



OSSERVATORIO  
**MEDICINA DI GENERE**

**Considerazione del fattore sesso-genere  
nella pratica quotidiana dei  
CUG Comitati Unici di Garanzia**  
*Risultati di un'indagine*

*Documento approvato in seduta plenaria dall'Osservatorio dedicato alla Medicina di Genere in data: 25/01/2024.*

*Gruppo di Lavoro "Percorsi clinici"*

*Coordinamento:*

- *Prof.ssa Marialuisa Appetecchia, Rappresentante degli Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS) individuato dalla Direzione generale della ricerca e dell'innovazione in sanità del Ministero della Salute*
- *Prof.ssa Fulvia Signani, Rappresentante del Consiglio Nazionale Ordini Psicologi (CNOP)*

*Esperti/e nominati/e dall'Osservatorio dedicato alla Medicina di Genere:*

- *Dott.ssa Carmelina Fierro, psicologa del lavoro, Consigliera di Parità, provincia di Ravenna, Ravenna*
- *Dott. Matteo Marconi, Centro di Riferimento per la Medicina di Genere, Istituto Superiore di Sanità, Roma.*

## Sommario

<b>1. Premessa.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Osservatorio dedicato alla Medicina di Genere .....</b>	<b>5</b>
<b>3. Analisi dati questionario.....</b>	<b>6</b>
<b>3.1. Considerazione del fattore sesso-genere nel contesto lavorativo.....</b>	<b>6</b>
<b>3.2. Il fattore sesso-genere nei documenti istituzionali .....</b>	<b>8</b>
<b>3.3. Codici per l'uso di un linguaggio rispettoso del genere .....</b>	<b>10</b>
<b>3.4. Le differenze sesso-genere nei Piani delle Azioni Positive.....</b>	<b>11</b>
<b>3.5. Bilancio di genere.....</b>	<b>16</b>
<b>3.6. Codice di condotta e di comportamento .....</b>	<b>17</b>
<b>3.7. Eventi formativi e pubblicazioni che tengono conto del fattore sesso-genere.....</b>	<b>18</b>
<b>4. Valutazione dello stress lavoro correlato con attenzione alle differenze di sesso- genere.20</b>	
<b>4.1. Coinvolgimento del CUG nella valutazione dello stress lavoro correlato.....</b>	<b>21</b>
<b>5. Rapporti con la Medicina del Lavoro nella Sorveglianza Sanitaria .....</b>	<b>22</b>
<b>6. Conclusioni .....</b>	<b>23</b>

## 1. Premessa

I Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) sono organismi istituiti ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. n.165 del 2001 e obbligatori per tutti gli enti pubblici italiani. Tali organismi, di partecipazione interna alle organizzazioni lavorative (composti per metà da persone nominate dall'Ente, per metà dalle organizzazioni sindacali), esercitano le proprie competenze al fine di assicurare parità e pari opportunità di genere, la tutela di lavoratrici e lavoratori contro le discriminazioni, il mobbing e qualunque forma di violenza fisica e psicologica.

Passaggi fondamentali per l'esistenza del CUG risultano essere:

- istituzione del CUG stesso con mandato quadriennale; individuazione della figura di Consigliere di Fiducia; la citazione di questi provvedimenti nell'Atto Aziendale.
- dotazione di strumenti quali il Codice di condotta (che ha avuto nel tempo diverse denominazioni: "contro il mobbing"; "contro le molestie sessuali"; "di comportamento"); il Piano Triennale di Azioni Positive; il Bilancio di genere<sup>1</sup>; l'effettuazione di corsi di formazione specifici, eventuale istituzione di sportelli di ascolto, la creazione di sito internet con la esplicitazione delle attività del CUG ed eventualmente spazio/occasione di ascolto e confronto.

Le successive Direttive del 4 marzo 2011 e n. 2 del 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" hanno aggiornato alcuni degli indirizzi già forniti, consolidando il ruolo dei CUG all'interno delle amministrazioni pubbliche.

I Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità svolgono attività di monitoraggio, coordinamento e assistenza nei confronti delle pubbliche amministrazioni, nonché in merito alle attività dei CUG.

Con Decreto del 30 gennaio 2018<sup>2</sup> del Capo Dipartimento della Funzione Pubblica e del Capo Dipartimento delle Pari Opportunità è stato ricostituito il "Gruppo interministeriale di lavoro e supporto dei CUG" incaricato di svolgere le seguenti attività:

- a) fornire supporto alle pubbliche amministrazioni destinatarie della Direttiva per le problematiche concernenti l'attività dei CUG predisponendo risposte a quesiti o a richieste di chiarimenti attinenti al funzionamento dei CUG stessi;
- b) operare il monitoraggio dell'implementazione della Direttiva del 4 marzo 2011 da parte delle pubbliche amministrazioni destinatarie e proseguire l'attività di modifica e integrazione della Direttiva medesima<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Ricordiamo che la rilevazione risale al momento immediatamente precedente l'obbligo del Gender Equality Plan GEP che costituisce requisito di accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe ed ai finanziamenti dei programmi PNRR

<sup>2</sup> In applicazione della Direttiva 4 marzo 2011.

<sup>3</sup> <http://www.pariopportunita.gov.it/materiale/c-u-g-comitati-unic-di-garanzia/>  
<http://www.funzionepubblica.gov.it/lavoro-pubblico-e-organizzazione-pa/comitati-unic-di-garanziacug>

## 2. Osservatorio dedicato alla Medicina di Genere

L'Osservatorio dedicato alla Medicina di Genere, costituito presso l'Istituto Superiore di Sanità e allestito in base alla Legge 3/18 art. 3, comma 5, ha costituito al suo interno i seguenti Gruppi di Lavoro: Percorsi Clinici; Ricerca e innovazione; Formazione e aggiornamento professionale del personale sanitario; Comunicazione e informazione; Farmacologia di genere; Diseguaglianze di salute legate al genere.

All'interno del Gruppo di Lavoro Percorsi Clinici è stato istituito il Sottogruppo "Medicina del Lavoro - CUG e Medici competenti." coordinato dalle Prof.sse Fulvia Signani, Psicologa e Sociologa, Università di Ferrara e Marialuisa Appetecchia, Direttore UO Endocrinologia Oncologica IFO IRCCS di Roma, Università "Sapienza" di Roma, che hanno proposto di avviare una rilevazione di dati presso i CUG italiani, avvalendosi della "Rete Nazionale dei CUG", istituita e coordinata dall'Avv.ta Antonella Ninci e dalla Magistrata Oriana Calabresi.

Al momento della rilevazione (maggio-luglio 2022 – periodo antecedente all'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni, PA di redigere il Gender Equality Plan) il numero di Enti della Pubblica Amministrazione, da ora in poi verrà usata la denominazione Enti PA (Ministeri ed Enti collegati, Regioni ed Enti Locali, Aziende Sanitarie Ospedaliere e non, IRCCS e Università) aderenti, era stimato in 230.

Pur consapevoli del campione disomogeneo, si è ritenuta utile questa prima indagine, in vista di ulteriori analisi specifiche.

Il presente Rapporto sintetizza i dati raccolti attraverso la somministrazione di un questionario semi strutturato (non validato, in quanto non è stato possibile individuare indagini simili), composto da 12 domande chiuse, con varie articolazioni a risposta aperta. L'obiettivo principale, oltre alla rilevazione dei requisiti di attività dei CUG rispondenti, era quello di focalizzare l'attenzione sulla sorveglianza sanitaria e valutazione dello stress lavoro correlato, assetti organizzativi e procedurali e la relazione CUG - Medico competente, con l'obiettivo di ricavare dati su quanto venga tenuta presente nella valutazione di idoneità lavorativa e rilevazione delle patologie invalidanti delle e degli addetti, l'attenzione all'approccio sesso-genere in salute e malattia.

