione netta media per gli uomini risulta di € 35.927,83 e di € 33.935,34 per le donne (v. Tab. 1.5). Il dato probabilmente risente, a parità di livello, dell'anzianità nel profilo e della relativa fascia stipendiale.

Inquadramento	Retribuzione netta media uomini	Retribuzione netta media donne	Differenza tra retribuzione netta media	Differenza tra retribuzione netta media (%)
Direttore di Dipartimento	€ 58.772,15	€ 58.567,35	€ 204,8	0,35 %
Direttore di Sezione	€ 57.264,51	€ 57.346,00	€ 81,49	0,14 %
I livello	€ 61.113,18	€ 54.314,66	€ 6.798,52	11,12 %
II livello	€ 48.172,71	€ 49.566,82	€ 1.394,11	2,81 %



ISTITUTO NAZIONALE
DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA

III livello	€ 32.271,44	€ 32.224,68	€ 46,76	0,15%
IV livello	€ 32.812,17	€ 31.116,85	€ 1.695,32	5,16%
V livello	€ 31.487,27	€ 29.020,42	€ 2.466,85	7,83%
VI livello	€ 27.108,45	€ 27.233,99	125,54	0,46%
VII livello	€ 24.373,44	€ 25.139,73	€ 766,29	3,05%
VIII livello	€ 22.739,42	€ 22.994,11	€ 254,69	1,11 %
Totale personale	€ 35.927,83	€ 33.935,34	1.992,49	5,54%

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Codici di condotta. L'INGV si è dotato di un [Codice di comportamento](#) aggiornato, approvato con Delibera del CdA n. 300/2024, che all'art. 7 - *Abusi, molestie sessuali e altre condotte lesive* fa specifico riferimento al [Codice di condotta per la tutela della dignità delle persone e per la prevenzione delle molestie sessuali e morali](#), che necessita di revisione.

Per l'**indagine sul benessere**, il **questionario sul benessere** è già stato definito, in collaborazione con l'Università Vanvitelli, sulla base del modello diffuso *job resources-job demands*, utilizzato nella precedente indagine. Nel corso del 2025 si è discusso per definire la soluzione più adatta per inquadrare la collaborazione, con il Centro Servizi Appalti e Contratti e l'Ufficio Legale; rimane da definire il tipo di collaborazione adeguata, se convenzione onerosa oppure conto terzi passivo.

Counselling. Per segnalazioni di disagio lavorativo il CUG indirizza alla Consigliera di Fiducia (CF), di formazione legale. Nel corso del 2025, la CF ha ricevuto diverse segnalazioni informali di disagio lavorativo, di stalking e molestie; le ha esaminate fornendo consulenza specifica sui singoli casi con la risoluzione delle relative criticità, e comunque senza aver registrato che alle stesse siano seguite ulteriori segnalazioni formali o denunce.

Dati raccolti dal Servizio di Prevenzione e Protezione

Nel corso dell'anno il Direttore Generale INGV, di nuova nomina, ha provveduto a nominare, e confermare i componenti del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) e del Medico Competente. Così come previsto da Regolamento per la Sicurezza e



ISTITUTO NAZIONALE
DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA

Salute nei luoghi di lavoro dell'INGV, il RSPP ha fornito la propria consulenza al datore di Lavoro, e su disposizione di questi, alle strutture di vertice dell'INGV interessate nell'ambito della sicurezza e della salute dei lavoratori e delle lavoratrici. Nell'ambito di quanto previsto dalle proprie competenze ha sottoposto all'attenzione della Direzione Generale l'avvio dell'analisi della *Valutazione dei rischi da violenze e molestie nei luoghi di lavoro* ai sensi del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81; Legge 15 gennaio 2021, n. 4, e Comunicato del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale (G. U. Serie Generale n. 276 del 25/11/2022), e ha provveduto ad elaborare apposito questionario di valutazione.

Inoltre, in occasione della pubblicazione del documento INAIL ed. 2025 "La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato", il SPP prevede di aggiornare l'analisi valutativa nell'ambito INGV, intendendo fornire una descrizione degli strumenti integrativi offerti per la valutazione dei rischi psicosociali emergenti connessi al lavoro da remoto e all'innovazione tecnologica, illustrando i percorsi di ricerca e sperimentazione condotti per il loro sviluppo.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

