



**Benessere organizzativo:  
il ruolo del Comitato Unico di Garanzia  
per promuovere la cultura del rispetto  
e prevenire qualsiasi forma di discriminazione  
nell'ambiente di lavoro**



**Benessere organizzativo:  
il ruolo del Comitato Unico di Garanzia  
per promuovere la cultura del rispetto  
e prevenire qualsiasi forma di discriminazione  
nell'ambiente di lavoro**

Istituto Superiore di Sanità

**Benessere organizzativo: il ruolo del Comitato Unico di Garanzia per promuovere la cultura del rispetto e prevenire qualsiasi forma di discriminazione nell'ambiente di lavoro**

Comitato Unico di Garanzia dell'Istituto Superiore di Sanità  
2023, 21 p.

L'obiettivo di questo documento, che integra quanto già previsto dal "Codice di comportamento dell'Istituto Superiore di Sanità" (ISS), è quello di richiamare il responsabile impegno di tutto il personale all'adozione di comportamenti rispettosi e all'instaurazione di rapporti interpersonali improntati alla correttezza, all'eguaglianza e al rispetto della libertà e dignità della persona. Per favorire il riconoscimento di comportamenti inappropriati e illustrarne le possibili modalità di gestione, vengono fornite alcune specifiche definizioni e vengono descritti il ruolo del Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'ISS e dello Sportello di ascolto.

Istituto Superiore di Sanità

**Organizational well-being: the role of the Guarantee Committee to promote a culture of respect and to prevent any form of discrimination in the workplace**

Guarantee Committee of the Istituto Superiore di Sanità  
2023, 21 p. (in Italian)

The aim of this document, which integrates the provisions of the "Code of conduct for employees of the Istituto Superiore di Sanità" (ISS, the National Institute of health in Italy), is to recall the responsible commitment of all staff to adopt respectful behaviour and to establish interpersonal relationships based on fairness, equality and respect for the freedom and dignity of the person. In order to facilitate the recognition of inappropriate behaviour and illustrate the possible management methods, some specific definitions are provided and the role of the Guarantee Committee (Comitato Unico di Garanzia, CUG) of the ISS and the Counselling Desk are described.

Questo documento è prodotto dal CUG (la cui composizione 2019-2023 è riportata in Appendice).  
I testi sono stati scritti e revisionati da: Patrizia Popoli.

Citare questo documento come segue:

Comitato Unico di Garanzia dell'Istituto Superiore di Sanità. *Benessere organizzativo: il ruolo del Comitato Unico di Garanzia per promuovere la cultura del rispetto, prevenire forme di discriminazione e gestire i conflitti nell'ambiente di lavoro*. Roma: Istituto Superiore di Sanità; 2023.

---

Progetto grafico, redazione e impaginazione: Sandra Salinetti (Servizio Comunicazione Scientifica)

# INDICE

---

<b>Introduzione .....</b>	<b>1</b>
<b>Finalità.....</b>	<b>4</b>
<b>Come riconoscere alcuni comportamenti vessatori: definizioni.....</b>	<b>5</b>
Discriminazione .....	5
Mobbing .....	6
Costrittività psicosociali – mobbing emozionale .....	6
Costrittività organizzative – mobbing strategico.....	7
Molestie .....	8
Stalking .....	9
<b>Ruolo del Comitato Unico di Garanzia .....</b>	<b>10</b>
<b>Ruolo del/la Consigliere/a di Fiducia e funzionamento dello Sportello di Ascolto.....</b>	<b>12</b>
Funzionamento dello Sportello di Ascolto.....	12
Rapporti tra lo Sportello di Ascolto e il CUG .....	13
Riservatezza e privacy.....	14
<b>Monitoraggio e prevenzione delle situazioni di disagio lavorativo .....</b>	<b>15</b>
Monitoraggio .....	15
Prevenzione.....	15
<b>Bibliografia di riferimento.....</b>	<b>17</b>
<b>APPENDICE</b>	
<b>Composizione del Comitato Unico di Garanzia dell’Istituto Superiore di Sanità 2019-2023.....</b>	<b>19</b>