Il Sottogruppo si è avvalso della collaborazione dei dottori Matteo Marconi, Ricercatore presso il Centro di Riferimento per la Medicina di Genere dell'Istituto Superiore di Sanità e Carmelina Fierro, psicologa del lavoro, Consigliera di Parità provincia di Ravenna.

Corre l'obbligo di segnalare che tutte le documentazioni riguardanti i CUG, per istituzione stessa degli organismi, fanno riferimento al genere in termini di ruolo sociale; diverso è poter valutare altri aspetti inerenti le variabili di sesso-genere anche in senso biomedico o psicosociale di salute e malattia della persona, oggetto della presente analisi, anche alla luce delle evidenze di dati forniti dal Medico Competente e dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione degli Enti PA.

Ulteriore necessaria avvertenza: non sempre le risposte hanno fornito dettagli che

consentissero di rintracciare i documenti citati. Le descrizioni hanno risentito di una forte autoreferenzialità. La analisi dei dati è stata inoltre resa difficoltosa dalla presentazione di attività rese in forma di acronimi non esplicitati.

### 3. Analisi dati questionario

Alla richiesta di specificare la natura dell'Organizzazione di appartenenza si sono ottenute **80 risposte**.

Nello specifico, si contano 52 PA, 8 Aziende Sanitarie, 4 Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS) e 16 Università. Si rileva che la maggiore attenzione a rispondere è risultata da parte di PA, Università - 16 sulle 67 statali italiane<sup>4</sup> rappresentano circa il 30% del totale – e IRCCS - 4 sui 21 IRCCS pubblici<sup>5</sup> riconosciuti al momento dell'analisi, il 19% - forse più sensibili, per vocazione, all'utilità della ricerca. Meno attenzione al questionario da parte delle Aziende Sanitarie. Gli 80 questionari sono stati compilati da 60 Presidenti, 3 Vicepresidenti, 6 Membri di nomina aziendale, 5 Membri di nomina sindacale.

#### 3.1. Considerazione del fattore sesso-genere nel contesto lavorativo

Un ottimistico 76% (61/80) dichiara la **considerazione del fattore sesso-genere nel contesto lavorativo**, 16 questionari lo stanno considerando da più di 15 anni; 29 da un periodo tra i 5 e 15 anni; 11 da meno di 5 anni e 5 non indicano il periodo.

Per quanto riguarda gli strumenti/provvedimenti utilizzati, emerge una grande disomogeneità, cosa che rende difficile una completa analisi.

Tra gli strumenti troviamo:

- Composizione delle commissioni di concorso: equa presenza di genere,
- Elaborazione del Bilancio di genere, analisi del personale e della distribuzione nei diversi ruoli e successiva attenzione a bilanciare la rappresentanza uomo/donna ai livelli apicali,
- Linee guida per il “Linguaggio non discriminatorio di genere nell'attività amministrativa”,
- Giornata salute dei/delle dipendenti (8 marzo) con offerta di visite ed esami,
- Corsi di formazione sull'argomento, convegni, seminari e divulgazione in varie forme,

---

<sup>4</sup> In Italia vi sono 97 Istituzioni universitarie di cui 67 Università Statali. 19 Università non Statali legalmente riconosciute. 11 Università non Statali telematiche legalmente riconosciute.

<https://www.miur.gov.it/istituzioni-universitarie-accreditate#:~:text=Il%20sistema%20italiano%20%C3%A8%20composto,non%20Statali%20telematiche%20legalmente%20riconosciute.>

<sup>5</sup><https://www.salute.gov.it/portale/ricercaSanitaria/dettaglioContenutiRicercaSanitaria.jsp?lingua=italiano&id=794&area=Ricerca%20sanitaria&menu=ssn&tab=2#:~:text=I%2051%20IRCCS%20presenti%20sul,Diagnostica%20Immagini>

- Introduzione telelavoro e smart working per conciliazione,
- “Vademecum informativo sulle molestie morali e sessuali” rivolto ai dipendenti,
- Documenti sulle tematiche della parità di genere, p.e. Codice pari opportunità.

Si segnalano inoltre:

- *Ministero della Cultura*: Il “Piano di Uguaglianza di Genere del Ministero della Cultura ”(circolare n.23 del 17 maggio 2022)
- *Ministero Funzione Pubblica*: Pubblicazione dello studio affidato ad Alma Sabatini per la Presidenza del Consiglio dei Ministri dal titolo “Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana”  
[https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/documenti/Normativa%20e%20Documentazione/Dossier%20Pari%20opportunit%C3%A0/linguaggio\\_non\\_sessista.pdf](https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/documenti/Normativa%20e%20Documentazione/Dossier%20Pari%20opportunit%C3%A0/linguaggio_non_sessista.pdf)
- *Stato Maggiore della Difesa*: istituiti un “Consiglio interforze per la prospettiva di genere” e una Sezione "Pari Opportunità e Prospettiva di genere". Nel CUG è stata istituita la figura del "Responsabile per lo sviluppo delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance"
- *Università di Torino/CUG*: Creazione del Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere (CIRSDe)
- *Università di Milano* : È stata istituita dal 2015 una Nursery di Ateneo “UniVerso Mamma”; All’interno della Nursery “UniVerso Mamma” si è anche inserito il laboratorio Progetto “Ben-Essere Mamma”; “Nati per leggere” (Collaborazione) – dal 2017 ad oggi per incentivare la promozione dell’ascolto e della lettura; ospitare gli incontri con i bambini di età compresa tra 0-3 anni presso il locale Nursery di Ateneo; ospitare gli incontri con i bambini di età compresa tra 0-6 anni presso gli spazi museali dell’Ateneo; “A bassa voce. Mangia libri, cresci sano” – dal 2018 ad oggi. Tali incontri alla lettura, rivolti ai bambini di età compresa fra 0-3 anni e ai loro genitori, si sono svolti presso i locali della Nursery di Ateneo.
- *IRRCS Azienda Ospedaliero – Universitaria S. Orsola di Bologna* Istituzione della Nursery per le/i dipendenti: <https://intranet.aosp.bo.it/files/pap.pdf>
- *Comune di Ravenna*: patrocinio Rassegna “Medicina di genere: garantire equità e appropriatezza” di 10 incontri (2018-19)
- *Comune di Torino*: proposta della Carta d’intenti “Io parlo e non discrimino” con proposta di adesione; Istituzione portale dedicato alle donne <http://www.irma-torino.it/it/index.php/contatti>

### 3.2. Il fattore sesso-genere nei documenti istituzionali

**Il fattore sesso-genere viene citato nei documenti di 51 / 80** Enti PA tra i quali vengono citati:

- Relazione annuale CUG
- Bilancio di genere (BdG)
- Codice di comportamento (o di condotta) e Codice etico
- Documento valutazione dei rischi
- Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)
- Gender Equality Plan (GEP)
- Piano triennale delle Azioni Positive (PAP)
- Piano della Performance
- Piano Strategico
- Piano uguaglianza di genere
- Piano Integrato delle performance
- Programmazione pluriennale di Ateneo
- Piano delle Politiche di People Care di Ateneo.