La programmazione strategica dell'Istituto è stata prevista all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dall'art. 6 del D L n. 80/2021 convertito con modificazioni in L. n. 113/2021. Nel suddetto piano è stata inserita, tra le altre, un' Area strategica definita "GESTIONE RISORSE UMANE". L'area interessa tutte le azioni messe in atto dall'Amministrazione per promuovere e attuare le politiche del personale finalizzate alla valorizzazione e crescita delle professionalità, alla creazione di un ambiente e un clima lavorativo ottimale e un'organizzazione del lavoro più funzionale alle esigenze del dipendente. Tali azioni sono necessarie per affrontare nuove sfide sia in ambito scientifico che gestionale. All'interno dell'area è definito un Obiettivo strategico "Promozione delle politiche del personale" orientato alla valorizzazione delle risorse umane da garantire tramite il benessere lavorativo e organizzativo, la qualità degli ambienti di lavoro e la capacità di conciliare i tempi vita-lavoro, la formazione sia generale che specialistica finalizzata al potenziamento delle competenze (incluse le tematiche relative alle pari opportunità), l'adozione di soluzioni organizzative innovative e la regolare applicazione degli istituti legati allo sviluppo professionale, le pari opportunità nonché la creazione di ambienti stimolanti e inclusivi. Dalla declinazione operativa dell'obiettivo strategico derivano i singoli obiettivi operativi assegnati ai soggetti coinvolti nel ciclo di gestione della performance che si collegano alle 4 aree di intervento riportate nella sezione 3.5 del PIAO, dedicata al Piano delle Azioni Positive. Per il 2025 le quattro aree di intervento sono state: 1) organizzazione dell'Ente in un'ottica di genere, 2) diffusione della



ISTITUTO NAZIONALE
DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA

cultura delle pari opportunità, 3) conciliazione dei tempi vita lavoro, 4) sostenibilità dell'INGV. Il presente documento approfondisce quanto realizzato o pianificato nelle aree 1-3 del PIAO 2025-2027 pp. 89-91, cui si rimanda.



SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

Composizione. Del CUG fanno parte unità di personale con diversi profili dell’Amministrazione Centrale e delle Sezioni, sia per la parte datoriale che sindacale. Nel 2025 è stata mantenuta la composizione precedentemente definita, tuttavia nel corso dell’anno si sono perse alcune unità. La Presidente ha cessato l’attività lavorativa per pensionamento, e da giugno 2025 le sue funzioni sono state assunte dalla vice presidente eletta facente funzione; nel novembre 2025 si è provveduto all’interpello per la presidenza; a fine marzo 2026 è stata individuata la presidente e avviato l’interpello per sostituire tre componenti di parte datoriale, venuti a scadenza.

Budget. Il CUG non ha dotazione di budget annuale ai sensi dell’art. 57 D.L. 165/2001. Le missioni dei componenti sono a carico dell’Amministrazione Centrale. Si prevede di chiedere fondi *ad hoc* per collaborazioni con esperti esterni; seminari su invito; partecipazione a convegni sulle tematiche di interesse; predisposizione di materiale illustrativo ed espositivo per eventi divulgativi e istituzionali sulle tematiche di interesse.

Nel corso del 2025 è stato possibile usufruire dei fondi del Centro Servizi per la Comunicazione e Divulgazione per la realizzazione di un prodotto informativo divulgativo sul linguaggio di genere, pubblicato nel marzo 2026.

Formazione CUG. La formazione dei/delle componenti il Comitato è a costo zero; molto significativa è l’offerta formativa della Rete Nazionale dei CUG, alla quale INGV aderisce.

Visibilità CUG. Riguardo la visibilità del Comitato e delle sue azioni, 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, per almeno tre volte l’anno come da regolamento. Ha a disposizione di volta in volta le diverse Sale Riunioni disponibili nella Sede Centrale a Roma. Il CUG inoltre organizza seminari sulle tematiche di sua competenza nell’ambito dei seminari istituzionali dell’Ente, gestiti dal Centro Servizi per il Coordinamento Attività a supporto della Ricerca.



ISTITUTO NAZIONALE
DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA

Regolamenti. Il CUG si è dotato di un regolamento per il suo funzionamento (Decreto Presidenziale N.68 del 06/08/2024) e opera per quanto possibile in ottemperanza alla direttiva 4 marzo 2011 e successive.

Consultazione del CUG. A parte le scadenze istituzionali, come ad esempio la stesura del Piano Integrato di Organizzazione e Attività (PIAO) e quella del Piano Triennale di Attività (PTA), la frequenza delle consultazioni non è fissa e dipende dalle situazioni; tutti i pareri richiesti al Comitato vengono evasi e le principali collaborazioni esterne/interne si hanno con la Consigliera di fiducia e il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP).

In particolare, il CUG è stato sollecitato dal personale a fornire parere su:

- a) composizione delle commissioni per la selezione dei direttori di dipartimento, ove le commissioni erano formate originariamente da soli uomini (luglio 2025);
- b) presunte molestie;
- c) presunte discriminazioni;
- d) situazioni di disagio lavorativo;
- e) azioni per il benessere.