# Introduzione

---

Le amministrazioni pubbliche – come previsto dall’art. 7 del DL.vo 165/2001 recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni” – sono tenute a garantire **la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l’assenza di ogni forma di discriminazione**, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

Il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 13 giugno 2023 (Italia, 2023) Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165) ribadisce tali prescrizioni, richiamando la necessità di **garantire il benessere organizzativo**, di favorire l’instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori e di assumere iniziative finalizzate all’inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

In ottemperanza agli obblighi suddetti, l’Istituto Superiore di Sanità (ISS) si è già dotato di un **“Codice di comportamento dei dipendenti dell’Istituto Superiore di Sanità”**, che all’**articolo 9** “Rispetto della personalità nell’ambiente di lavoro” del Codice (ISS, 2023) recita:

1. Ogni dipendente evita qualsiasi forma di discriminazione basata su sesso, orientamento religioso, cittadinanza, convinzioni personali, origine nazionale, età, stato civile, responsabilità e scelte familiari, gravidanza, orientamento sessuale o disabilità.
2. Ogni dipendente si astiene dal mettere in atto e scoraggia attivamente qualunque forma di molestia, comprese quelle verbali, non verbali o scritte.

---

\* approvato dal Consiglio di Amministrazione dell’ISS nella seduta del 21 dicembre 2022, ed entrato in vigore il 25 gennaio 2023, che aggiorna e sostituisce il Regolamento recante norme di comportamento del Personale dell’ISS del 2018

In questo modo l'ISS intende:

- riconoscere il diritto irrinunciabile dei soggetti che operano al suo interno di essere trattati con **dignità**, di essere tutelati nella propria libertà personale e di vivere in un ambiente di lavoro sereno e favorevole a relazioni e comunicazioni interpersonali improntate al reciproco rispetto;
- riconoscere che le discriminazioni, le molestie morali, psicologiche e fisiche, insidiano la dignità di chi le subisce compromettendone la personalità morale e l'integrità fisica e psichica, l'autostima e la motivazione al lavoro;
- rifiutare qualsiasi atteggiamento o comportamento offensivi e lesivi della dignità e della **professionalità** dei lavoratori e delle lavoratrici operanti al suo interno;
- considerare il **benessere psicofisico** e la **serenità psicologica** nei luoghi di lavoro come fattori strategici, sia per l'organizzazione che per la gestione delle risorse umane, richiamandosi alla Risoluzione n. A5 028312001 del Parlamento Europeo (Europa 2001), alla Direttiva 2002/73/CE (Europa, 2002), al DL.vo 198/2006, articolo 26, comma 1 (Italia, 2006) e anche al Codice di condotta appropriata per deputate e deputati al parlamento europeo nell'esercizio delle loro funzioni (Allegato II del Regolamento del Parlamento europeo) (Europa, 2019).

Quindi l'ISS è tenuto a:

- promuovere un **ambiente di lavoro sicuro, sereno** e favorevole allo sviluppo di relazioni interpersonali connotate dal reciproco e incondizionato rispetto e improntate a valori di correttezza e pari opportunità;
- garantire ad ogni dipendente il diritto alla **tutela** da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole e **da discriminazioni** di qualsiasi natura, anche in via indiretta;
- prevenire comportamenti prevaricatori o persecutori accertati come causa di disagio e malessere psicofisico;

- rimuovere ogni ostacolo all'attuazione del diritto di cui sopra, in modo da garantire un ambiente di lavoro in cui donne e uomini rispettino reciprocamente l'**inviolabilità della persona**.