Con l'indicazione da parte di alcuni Enti PA di link di consultazione:

▪ <b>ARPA Toscana</b>
○ <a href="http://www.arpat.toscana.it/notizie/notizie-brevi/2016/approvato-il-codice-etico-di-comportamento-per-il-contrasto-alle-discriminazioni-ed-alle-violenze-morali-e-psicologiche-del-personale-di-arpat">http://www.arpat.toscana.it/notizie/notizie-brevi/2016/approvato-il-codice-etico-di-comportamento-per-il-contrasto-alle-discriminazioni-ed-alle-violenze-morali-e-psicologiche-del-personale-di-arpat</a>
▪ <b>AUSL Bologna</b>
○ Atto aziendale: <a href="https://intranet.internal.ausl.bologna.it/doc_auslbo/atto-aziendale/DELI0000427-2020-stampaunica.pdf">https://intranet.internal.ausl.bologna.it/doc_auslbo/atto-aziendale/DELI0000427-2020-stampaunica.pdf</a>
○ Codice di condotta: <a href="https://ambo.ausl.bologna.it/pro/cug">https://ambo.ausl.bologna.it/pro/cug</a>
○ Piano triennale azioni positive: <a href="https://ambo.ausl.bologna.it/pro/cug">https://ambo.ausl.bologna.it/pro/cug</a>
▪ <b>Comune di Siena</b>
○ <a href="https://www.comune.siena.it/node/2150">https://www.comune.siena.it/node/2150</a>
▪ <b>Comune di Torino</b>
○ <a href="http://www.comune.torino.it/politichedigenere/po/index.shtml">http://www.comune.torino.it/politichedigenere/po/index.shtml</a>
○ <a href="http://www.comune.torino.it/politichedigenere/po/po_pubblicazioni/index.shtml">http://www.comune.torino.it/politichedigenere/po/po_pubblicazioni/index.shtml</a>
○ <a href="http://www.irma-torino.it/it/index.php/carta-di-intenti">http://www.irma-torino.it/it/index.php/carta-di-intenti</a>
▪ <b>Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna (IZSLER)</b>

- [https://www.izsler.it/wp-content/uploads/sites/2/2021/11/CODICE\\_COMP\\_IZSLER\\_CONSULTAZIONE-PUBBLICA.pdf](https://www.izsler.it/wp-content/uploads/sites/2/2021/11/CODICE_COMP_IZSLER_CONSULTAZIONE-PUBBLICA.pdf)

- **Ministero della Difesa**

- [www.difesa.it](http://www.difesa.it) o intranet interna al Ministero

- **Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale**

- [https://www.esteri.it/it/trasparenza\\_comunicazioni\\_legali/performance/piano-performance/](https://www.esteri.it/it/trasparenza_comunicazioni_legali/performance/piano-performance/)
- <https://www.esteri.it/it/ministero/comitatounicodigaranzia/disposizioninormative/>
- <https://www.esteri.it/it/ministero/normativaonline/circolari/>

- **Regione Emilia-Romagna**

- <https://www.auslromagna.it/organizzazione/dipartimenti/dipsan/documenti-dipsan/prevenzione/salute-in-romagna/a-profilo-di-salute/6473-profilo-di-salute-auslromagna-dicembre-2021/file>
- <https://www.auslromagna.it/comunita/cug-comitato-unico-garanzia/documenti-cug/piani-azioni/6385-piano-triennale-azioni-positive-2022-2024/file>
- <https://www.auslromagna.it/comunita/cug-comitato-unico-garanzia/documenti-cug/relazioni-annuali/6435-relazione-annuale-cug-anno-2021/file>
- [file:///C:/Users/ANGMAR~1/AppData/Local/Temp/Stile%20di%20vita\\_disuguaglianza\\_Romagna-1.pdf](file:///C:/Users/ANGMAR~1/AppData/Local/Temp/Stile%20di%20vita_disuguaglianza_Romagna-1.pdf)

- **Regione Sicilia**

- <https://www.regione.sicilia.it/sites/default/files/2021-10/Piano%20Triennale%20delle%20Azioni%20Positive%20della%20Regione%20Sicilia%202021-2023.pdf>
- <https://www.regione.sicilia.it/istituzioni/regione/strutture-regionali/assessorato-autonomie-locali-funzione-pubblica/dipartimento-funzione-pubblica-personale/area-riservata-al-personale-regionale/comitato-unico-garanzia>
- [http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR\\_PORTALE/PIR\\_LaStrutturaRegionale/PIR\\_AssessoratoRegionaleAutonomieLocaliFunzionePubblica/PIR\\_PersonaleAffariGenerali/PIR\\_Areetematiche/PIR\\_Altricontenuti/PIR\\_Lottamolestiesessuali/Codice%20di%20Condotta.pdf](http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_LaStrutturaRegionale/PIR_AssessoratoRegionaleAutonomieLocaliFunzionePubblica/PIR_PersonaleAffariGenerali/PIR_Areetematiche/PIR_Altricontenuti/PIR_Lottamolestiesessuali/Codice%20di%20Condotta.pdf)

- **Regione Puglia**

- <https://www.sanita.puglia.it/documents/36057/138105901/Piano+delle+Azioni+Positive+20222024.pdf/445b59e5-1177-4fb3-9d1c-e24ba75bb57d>
- <https://www.sanita.puglia.it/documents/36057/272067/Piano+della+Performanc+2022-2024+modificato/835fcabd-b178-458d-824d-2084ec33cf9d>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Università di Bari</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <a href="https://www.uniba.it/it/ateneo">https://www.uniba.it/it/ateneo</a></li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Università di Bologna</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <a href="https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genere">https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genere</a> (bilancio di genere)</li> <li>○ <a href="https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/piano-di-uguaglianza-di-genere">https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/piano-di-uguaglianza-di-genere</a> (gender equality plan)</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Università di Campania "Luigi Vanvitelli"</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <a href="https://www.unicampania.it/doc/RPP/RPSTV/Universita%CC%80 Vanvitelli piano strategico 21-23 9MAG2022-compresso.pdf">https://www.unicampania.it/doc/RPP/RPSTV/Universita%CC%80 Vanvitelli piano strategico 21-23 9MAG2022-compresso.pdf</a></li> <li>○ <a href="https://www.unicampania.it/doc/CUG/bilancio-di-genere/Bilancio di genere.pdf">https://www.unicampania.it/doc/CUG/bilancio-di-genere/Bilancio di genere.pdf</a></li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Università di Foggia</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <a href="https://www.unifg.it/it/ateneo/normativa-e-bandi/normativa">https://www.unifg.it/it/ateneo/normativa-e-bandi/normativa</a></li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Università di Milano</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <a href="https://www.unimi.it/it/ateneo/normative/statuto-dateneo">https://www.unimi.it/it/ateneo/normative/statuto-dateneo</a></li> <li>○ <a href="https://www.unimi.it/it/ateneo/governance-e-linee-strategiche/linee-strategiche-di-ateneo/il-piano-strategico">https://www.unimi.it/it/ateneo/governance-e-linee-strategiche/linee-strategiche-di-ateneo/il-piano-strategico</a></li> <li>○ <a href="https://work.unimi.it/rlavoro/welfare/118375.htm">https://work.unimi.it/rlavoro/welfare/118375.htm</a></li> <li>○ <a href="https://www.unimi.it/it/ateneo/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance">https://www.unimi.it/it/ateneo/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance</a></li> <li>○ <a href="https://www.unimi.it/sites/default/files/2022-01/PAP-Triennio%202022-2024.pdf">https://www.unimi.it/sites/default/files/2022-01/PAP-Triennio%202022-2024.pdf</a></li> <li>○ <a href="https://www.unimi.it/it/ateneo/la-statale/la-statale-i-diritti/parita-di-genere-orientamento-e-identita-sessuale">https://www.unimi.it/it/ateneo/la-statale/la-statale-i-diritti/parita-di-genere-orientamento-e-identita-sessuale</a></li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Università di Padova</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <a href="https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2017/codice_condotta_0.pdf">https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2017/codice_condotta_0.pdf</a></li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Università di Perugia</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <a href="https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale">https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale</a></li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Università di Torino</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <a href="https://www.unito.it/ateneo/organizzazione/organ-di-ateneo/comitato-unico-di-garanzia/bilancio-di-genere-e-gep">https://www.unito.it/ateneo/organizzazione/organ-di-ateneo/comitato-unico-di-garanzia/bilancio-di-genere-e-gep</a></li> <li>• <a href="https://www.unito.it/sites/default/files/allegati/01-08-2014/cod_etico_comunita_universitaria.pdf">https://www.unito.it/sites/default/files/allegati/01-08-2014/cod_etico_comunita_universitaria.pdf</a></li> <li>• <a href="https://www.unito.it/sites/default/files/decr_codice_comportamento">https://www.unito.it/sites/default/files/decr_codice_comportamento</a></li> </ul> </li> </ul>