A fronte di tali sollecitazioni, il CUG, attraverso la Presidenza o singoli componenti contattati, ha sempre risposto, gestendo la questione con la dovuta riservatezza e fornendo quando opportuno pareri collegiali. Per le tipologie b) e c) delle segnalazioni, ha fatto anche ricorso al parere della Consigliera di Fiducia, figura terza con cui è avviata la collaborazione.

L'Amministrazione ha chiesto e ottenuto dal CUG la collaborazione alla stesura di documenti programmatici, quale il PIAO 2025-27 e 2026-28 (gennaio 2026) per la parte di azioni positive e il Piano Triennale di Attività (PTA, maggio 2025), per quanto riguarda la sezione " Gender Equality" relativa alla parità di genere.

B. ATTIVITA'

Nel corso del 2025 il CUG INGV si è riunito 4 volte (gennaio, maggio, ottobre, dicembre 2025) e i verbali delle riunioni sono stati pubblicati sulla [pagina istituzionale](#). Le azioni individuate nel Piano Triennale di Attività 2025-2027 risultavano, nella riunione ordinaria del [15 gennaio 2026](#), per la maggior parte avviate.

In particolare si segnalano, completate, le seguenti azioni e prodotti di formazione e sensibilizzazione sul tema del disagio lavorativo e *dell'empowerment* di genere.



ISTITUTO NAZIONALE
DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA

Seminario “Il ruolo della Consigliera di Fiducia nella rete per il benessere di chi lavora”, svoltosi il 29 ottobre 2025 presso la sede centrale e online, con oltre 200 partecipanti. Sono disponibili le [slide](#) e la [registrazione](#) sul canale Youtube INGV.



Videoguida “Il potere delle parole”, promossa dal CUG e dal Centro Servizi Comunicazione e Divulgazione Scientifica in collaborazione con il Gender Equality Team del Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR-GET), pensata per aiutare a utilizzare l'italiano in una modalità rispettosa del genere delle persone. La videoguida va intesa come uno strumento per superare gli stereotipi e agire per una società più equa, nel quotidiano e sul posto di lavoro.



L'attenzione alle questioni di genere si manifesta anche nelle forme comunicative. Alla realizzazione hanno partecipato ricercatrici e tecnologhe di entrambi gli Enti e la ditta Nowhere di Bologna. La video guida è disponibile sul [Canale Youtube](#) INGV.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Le azioni individuate nel PIAO e Piano Triennale di Attività 2025-2027 risultano in buona parte avviate.

Le principali criticità si individuano nell’allocazione del tempo-persona dei/delle componenti, che è residuale rispetto alle attività di ricerca e gestionali. Nel 2026 si intende proseguire lungo le linee individuate e di avviare:

1. l’indagine sul benessere organizzativo, il cui esito consentirà di evidenziare le criticità per programmare interventi correttivi;
2. oltre alla collaborazione della Consigliera di Fiducia, valutare la fattibilità di ulteriori strumenti per prevenire il disagio lavorativo;



ISTITUTO NAZIONALE
DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA

3. l'aggiornamento del Codice di condotta per la tutela della dignità delle persone e per la prevenzione delle molestie sessuali e morali, anche sulla base delle indicazioni del progetto europeo [GenderSafe](#);
4. l'aggiornamento del Gender Equality Plan, per il quale è stato già individuato il nuovo Gruppo di Lavoro;
5. la realizzazione di sinergie con il progetto AI@INGV per lo studio dell'impatto dell'adozione di strumenti di Intelligenza Artificiale sul personale;
6. la realizzazione di sinergie tra CUG INGV e Gender Equality Officers in progetti e infrastrutture europee in cui l'Ente è coinvolto, per mettere a fattor comune buone pratiche e massimizzare l'impatto di azioni positive;
7. la realizzazione di sinergie tra CUG INGV e il Gruppo di Lavoro CoARA@INGV per la promozione di pratiche inclusive di valutazione della ricerca, in coerenza con le attività previste nel [piano di azione per la riforma della valutazione della ricerca in INGV](#), approvato con delibera CdA n. 228/2025 del 24/06/2025 e le raccomandazioni del CoARA Working Group tematico e internazionale [TIER- Towards an Inclusive Evaluation of Research](#), al quale INGV partecipa con alcune unità di personale;
8. iniziative di sensibilizzazione del personale e dei responsabili organizzativi sui temi della parità, delle pari opportunità e del benessere organizzativo tramite seminari istituzionali e segnalazione di seminari o incontri esterni, tra i quali il seminario sull'*unconscious bias*;
9. la partecipazione a reti dedicate quali la Rete nazionale dei CUG e altre, per beneficiare di scambio di buone pratiche e apprendimento reciproco.

Relazione a cura di Giuliana Rubbia (presidente CUG) con contributi di Giovanna Maracchia, Maddalena De Lucia (CUG), Massimiliano Barone (RSPP), Simona Mennella (SMVP), Marica Romandino (Consigliera di Fiducia).

13 Aprile 2026