## Finalità

---

Pur riconoscendo il ruolo centrale dell'Amministrazione per garantire che gli ambienti di lavoro siano improntati al rispetto reciproco e caratterizzati da corrette relazioni interpersonali, è necessario che **ciascun dipendente si attenga a semplici quanto fondamentali norme di comportamento.**

Ad integrazione di quanto già previsto dal Codice di comportamento di cui l'ISS si è dotato, la finalità principale del presente documento è quella di richiamare il **responsabile impegno di tutti** coloro che a qualsiasi titolo lavorino e/o collaborino continuativamente con l'ISS all'adozione di **comportamenti rispettosi** e all'instaurazione di **rapporti interpersonali improntati alla correttezza, all'eguaglianza e al rispetto della libertà e dignità della persona.**

Per favorire il riconoscimento di comportamenti inappropriati e illustrarne le possibili modalità di gestione, vengono fornite alcune specifiche definizioni e vengono descritti il ruolo del CUG (Comitato Unico di Garanzia) dell'ISS e dello Sportello di ascolto.

# Come riconoscere alcuni comportamenti vessatori: definizioni

---

## Discriminazione

Il principio della parità di trattamento comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta sulla base del genere, dell'origine etnica, dell'orientamento sessuale, del credo religioso, dei convincimenti personali o di qualsiasi altra caratteristica della persona.

In particolare, richiamandosi all'art. 25 e successivi del DL.vo198/2006, sussistono due tipi di discriminazione:

### a. discriminazione diretta

quando un qualsiasi atto, patto o comportamento produca un effetto pregiudizievole discriminando la persona in ragione del genere di appartenenza, ovvero quando a causa della religione, delle convinzioni personali, della diversa abilità, dell'età, dell'orientamento sessuale, dell'etnia, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra persona in una situazione analoga;

### b. discriminazione indiretta

quando una disposizione, criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone appartenenti a un determinato genere, le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone diversamente abili, le persone di diversa etnia, le persone di una particolare età o di un determinato orientamento sessuale, in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

## Mobbing

Per *mobbing* si intende una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuata dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale.

“Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del/la dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo/a dallo stesso contesto di lavoro” (art. 4 CCNL Ricerca del 7 aprile 2006).

Il comportamento mobbizzante sussiste quando possiede le seguenti caratteristiche:

- è reiterato e protratto nel tempo;
- è sistematico;
- è manifestazione di un disegno preordinato, non necessariamente esplicito, ai danni del lavoratore/della lavoratrice.

Il mobbing è un fenomeno subdolo e pericoloso che si esprime concretamente attraverso molteplici forme di persecuzione e di attacco alla dignità della persona.

Con l'intento di dare una rappresentazione schematica di questo fenomeno complesso, si richiamano di seguito, a titolo puramente indicativo e non esaustivo, condizioni e comportamenti che possono caratterizzare una situazione di mobbing.

### Costrittività psicosociali – mobbing emozionale

Si instaura tra singole persone (più frequentemente tra capo e collaboratore), ma anche dalla base verso il vertice (mobbing verticale) e tra colleghi (mobbing orizzontale) e si esplica principalmente attraverso le seguenti azioni:

- calunniare o diffamare un lavoratore/una lavoratrice, oppure la sua famiglia;
- negare deliberatamente informazioni relative al lavoro, oppure fornire informazioni non corrette, incomplete, insufficienti;
- sabotare o impedire in maniera deliberata l'esecuzione del lavoro;

- 
- rifiutare sistematicamente di eseguire le direttive legittime impartite;
  - isolare in modo offensivo il lavoratore/la lavoratrice, oppure boicottarlo/a o disprezzarlo/a anche di fronte ad altro personale o a soggetti estranei;
  - esercitare minacce, intimidire, avvilire, insultare e usare un linguaggio volgare o osceno nei confronti del lavoratore/della lavoratrice;
  - fare critiche esagerate o inappropriate o assumere atteggiamenti o reazioni ostili in modo deliberato;
  - rifiutare sistematicamente tutte le proposte avanzate dal lavoratore/dalla lavoratrice;
  - controllare il lavoratore/la lavoratrice senza che egli/ella lo sappia o con l'intento di danneggiarlo/a;
  - applicare sanzioni ad un/a singolo/a lavoratore/lavoratrice senza motivo apparente, senza dare spiegazioni, senza tentare di risolvere insieme i problemi;
  - allontanare immotivatamente, in via definitiva o temporaneamente, un/a lavoratore/lavoratrice dal posto di lavoro o dai suoi doveri;
  - richiedere ore di lavoro straordinario non giustificate da esigenze di servizio;
  - manifestare evidente ostruzionismo per quanto riguarda le richieste di formazione e/o di permessi e altri istituti previsti dalla normativa contrattuale;
  - esercitare atti vessatori correlati alla vita privata del lavoratore/della lavoratrice, consistenti in discriminazioni sessuali, di origine etnica, di lingua, di religione.