### 3.3. Codici per l'uso di un linguaggio rispettoso del genere

Il Codice per normare l'uso del linguaggio rispettoso del genere è stato adottato da 25 / 80

Enti PA nei documenti istituzionali e nelle comunicazioni al proprio personale e alla cittadinanza. Le risposte dettagliate degli Enti PA dimostrano che, in mancanza di linee guida nazionali, i codici a cui fanno riferimento, sono stati il frutto di un lavoro interno di ciascuna di loro.

Di seguito l'indicazione di alcuni link di consultazione inviati:

- **Agenzia per la Coesione Territoriale:** [https://www.agenziacoesione.gov.it/wp-content/uploads/2019/02/codice\\_condotta\\_tutela\\_pari\\_dignita.pdf](https://www.agenziacoesione.gov.it/wp-content/uploads/2019/02/codice_condotta_tutela_pari_dignita.pdf)
- **Comune di Torino - Edilizia Privata:** <http://www.comune.torino.it/ediliziaprivata/normativa/pdf/all1-DelGC201703517.pdf>
- **Comune di Torino - Stampa:** [http://www.comune.torino.it/ucstampa/2016/article\\_810.shtml](http://www.comune.torino.it/ucstampa/2016/article_810.shtml)
- **Comune di Torino - Ufficio CUG:** <http://www.comune.torino.it/cug/pdf/Protocollocomunicazionegenere.pdf>
- **INAF - Istituto Nazionale di Astrofisica:** <http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/dati-ulteriori/codice-etico/codice-etico>
- **IRMA - Istituto Regionale per la Programmazione Economica della Toscana:** <http://www.irmatorino.it/it/index.php/carta-di-intenti>
- **Regione Abruzzo:** <https://www.regione.abruzzo.it/content/attivita%20del-cug>
- **Università degli Studi di Bologna:** <https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/linee-guida-per-la-visibilita-del-genere-nella-comunicazione-istituzionale-universita-di-bologna>
- **Università degli Studi di Foggia:** <https://www.unifg.it/sites/default/files/2021-06/cug-linguaggio-genere.pdf>
- **Università degli Studi di Milano:** [https://www.unimi.it/sites/default/files/2021-12/Vademecumlinguaggio%20di%20genere\\_Universita%20degli%20Studi%20di%20Milano.pdf](https://www.unimi.it/sites/default/files/2021-12/Vademecumlinguaggio%20di%20genere_Universita%20degli%20Studi%20di%20Milano.pdf)
- **Università degli Studi di Padova:** <https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2017/Generi%20e%20linguaggi.pdf>

#### *3.4. Le differenze sesso-genere nei Piani delle Azioni Positive*

In **72/80 dei Piani delle Azioni Positive** degli Enti PA sono previsti **obiettivi e azioni attente alle differenze sesso-genere**.

Ecco le principali azioni, raggruppate per aree tematiche:

##### *Promozione della Consapevolezza di Genere*

- Impostazione di uno strumento per promuovere la consapevolezza sull'impatto di

genere nelle decisioni di allocazione delle risorse.

- Campagne informative per la prevenzione e il contrasto di violenza e discriminazione basata sulla differenza di genere o orientamento sessuale.
- Adozione di linee guida sull'uso del linguaggio rispettoso del genere

#### *Prevenzione e Salute sul Posto di Lavoro*

- Progettazione di percorsi di prevenzione sul posto di lavoro in ottica di medicina di genere.
- Progettazione di moduli formativi per promuovere corretti stili di vita e modificare comportamenti nocivi.

#### *Carriera e Pari Opportunità*

- Analisi degli indicatori statistici annuali dei percorsi di carriera.
- Attività di sensibilizzazione sull'importanza della presenza delle donne in posizioni direttive.
- Supporto alle candidature femminili negli organi decisionali.
- Indagine anonima sulle pari opportunità per il personale.
- Aggiornamento del database per anagrafica/dati sul personale.
- Carriera alias

#### *Formazione e Sensibilizzazione*

- Formazione sul linguaggio di genere nelle comunicazioni e nei documenti amministrativi.
- Educazione alle differenze rivolta alle giovani generazioni delle scuole.
- Sensibilizzazione e diffusione della cultura dell'accoglienza nel rispetto della diversità.
- Collaborazione con Centri dedicati alla Medicina di Genere.

#### *Benessere Organizzativo*

- Promozione strategie innovative di benessere nei processi di cambiamento e adattamento.
- Sensibilizzazione per contrastare ogni forma di discriminazione.
- Monitoraggio basato su criteri di scientificità dell'evoluzione della situazione percepita dalla comunità di Ateneo.
- Diffusione della conoscenza su concetti fondamentali di discriminazione e molestia.
- Promozione del benessere e valorizzazione di tutte le persone che lavorano e studiano.

#### *Conciliazione/Condivisione dei Tempi di Vita e di Lavoro*

- Promozione della cultura della parità e dell'inclusione in Ateneo.
- Facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - Work Life Balance.
- Azioni mirate a favorire una composizione bilanciata per genere e funzioni.
- Attività di formazione per la stesura di linee guida su linguaggio rispettoso e violenza e molestie.
- Formazione sulla parità di genere per il contrasto alle discriminazioni.

#### *Altri Temi*

- Rilevazione differenziale retributiva di genere.

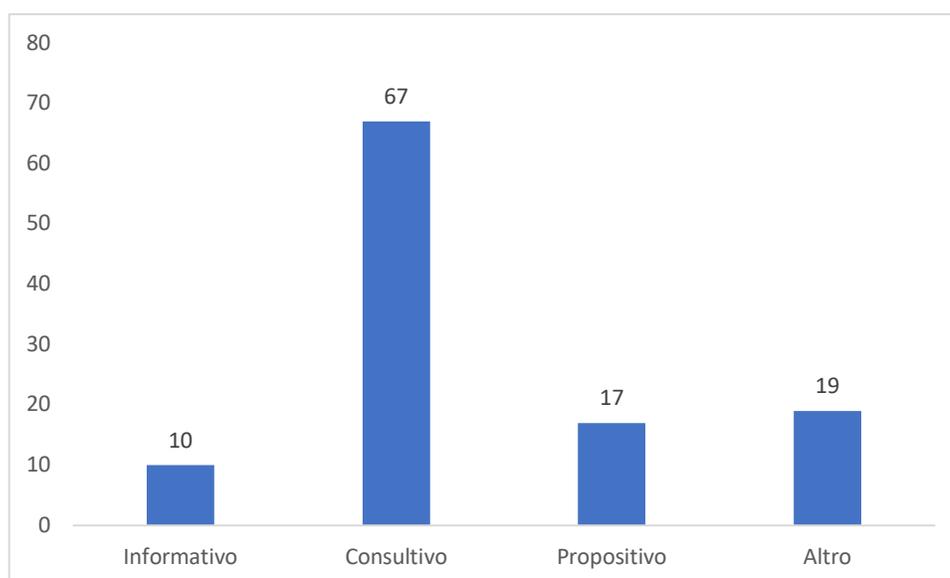
- Mappatura periodica delle competenze professionali distinta per genere.
- Orientamento, tutorato, e riduzione della dispersione studentesca.
- Diffusione di un linguaggio non discriminatorio in tutti i documenti di lavoro.
- Verifica dell'attuazione del D. Lgs. n. 120/2011 per la presenza delle quote di genere nei Consigli di Amministrazione e nei Collegi Sindacali.
- Attivazione di uno sportello di ascolto.
- Promozione di approcci attenti alla valorizzazione delle diverse competenze nella valutazione del curriculum vitae.
- Verifica dell'assenza, nelle selezioni, di criteri non in linea con il rispetto delle pari opportunità.

