

Note riassuntive della riunione del CUG del 27 agosto 2026

Il giorno 27 agosto 2026, alle ore 11, il CUG si riunisce presso la Sala Multimediale della sede INGV di via Vigna Murata, 605 Roma e in modalità telematica, con il seguente OdG:

1. Comunicazioni della presidente
2. Presentazione dei/delle componenti del Comitato (Decreto DG n. 202 del 25/06/2026)
3. Stato di aggiornamento lavori con riferimento al [PIAO](#) per la parte Piano di Azioni Positive (pp.93-96)
4. Espressioni di interesse per la partecipazione a gruppi di lavoro come da [regolamento CUG, art. 13](#).
5. Varie ed eventuali

Sono presenti o collegati in via telematica la presidente Giuliana Rubbia, tutti i componenti titolari di parte datoriale, quindi Aldo Winkler, Giovanna Maracchia, Davide Coswarem, Lucio Badiali, Rachele Ait, Anita Grezio e la sua supplente Isabella Tammaro, mentre di parte sindacale sono presenti i titolari: Maddalena De Lucia (FLC CGIL) e Claudia Spinetti (CISL). Fornisce supporto tecnico e partecipa parzialmente la collega Sara Mainella, che si ringrazia.

1. Comunicazioni

La Presidente inizia l'incontro dando il bentornato e il benvenuto a componenti vecchie e nuove nel Comitato e procede con il supporto di alcune slide predisposte per facilitare i lavori.

Ricorda brevemente che l'ultima riunione si è tenuta il 15 gennaio 2026 ([v. verbale](#)), durante la quale è stata licenziata la [parte PIAO di competenza](#) e condiviso lo stato di avanzamento lavori a fine 2025.

Segnala che nel frattempo la Direzione Generale ha provveduto al rinnovo del CUG con nomina della Presidente ([Decreto DG n.107 del 31/03/2026](#)) e di alcuni componenti venuti a scadenza ([Decreto DG n. 202 del 25/06/2026](#)) e alla formalizzazione del Gruppo di Lavoro per l'aggiornamento del Gender Equality Plan (Decreto DG n. del 16/06/2026).

Nelle more di queste formalizzazioni ed in assetto ridotto, le attività CUG sono comunque proseguite. Si segnalano la stesura della [relazione di attività CUG 2026](#), pubblicata sulla pagina web istituzionale; la produzione in collaborazione con il CNR della video guida sul linguaggio inclusivo "[Il potere delle parole](#)"; le comunicazioni via email al personale e al CUG su temi di interesse.

In particolare, inoltre, si evidenzia che l'INGV ha iniziato a contribuire, su invito, alla rete dei CUG degli Enti Pubblici di Ricerca (EPR), attualmente coordinata dal CUG dell'ASI, ed a cui partecipano i/le presidenti dei vari CUG.

A questo riguardo, informa che nella rete CUG EPR sono in corso:

- una proposta di formazione di un [tavolo tecnico della Codiger](#) - Conferenza permanente dei Direttori Generali degli Enti Pubblici di Ricerca Italiani - specifico sulle tematiche CUG, attualmente mancante;
- l'individuazione delle possibili modalità di adesione a [Counipar](#) - Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane - per scambi di buone pratiche, formazione permanente e partecipazione a progetti, linee guida comuni (per es. su carriere alias, GEP, buone pratiche, osservatori congiunti, benessere organizzativo, violenza di genere, ecc.);
- la definizione di attività comuni possibili in occasione della Giornata Internazionale delle Donne e delle Ragazze nella Scienza 2027 giovedì 11 febbraio 2027, indicativamente ospitata dal CNR presso la sede centrale a Roma;

- la discussione di un (nuovo) questionario sul Benessere Organizzativo specifico per gli EPR e un censimento sullo stato di queste indagini negli enti.

Infine, la Presidente ricorda brevemente il mandato del CUG e che regolamento, componenti, note dalle riunioni sono disponibili sulla [pagina web istituzionale](#), mentre i materiali di lavoro sono depositati e aggiornati nella cartella condivisa di GDrive dedicata.

2. Presentazione dei/delle componenti del Comitato

Ciascuno/a dei presenti illustra brevemente le proprie competenze ed esperienze maturate, ruoli ricoperti e disponibilità a lavorare sulle azioni previste dal PIAO.