### **Costrittività organizzative – mobbing strategico**

Consiste nella marginalizzazione dalle attività lavorative di un/una dipendente da parte del management allo scopo di estrometterlo/la dal processo lavorativo, privarlo/la delle funzioni/mansioni, costringerlo/a ad una situazione di inattività forzata compromettendone la progressione di carriera, e si esplica principalmente attraverso le seguenti azioni:

- svuotamento delle mansioni e/o delle competenze;
- ripetuti trasferimenti ingiustificati;
- mancata assegnazione dei compiti lavorativi con inattività forzata;
- mancata assegnazione e/o mancata manutenzione degli strumenti di lavoro ovvero loro alienazione immotivata;
- ripetute variazioni di compiti e di incarichi;
- prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto;
- prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psico-fisici;
- impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie indispensabili per il corretto adempimento di attività tecniche, scientifiche e amministrative;
- inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti all'ordinaria attività di lavoro;
- esclusione reiterata del lavoratore/della lavoratrice rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale;
- esclusione reiterata del lavoratore/della lavoratrice rispetto a informazioni e decisioni relative alla disponibilità e/o alla distribuzione dei fondi per il funzionamento della struttura e/o delle singole unità di ricerca e/o amministrative;
- esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.

## Molestie

La molestia è un atto di discriminazione e consiste in ogni comportamento indesiderabile, ostile, fisicamente o psicologicamente persecutorio, diretto contro una persona. Può configurarsi come molestia anche qualsiasi discriminazione basata sugli elementi di cui art. 9 del Codice di comportamento dell'ISS (ISS, 2023b).

In particolare, per molestia sessuale s'intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che

offenda la dignità delle persone nel mondo del lavoro, ivi inclusi atteggiamenti malaccetti di tipo fisico, verbale o non verbale (Raccomandazione 92/131/CEE) (Europa, 1992).

## Stalking

Per stalking s'intende una serie di comportamenti reiterati di sorveglianza, controllo, contatto pressante e minaccia che invadono con insistenza la vita di una persona per toglierle la quiete e l'autonomia. I comportamenti persecutori sono riconducibili a molestie reiterate, sia sessuali che psicologiche, tali da causare uno stato di prostrazione che induce la vittima a modificare il modo di vivere quotidiano. Il reato di stalking è disciplinato dal Codice Penale (Legge 38/2009) (Italia, 2009)

## Ruolo del Comitato Unico di Garanzia

---

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) sostituisce, riunificandoli, il Comitato Pari Opportunità e il Comitato di contrasto al mobbing.

Il Comitato viene nominato con Decreto del Direttore Generale ed è costituito in forma paritetica da componenti scelti fra il personale dell'Amministrazione e da componenti nominati dalle organizzazioni sindacali.

In linea con la Direttiva 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità (Presidenza del Consiglio dei Ministri, 2019), il CUG è tenuto a svolgere i seguenti compiti:

- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta;
- ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;
- accrescere la *performance* organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni.

Con speciale riferimento alle tematiche di prevenzione e il contrasto alle molestie sessuali, al mobbing e a ogni forma di discriminazione, l'impegno del CUG ISS è rivolto principalmente alle seguenti attività:

- Predisposizione di Piani di Azioni Positive volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica.
- Prevenzione di eventuali situazioni di mobbing, di fenomeni di sopruso, di discriminazioni arbitrarie, di condotte prevaricanti, di molestie o di emarginazione.