Alcuni dei link di consultazione:

○ Agenzia delle Dogane e dei Monopoli
○ <a href="#">Decreto 40 2022.pdf</a>
○ Agenzia Sanitaria e Sociale Regionale - ATS Brescia
○ <a href="#">Decreto 51 2022.pdf</a>
○ ARPA Toscana
○ <a href="#">Piano delle azioni positive 2022 - 2024.pdf</a>
○ ATSTorino (Attività Territoriale e Sociale Torino)
○ <a href="#">Delibere.aspx</a>
○ Comune di Fucecchio
○ <a href="#">node/24298</a>
○ Comune di Siena
○ <a href="#">node/2150</a>
○ Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR) - Istituto Nazionale di Astrofisica (INAF)
○ <a href="#">PTAP INAF 2022 2024 integrale.pdf</a>
○ CREA (Consiglio per la Ricerca in Agricoltura e l'Analisi dell'Economia Agraria)
○ <a href="#">dettaglio-ricerca?p p id=com liferay document library web portlet IGDdisplayPortlet INSTANCE zajmoiMiPuQU&amp;p p lifecycle=0&amp;p p state=normal&amp;p p mode=view&amp; com liferay document library web portlet IGDdisplayPortlet INSTANCE zajmoiMiPuQU mvcRenderCommandName=%2Fdocument library%2Fview file entry &amp; com liferay document library web portlet IGDdisplayPortlet INSTANCE zajmoiMiPuQU fileEntryId=3065624</a>
○ ENEA (Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile)
○ <a href="#">pap-2020-2022-deliberato.pdf</a>

- FIOCRUZ (Fundação Oswaldo Cruz)
  - [campi-cervignano/il-sistema-campp/cug?authuser=0](#)
- Governo Italiano - Presidenza del Consiglio dei Ministri
  - [AmministrazioneTrasparente/AltriContenuti/DatiUlteriori/PAP\\_2020-2022.pdf](#)
- INAIL (Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro)
  - [delibera-civ-19-del-21-ottobre-2020.html](#)
- IRMA Torino (Istituto Regionale per la Programmazione Economica del Piemonte)
  - [piano di azioni positive triennio 2021\\_2023.pdf](#)
- Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale
  - [disposizioninormative](#)
- MIBAC (Ministero per i Beni e le Attività Culturali)
  - [Piano triennale delle azioni positive 2022 - 2024.pdf](#)
- Ministero dell'Università e della Ricerca
  - [Decreto 51\\_2022.pdf](#)
- Regione Lazio
  - [DGR-224-2022- PAP-2022-2024.pdf](#)
- Regione Sicilia
  - [Piano Triennale delle Azioni Positive della Regione Sicilia 2021-2023.pdf](#)
- Università degli Studi di Bari Aldo Moro
  - [\[Piano\\_Azioni\\_Positive\\_IOR\\_2021-2023.pdf\]\(https://www.ior.it/sites/default/files/Piano%20Azioni%\)](#)

Nello specificare **che ruolo ha avuto il CUG per l'elaborazione del Piano delle Azioni Positive** dell'Ente PA (era possibile dare più risposte), 67 Enti PA hanno svolto un ruolo Consultivo, 17 un importante ruolo propositivo, 10 hanno avuto ruolo Informativo.



Nell'attuazione del **Piano delle Azioni Positive** quale azione riportereste **come buona pratica attenta alle differenze sesso-genere?**

(era possibile più di una risposta)

#### *Promozione del Benessere Organizzativo*

- Strategie innovative di benessere nei processi di cambiamento
- Sensibilizzazione e diffusione della cultura dell'accoglienza
- Monitoraggio delle situazioni percepite di discriminazioni, molestie, mobbing
- Diffusione della conoscenza su concetti fondamentali di discriminazione e molestia
- Costruzione di una rete con istituzioni esterne per garantire sicurezza e tutela

#### *Pari Opportunità e Conciliazione*

- Promozione della cultura della parità e dell'inclusione
- Conciliazione tempi di vita e lavoro (Work Life Balance)
- Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice
- Azioni mirate a favorire una composizione bilanciata per genere
- Formazione sulla parità di genere e linguaggio rispettoso
- Rilevazione differenziali retributivi di genere
- Mappatura periodica delle competenze professionali per evitare segregazione
- Attivazione di percorsi formativi sul tema della disabilità e conciliazione

#### *Formazione e Sensibilizzazione*

- Workshop e formazioni per valorizzare la prospettiva di genere nei progetti di ricerca
- Formazione sul linguaggio di genere nelle comunicazioni e nei documenti amministrativi
- Educare alle differenze rivolto alle giovani generazioni delle scuole
- Corsi di formazione alle soft skills
- Azioni di sensibilizzazione in materia di violenza di genere e stalking

#### *Strumenti e Normative*

- Codice etico e di condotta contro le molestie sessuali, discriminazioni, violenze
- Linee guida sul linguaggio di genere
- Indagine sul benessere organizzativo
- Predisposizione bilancio di genere
- Nomina del/della Consigliere/a di fiducia
- Attivazione di uno sportello di ascolto

#### *Medicina di Genere e Salute Sul Lavoro*

- Progettazione di percorsi di prevenzione sul posto di lavoro in medicina di genere
- Collaborazione con centri dedicati alla medicina di genere
- Attivazione di uno sportello antiviolenza
- Verifica dell'attuazione del D. Lgs. n. 120/2011
- Supporto a progetti di ricerca sulla valutazione del rischio in ottica di genere

### *Lingua e Comunicazione*

- Adozione di un linguaggio non discriminatorio
- Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo
- Sensibilizzazione su linguaggio di genere/stereotipi di ruolo
- Corsi e iniziative per promuovere linguaggio rispettoso e inclusivo
- Redazione di linee guida sul linguaggio di genere

### *Coordinamento e Monitoraggio*

- Sinergia tra CUG e Consigliere/a di Fiducia per garantire continuità nelle funzioni
- Analisi costante delle carriere per promuovere iniziative contro il divario di genere
- Monitoraggio del Glass ceiling index e percentuale di donne in posizioni apicali
- Revisione periodica delle politiche di conciliazione e accesso a servizi

### *Azioni Specifiche*

- Analisi degli indicatori statistici annuali dei percorsi di carriera
- Avvio di campagne informative per la prevenzione
- Attività di sensibilizzazione sull'importanza della presenza delle donne nelle posizioni direttive
- Attivazione di laboratori per sensibilizzare
- Verifica della presenza delle quote di genere in incarichi e nomine
- Predisposizione e diffusione di vademecum informativo sulle molestie
- Implementazione dell'istituto dello smart working

### *3.5. Bilancio di genere*

Alla domanda “La sua Amministrazione ha adottato un **bilancio di genere**?” 51 /80 Enti PA hanno risposto negativamente.

Il risultato può essere preso come spunto per implementare campagne di sensibilizzazione sull'importanza di elaborare un bilancio di genere, perché attraverso di esso si possono ottenere rilevanti informazioni di analisi del personale basilari per l'individuazione delle criticità a suggerimento dei propositi contenuti nei Piani delle Azioni Positive.