Emerge un quadro in cui persone con qualifiche e profili diversi partecipano a vario titolo a strutture e progetti dell'Ente e ciò potrebbe facilitare la realizzazione delle azioni previste. Si citano ad esempio gli uffici dell'Amministrazione Centrale – Direzione del Personale, tra i quali Ufficio Relazioni Sindacali; il Data Protection Officer - DPO, la Responsabile Centro Servizi Comunicazione e Divulgazione Scientifica; l'infrastruttura europea di ricerca European Plate Observing System - EPOS; il progetto AI@INGV sull'Intelligenza Artificiale, il gruppo di lavoro per l'aggiornamento del Gender Equality Plan, la Rappresentante dei Ricercatori e Tecnologi in seno al Collegio dei Direttori, l'iniziativa di contrasto alle discriminazioni con approccio storico "Pagina della memoria" per ricordare l'impatto scientifico e culturale delle leggi razziali, le varie iniziative a livello locale (CoARA@INGV), nazionale (CoARA NC Italy) e tematico (CoARA WG TIER) per la riforma della valutazione.

Si procede quindi con l'esame congiunto dei punti

3. Stato di aggiornamento lavori con riferimento al PIAO per la parte Piano di Azioni Positive (pp.93-96) e
4. Espressioni di interesse per la partecipazione a gruppi di lavoro come da regolamento CUG, art. 13.

Nel seguito vengono sintetizzate le principali azioni e quanto concordato in riunione a riguardo. L'informazione riguardante i sottogruppi e i dettagli operativi vengono invece illustrati in un documento condiviso internamente al Comitato, in costante aggiornamento.

Area di Intervento 1 - Organizzazione dell'Ente in ottica di genere

- raccolta ed elaborazione statistica, in ottica di genere, di dati relativi al personale su distribuzione, ruoli, progressione di carriera, fruizione di istituti contrattuali riferiti alla conciliazione di vita/lavoro e condizioni di lavoro: da realizzare periodicamente (Direzione del personale più CUG) come richiesto dalla Direttiva della Funzione Pubblica n. 2/2019; eventuale riflessione su andamento negli ultimi cinque anni 2020-2025;
- raccolta ed elaborazione statistica di altri tipi di dati, relativi ad esempio alla produttività scientifica e all'accesso ai finanziamenti in ottica di genere e intersezionale: connessioni tra attività di valutazione e impatto sul benessere lavorativo del personale, da impostare;
- indagine sul benessere organizzativo, il cui esito consentirà di evidenziare eventuali criticità per programmare interventi correttivi: si concorda di: 1) procedere per il 2017 con il modello job resources - job demands e con le domande già definite in precedenza, una volta risolta la parte burocratica per la collaborazione con la psicologa del lavoro con la quale è stata fatta [l'indagine nel 2019](#); 2) di partecipare al tavolo inter-enti per la progettazione di una futura indagine benessere specifica per EPR;

Area di Intervento 2 - Diffusione della cultura delle pari opportunità

- attività formativa e informativa a vario titolo sui temi di interesse sia per il personale che per i componenti CUG: da organizzare;
- la revisione e l'aggiornamento alla luce della normativa vigente del [Codice di condotta per la tutela della dignità delle persone e per la prevenzione delle molestie sessuali e morali](#), richiamato dal vigente codice di condotta INGV, anche in base alle linee guida e ai risultati di progetti europei recenti specifici sul contrasto alle molestie in Università e Ricerca: da avviare da febbraio 2027;
- l'aggiornamento e il monitoraggio del Gender Equality Plan (GEP) INGV: formalizzato il Gruppo di lavoro, si prevede la consegna del nuovo GEP a fine gennaio 2027 con interazione CUG a novembre-dicembre 2026;
- la realizzazione di seminari sui pregiudizi inconsci nella valutazione e la promozione di pratiche inclusive di valutazione della ricerca, in linea 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: da organizzare come parte del dissemination tour del CoARA WG [TIER](#) - Towards an Inclusive Evaluation of Research, da ottobre 2026.

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

- predisposizione di percorsi per l'accompagnamento del personale dipendente al rientro da lunghe assenze (maternità, congedo parentale, assenza per malattia o per assistenza ai familiari ecc.): da realizzare;
- la collaborazione alla definizione ed implementazione di una procedura per la fruizione di ferie e riposi solidali per i casi previsti dall'art.126 del CCNL di comparto vigente: da verificare internamente all'INGV e in altri enti, quali il CNR che già dispone della procedura;

Inoltre:

- istituzione della figura del *disability manager*: sentita la disponibilità di un'unità di personale per proseguire l'iter;
- aggiornamento e revisione della pagina web e della strategia di comunicazione CUG per eventuale miglioramento: organizzare riunione per valutare la fattibilità.

5. Varie ed eventuali

Nessuna segnalazione è arrivata. Viene suggerito di aumentare la visibilità del CUG, anche con brevi e più frequenti incontri di stampo seminariale o di confronto su tematiche di interesse.

Alle ore 13.15 la riunione è conclusa.