Alcuni link di consultazione:

- [Ministero degli Affari Esteri - Relazione sulla Performance 2020](#)
- Ente Nazionale per l'Energia Atomica e delle Energie Alternative (ENEA) - Comitato Unico di Garanzia <https://www2.enea.it/it/comitato-unico-di-garanzia>
- [Università di Bari - Bilancio di Genere](#)
- [Università di Bologna - Bilancio di Genere](#)
- [Università di Brescia - Bilancio di Genere](#)

- [Università di Campania Luigi Vanvitelli - Bilancio di Genere](#)
- [Università di Foggia - Bilancio di Genere](#)
- [Università di Milano - Bilancio di Genere](#)
- [Università di Padova - Bilancio di Genere](#)
- [Università di Perugia - Bilancio di Genere](#)
- [Università di Torino - Bilancio di Genere](#)
- [Università di Trieste - Bilancio di Genere](#)
- [Università di Udine - Bilancio di Genere](#)
- [Università di Verona - Bilancio di Genere](#)
- [Regione Sicilia - Piano di Azioni Positive](#)
- [Università di Camerino](#)
- [Università di Trieste - Bilancio Sociale](#)
- [INAF - Nomina Gruppo di Lavoro GEP](#)

### 3.6. Codice di condotta e di comportamento

I **Codici di condotta e di comportamento** sono stati deliberati da **67/80** Enti PA. **42/67** hanno previsto provvedimenti per molestie e violenze a carico del personale.

Alcuni link di consultazione:

- Agenzia Coesione: [Codice di Condotta](#)
- AUSL Bologna - Comitato Unico di Garanzia: [Codice Etico e di Condotta](#)
- Comune di Fucecchio - Amministrazione Trasparente: [Codice Disciplinare e Codice di Condotta](#)
- Comune di Messina - Amministrazione Trasparente: [Il Codice di Condotta per i Dipendenti del Comune](#)
- ENEA - Comitato Unico di Garanzia: [Bilanci di Genere](#)
- INAF - Comitato Unico di Garanzia: [Codice Etico per la Prevenzione delle Molestie](#)
- Università degli Studi di Bologna - Comitato Unico di Garanzia: [Codice di Comportamento](#)
- Università degli Studi di Napoli Federico II - Comitato Unico di Garanzia: [I Regolamenti e i Codici di Condotta](#)
- Università degli Studi di Udine - Comitato Unico di Garanzia: [Codice Etico e di Comportamento](#)
- Università degli Studi di Torino - Comitato Unico di Garanzia: [Codice Etico e di Condotta](#)
- Università di Bari Aldo Moro - Comitato Unico di Garanzia: [Codice di Comportamento UNIBA](#)
- Università di Bergamo - Comitato Unico di Garanzia: [Bilancio di Genere](#)
- Università di Campania Luigi Vanvitelli - Comitato Unico di Garanzia: [Bilancio di Genere](#)
- Università di Genova - Comitato Unico di Garanzia: [Codice di Comportamento](#)

- Università di Milano - Comitato Unico di Garanzia: Codice di Comportamento
- Università di Parma - Comitato Unico di Garanzia: Disciplinare
- Università di Pavia - Comitato Unico di Garanzia: Bilancio di Genere
- Università di Perugia - Comitato Unico di Garanzia: Bilancio di Genere
- Università di Siena - Comitato Unico di Garanzia: Codice di Comportamento
- Università di Torino - Comitato Unico di Garanzia: Bilancio di Genere
- Università di Trieste - Comitato Unico di Garanzia: Codice di Comportamento
- Università di Udine - Comitato Unico di Garanzia: Codice Etico e di Comportamento
- Università Federico II di Napoli - Comitato Unico di Garanzia: Bilanci di Genere
- Università Vita-Salute San Raffaele - Comitato Unico di Garanzia: Bilancio di Genere
- IZS Ler - Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna: Codice di Comportamento
- MAECI - Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale: Codice di Comportamento
- \*\*Regione Sicilia - Assessorato Regionale Autonomie Local

### 3.7. Eventi formativi e pubblicazioni che tengono conto del fattore sesso-genere

Per quanto riguarda **volumi e/o articoli, seminari, master, corsi di formazione e/o FAD che tengano conto del fattore sesso-genere**, per aspetti organizzativi o per molestie e violenze di genere o in medicina del lavoro o su ruolo e compiti del medico competente, hanno risposto in modo affermativo **56 / 80** Enti PA .

Nello specifico, troviamo citate frequentemente:

- Pubblicazione di volumi e articoli su riviste nazionali ed internazionali, con esplicito approccio attento a sesso e genere,
- Partecipazione alla Giornata Internazionale contro la Violenza di Genere del 25 novembre con eventi specifici Seminari e dépliant informativi,
- Corso “Donne, Politica e Istituzioni”, organizzato per anni a livello universitario,

Con alcune dettagliate esperienze:

- *Regione Piemonte / Agenzia Piemonte Lavoro*: in qualità di organismo intermedio aveva coordinato e valutato i progetti del POR FSE 2007/2013 nel Bando di diffusione della Cultura di parità e del principio di non discriminazione nel sistema educativo e del mondo del lavoro,
- *Regione Emilia-Romagna*: Corsi per le /i dipendenti (p.e. FAD per la realizzazione del lavoro agile in emergenza - progetto regionale VeLa) - corso base e avanzato; Presentazione del “Piano Regionale contro la violenza di genere” da parte della RER),

- *Università di Udine*: 2 volumi: <https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud-organizzazione/organi-ateneo/altri-organi/cug/cug-content/l-universita-di-udine-per-il-rispetto-e-la-cultura-dellinclusionione-i-primi-due-volumi-della-collana-diversa-mente-made-in-uniud>; edizione del corso pari opportunità e inclusione + 1 corso di medicina di genere + molti eventi: <https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud-organizzazione/organi-ateneo/altri-organi/cug/cug-content/eventi-passati-cug>,
- *Università del Molise*: Dal 2015 ad oggi il CUG stipula con il CUS Molise diverse Convenzioni operative tra cui quella per il servizio di supporto specializzato nello spazio Nursery dell'Università; Realizzazione nell'anno 2019 del Parcheggio rosa presso le diverse sedi dell'Università; Iniziativa "BIMBI e BIMBE" in Ateneo e altre iniziative simili; Corso di Alta Formazione con il titolo: Contrasto alla violenza di genere e strategie di intervento,
- *Università di Torino*: tramite il CIRSDe (Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere) che vede la collaborazione del CUG, pubblicazione di volumi cartacei, E-book, libri elettronici in formato digitale, riguardanti su Gender e Women's studies; iniziative di lifelong learning che favoriscano forme di consapevolezza critica della su differenze di genere e delle Pari Opportunità nella formazione all'Università e nel mondo del lavoro <https://www.cirsde.unito.it/it>;  
<https://www.unito.it/ateneo/organizzazione/organi-di-ateneo/comitato-unico-di-garanzia>,
- *Università di Padova*: Formazione dedicata al linguaggio di genere; su violenza sulle donne; sull'uso del linguaggio di genere; Correlazione piano della performance con obiettivi di conciliazione vita lavoro. Alcune iniziative a titolo esemplificativo sono reperibili al link: <https://www.unipd.it/iniziative-promozione-cultura-parita>,
- *Università di Foggia*: Partecipazione al Progetto Nazionale multicentrico "100donne contro gli stereotipi", per diffusione della banca dati "100Esperte" e scouting nelle regioni del Sud Italia; • Adesione all'Associazione Donne Giuriste Italia (ADGI) ; Adesione al Progetto multicentrico "UNIRE" per la prevenzione e la lotta contro la violenza di genere e domestica, seminari di studio e l'istituzione di un Attività Didattica Elettiva ADE dedicata,
- *Università della Valle d'Aosta*: seminario di studio sulla violenza domestica,
- *Università di Bologna*: stesura "Linee guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale dell'Università di Bologna" e "Linee guida per la promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere negli eventi e nella composizione di gruppi di lavoro e di comitati dell'Università di Bologna"; seminari (ad es. sulla violenza di genere) (<https://www.unibo.it/it/ateneo/organizzazione/organi/cug>); master universitari quali GEMMA (Studi di genere e delle donne - <https://corsi.unibo.it/magistrale/LetteratureModerneComparatePostcoloniali/gemma-laurea-magistrale-erasmus-mundus>),
- *Provincia di Brescia* - Corso di alta formazione "Le discriminazioni nel mondo del lavoro e la sottile linea di confine tra mobbing e stalking: l'utile formazione per i componenti per i componenti dei CUG",

- *INAF Istituto Nazionale di Astrofisica* La Consigliera di Fiducia produce delle relazioni annuali sul suo operato che tengono conto anche del fattore sesso-genere  
<http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/%20consigliera-di-fiducia>,
- *IRRCS Azienda Ospedaliero – Universitaria S. Orsola di Bologna*  
<https://intranet.aosp.bo.it/content/archivio-eventi-cug>,
- *Azienda Ospedaliera S. Camillo Forlanini - Roma*: corsi di formazione che tengono conto del fattore sesso-genere.

#### 4. Valutazione dello stress lavoro correlato con attenzione alle differenze di sesso- genere

La valutazione dello stress lavoro correlato, pur essendoci obblighi di legge, **non è stata elaborata** da **25 / 80** Enti PA e, di conseguenza, non è stato possibile avere dati da analizzare. Delle **55** risposte affermative, **30 /55** riferiscono di analisi attente alle differenze sesso-genere.

Alcuni link di consultazione:

(N.B. Sarà possibile consultare gli strumenti di rilevazione adottati, ma non le valutazioni conseguenti, essendo essi parte integrante del Documento di Valutazione del Rischio-DVR, che non può per legge essere pubblicato).

○ <b>Università degli Studi di Bologna - Comitato Unico di Garanzia:</b>
○ <a href="#">Consigliera di Fiducia</a>
○ <b>Università di Bari Aldo Moro - Comitato Unico di Garanzia:</b>
○ <a href="#">Indagine Benessere Organizzativo - Anno 2020</a>
○ <b>Università di Campania Luigi Vanvitelli - Comitato Unico di Garanzia:</b>
○ <a href="#">Indagine Benessere Lavorativo 2021</a>
○ <b>Università di Padova - Comitato Unico di Garanzia:</b>
○ <a href="#">Clima Organizzativo</a>
○ <b>Università di Udine - Comitato Unico di Garanzia:</b>
○ <a href="#">Benessere Organizzativo</a>
○ <b>Università di Molise - Comitato Unico di Garanzia:</b>
○ <a href="#">Portale Aziendale</a>
○ <b>INAF - Istituto Italiano di Astrofisica - Comitato Unico di Garanzia:</b>
○ <a href="#">Risorse 2019 - Grafici Report Benessere INAF</a>
○ <a href="#">Risorse 2019 - Approfondimento Questionario Benessere</a>
○ <a href="#">Slides Progetto Elidea per INAF</a>

- Progetto Elidea per INAF
- **Università degli Studi di Trieste - Comitato Unico di Garanzia - Openstarts:**
  - Sicurezza Accessibile. Dalla Prevenzione alla Gestione dello Stress Lavoro-Correlato - Anno 2016
  - "La Valutazione dello Stress Lavoro-Correlato nell'Università Pubblica Italiana: Dall'Obbligo di Legge a un Protocollo Operativo"
- **Università di Bologna - Servizio Salute e Sicurezza delle Persone nei Luoghi di Lavoro - Comitato Unico di Garanzia:**
  - Stress da Lavoro Correlato - La Valutazione del Rischio per Individuare Azioni di Miglioramento

#### 4.1. Coinvolgimento del CUG nella valutazione dello stress lavoro correlato

Dal portale INAIL riportiamo che nell'Accordo quadro europeo del 2004, lo Stress lavoro-correlato (Slc) viene definito come "una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro".

Lo Slc pertanto può interessare potenzialmente ogni luogo di lavoro e ogni lavoratore in quanto causato da aspetti diversi strettamente connessi con l'organizzazione e l'ambiente di lavoro.

In Italia, il vigente quadro normativo, costituito dal d.lgs. 81/2008 e s.m.i., stabilisce l'obbligo per il datore di lavoro di valutare e gestire il rischio Slc al pari di tutti gli altri rischi per la salute e sicurezza, in recepimento dei contenuti dell'Accordo quadro europeo. A tal proposito nel novembre del 2010 la Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro ha elaborato le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio Slc individuando un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione di tale obbligo. Nel 2011, il Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale ha pubblicato una Metodologia per la valutazione e gestione del rischio Slc, aggiornata nel 2017, per supportare le aziende nella valutazione di tale rischio, ai sensi del d.lgs. 81/2008 e s.m.i. e sulla base di un percorso metodologico scientificamente fondato e strumenti di valutazione validi e affidabili.

Alla domanda se il CUG è coinvolto nel **monitoraggio della valutazione dello stress lavoro correlato** hanno risposto in **21/80** Enti PA, di cui **15/21** affermativamente. Tra queste **15** solo **9** hanno risposto che c'è stata attenzione alle differenze sesso-genere.

**Il CUG è coinvolto nella valutazione dello stress lavoro correlato:**

- per la rilevazione delle **segnalazioni ascrivibili ad una analisi organizzativa** **11 / 21** Enti PA rispondenti hanno confermato che c'è stata attenzione alle differenze sesso-genere,
- nell'attuazione di **procedure di protezione e prevenzione** tra le **11/21** risposte sono state affermative. Di queste, **8/11** confermano l'attenzione alle differenze sesso-genere,
- per l'**implementazione del Documento sul Rischio da Stress**, sono state rilevate **21/80**

risposte, di cui **12** con risposta affermativa. **Dieci**/12 hanno confermato che si è prestata attenzione alle differenze sesso-genere.

## 5. Rapporti con la Medicina del Lavoro nella Sorveglianza Sanitaria

Ricordiamo che **Medico Competente**<sup>6</sup> è un possibile interlocutore per la rilevazione di disagio e dei livelli e segnali di salute o malattia.

La maggior parte dei CUG (**58/80**) non ha avuto momenti di confronto/collaborazione con il Medico Competente della propria azienda/ente.

Si è comunque proceduto ad analizzare se vi siano stati momenti di confronto/collaborazione con il Medico Competente per le seguenti occasioni:

- rilevazione di eventuali correlazioni significative tra patologia, idoneità e sesso-genere. Solo **22/80** Enti PA hanno dato risposta e di queste solo **5/22** in modo affermativo. Non si rileva la condivisione di competenze che invece aiuterebbero ad una lettura più attenta e specifica dei dati.
- aggiornamento dei DVR, solo **22** hanno risposto e di questi solo **7** affermativamente, **5/7** dichiarano che sono state trattate anche le differenze sesso-genere.
- intervento interdisciplinare nella valutazione dei rischi:
  - nella individuazione degli indicatori/eventi sentinella. rileviamo **22/80** risposte di cui solo **7/22** hanno risposto affermativamente, di queste **5/7** confermano di aver trattato anche le differenze sesso-genere,
  - nella adozione di procedure specifiche di protezione e prevenzione, delle **22/80** risposte, **17/22** hanno risposto "NO". Delle restanti 5, tre hanno confermato di aver tenuto conto dell'approccio sesso-genere,
- per motivi di formazione, hanno risposto solo in **22**, di cui la maggior parte (14) hanno confermato. 8 di questi hanno affermato che sono state trattate anche le differenze sesso- genere.

In considerazione dell'attuale orientamento sulle politiche di genere negli Enti PA si è chiesto a che livelli il CIG ha potuto espletare le sue funzioni all'interno della valutazione dello stress:

- nella rilevazione di primo livello dello stress lavoro correlato sono state coinvolte **12/80** Enti PA **7/12** hanno tenuto conto delle differenze sesso-genere,
- il coinvolgimento del CUG nella valutazione di secondo livello dello stress lavoro-correlato, delle **21/80** risposte ottenute, solo **9/21** hanno riportato risposta positiva e di queste, **7/21** con attenzione alle differenze sesso-genere.

La maggior parte dei CUG (**59/80**) ha risposto di non essere stata coinvolta nella valutazione

---

<sup>6</sup> Compiti del medico competente si vedranno meglio dettagliati in: <https://www.certifico.com/sicurezza-lavoro/documenti-sicurezza/69-documenti-asl/2149-compitidel-medico-competente-una-scheda-sintesi>

dello stress lavoro correlato da parte del RSPP Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e/o da consulenti<sup>7</sup>.

## 6. Conclusioni

In linea generale il diffuso recepimento delle Linee Guida sulla “Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”<sup>8</sup> potrà porre opportune basi di condivisione. Così come implementare campagne di sensibilizzazione sull'importanza del Bilancio di genere potrà contribuire a utili suggerimenti per il Piano delle Azioni Positive.

L'adozione di regolamenti o linee guida interni di un linguaggio di genere nei documenti istituzionali riscontrata in una parte dei rispondenti, potrebbe essere estesa anche, ad esempio, alla sottoscrizione del Protocollo NO WOMEN, NO PANEL<sup>9</sup>, che risulta immagine utile in momenti come seminari, convegni, eventi pubblici interni ed esterni, degli Enti PA.

L'indagine intendeva inoltre focalizzare l'attenzione sulla sorveglianza sanitaria e valutazione dello stress lavoro correlato, assetti organizzativi e procedurali e la relazione CUG - Medico competente, con l'obiettivo di rilevare quanto venga tenuta presente nella valutazione di idoneità lavorativa e rilevazione delle patologie invalidanti delle e degli addetti, l'attenzione all'approccio sesso-genere in salute e malattia.

Per quanto riguarda l'attenzione alle differenze sesso-genere è stata rilevata una generale scarsità di riscontri, fatto che testimonia la necessità di ulteriori confronti, approfondimenti e applicazioni.

Nel dettaglio della valutazione dello stress lavoro-correlato, pur rilevando eventi sentinella dalla specifica connotazione femminile (conciliazione/condivisione vita – lavoro, molestie, aggressioni, etc.) si evidenzia la sostanziale esclusione nelle attività di rendicontazione.

Le risposte ottenute in merito all'aggiornamento del Documento di Valutazione del Rischio DVR, suggeriscono la necessità di una integrazione degli interventi potenziando il Servizio di Prevenzione e Protezione (art.2 comma 1, lettera L D.Lgs. 81/2008), integrandolo possibilmente con l'interdisciplinarietà delle competenze. Sembra di poter confermare una frammentazione delle competenze, di disomogeneità nella rilevazione stessa dei dati, l'assenza di una visione di insieme e di lettura condivisa che rischiano di rendere meno efficaci eventuali azioni correttive

---

<sup>7</sup> I compiti dell'SPP Servizio Prevenzione e Protezione sono meglio specificati in: <https://www.laborsecurity.it/cose-il-servizio-di-prevenzione-e-protezione-spp/>

<sup>8</sup> Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità [https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Linee\\_guida\\_sulla\\_Parita\\_di\\_Genere.pdf](https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Linee_guida_sulla_Parita_di_Genere.pdf)

<sup>9</sup> La campagna europea sulla parità di genere “No Women No Panel” – Mai più convegni, conferenze e dibattiti senza le donne – è stata ideata a contrasto del cosiddetto “Manel” neologismo inglese riferito a convegni, talk show, eventi pubblici tutti declinati al maschile, con relatori, e talvolta anche moderatori solo uomini. Il protocollo collegato alla campagna impegna tutte le istituzioni a riconoscere e perseguire una piena parità di genere soprattutto nelle occasioni di comunicazione pubblica. In Italia dal gennaio 2022 il protocollo ha avuto l'adesione di RAI, Presidenza del Consiglio, Conferenza delle Regioni, Conferenza dei Rettori delle Università Italiane, Accademia dei Lincei, CNR, Istat, Confindustria e varie PA, tutt'ora in via di adesione. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/commissioners-support-no-women-no-panel-campaign>

intraprese.

Vista l'attenzione di tutte le normative più recenti proprio riferite agli Enti PA la promozione del benessere in un'ottica di genere, sarebbe significativo il coinvolgimento del CUG nella valutazione dello stress lavoro-correlato.

Occorrerebbe infatti una organizzazione di lavoro trasversale a tutti i settori/servizi per rilevare la percezione del disagio e promuovere la Salute Lavorativa di Genere.

Potrebbe risultare di grande utilità, laddove non si sia già provveduto, inserire nella formazione obbligatoria moduli specifici su stereotipi e discriminazioni e sulle forme di violenza in ambito lavorativo, con attenzione alle differenze di salute lavorativa uomo-donna.

Ciò costituirebbe la base di conoscenze utili a redigere un Documento di Valutazione dei Rischi in ottica di genere, recuperando tra le azioni correttive della valutazione, la formazione specifica sulla valutazione stress lavoro correlato, con particolare attenzione all'analisi del contesto lavorativo e i suoi eventi sentinella. Azione che potrebbe qualificare maggiormente sia la valutazione stessa, che specifici interventi di promozione di equità di genere e che può avvenire a partire già dall'applicazione delle indicazioni INAIL "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato"<sup>10</sup>. Si segnala a tal proposito la recente proposta della Presidenza Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica "Costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro – 4. Strategie organizzative/ Documento di valutazione dei rischi in ottica di genere"<sup>11</sup>.

Data la nota situazione per la quale i dispositivi di protezione individuale, nonché gli esistenti sistemi di movimentazione carichi (es.: sollevamento pazienti non collaboranti per le addette al Servizio di Assistenza e Cura) sono progettati tenendo conto delle misure e necessità antropomorfe e antropometriche solo del corpo maschile, potrebbe costituire azione aggiuntiva, la concertazione con la "stazione appaltante" e i fornitori, nel tentativo di porre rimedio al gravoso inconveniente. La meritoria iniziativa INAIL dell'Avv.ta Ninci e della Magistrata Calabresi di mettere in rete gli Enti PA italiani attraverso la "Rete dei CUG" sta dimostrando i suoi effetti di condivisione e positiva omologazione di procedure e applicazioni, in vista di un'accresciuta possibilità di comparazione di azioni, dati ed efficacia.

Il potenziamento delle Buone Pratiche e l'aggiornamento dei dati delle attività potranno essere utile materiale da far confluire auspicabilmente nell'Osservatorio dedicato alla Medicina di Genere anche presso l'Istituto Superiore di Sanità.

---

<sup>10</sup> [https://www.inail.it/cs/internet/docs/ucm\\_portstg\\_093254.pdf](https://www.inail.it/cs/internet/docs/ucm_portstg_093254.pdf)

<sup>11</sup> <https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/28-06-2022/riforma-mentis-dal-1-luglio-il-corso-online-rispetto-parita-dipendenti>