- Promozione della cultura del rispetto e delle pari opportunità.
- Promozione di iniziative di sensibilizzazione del personale e dei soggetti in formazione sugli stereotipi di genere.
- Promozione di un uso non discriminatorio del linguaggio.

# Ruolo del/la Consigliere/a di Fiducia e funzionamento dello Sportello di Ascolto

---

Il/la Consigliere/a di fiducia (di seguito CdF) è il/la professionista, esterno/a all'amministrazione, preposto/a allo Sportello di ascolto.

CdF è selezionato/a mediante concorso pubblico indetto dall'Amministrazione, tra professionisti in possesso di diploma di laurea in ambito socio-sanitario o psicologico o giuslavoristico e comprovate competenze, esperienze e capacità nel settore.

CdF raccoglie e valuta le segnalazioni di quanti si rivolgono allo sportello di ascolto perché si sentono oggetto di discriminazioni, di molestia sessuale, di mobbing o di stalking all'interno dell'ambiente di lavoro e fornisce assistenza e consulenza al fine di contribuire alla soluzione del caso.

L'attività di CdF è improntata all'indipendenza, alla riservatezza, alla neutralità e al rispetto della volontà della persona che vi si rivolge.

In collaborazione con il CUG, inoltre, CdF promuove presso l'Amministrazione iniziative volte al monitoraggio costante del benessere del personale al fine di tutelare l'equilibrio positivo tra dimensione fisica e psichica della persona che lavora.

## Funzionamento dello Sportello di Ascolto

La persona che ritenga di avere subito atti o comportamenti considerati lesivi della dignità in quanto riconducibili a fenomeni di discriminazione, mobbing, molestie sessuali o stalking all'interno dell'ambiente lavorativo può rivolgersi allo Sportello di Ascolto inviando una comunicazione all'indirizzo di posta elettronica:

[sportellodiascolto@iss.it](mailto:sportellodiascolto@iss.it)

La corrispondenza indirizzata allo Sportello di Ascolto è riservata e l'accesso alla casella di posta è consentito, tramite password, unicamente a CdF.

Ricevuta la segnalazione CdF stabilisce un primo contatto (tramite email) e chiede la compilazione del modulo di consenso al trattamento dei dati personali e della

modulistica di presa in carico. Seguirà un colloquio per raccogliere tutte le informazioni necessarie.

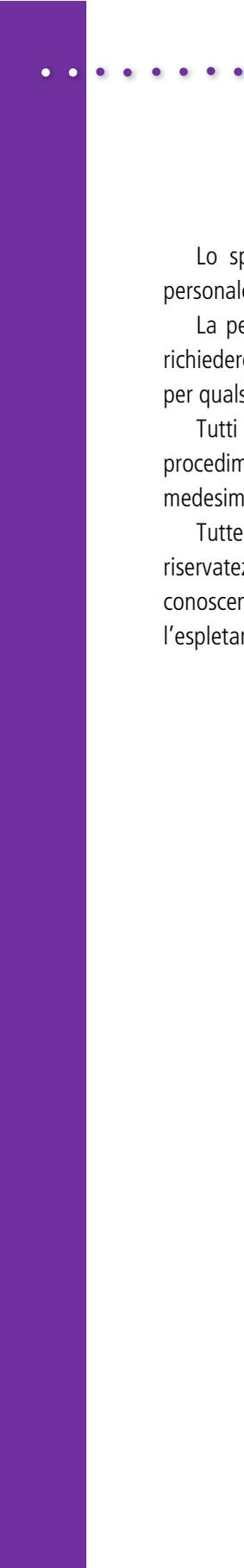
Le funzioni dello Sportello sono:

- a. fornire sostegno alla persona richiedente (ascolto, aiuto e consulenza), per il superamento e/o risoluzione del disagio percepito;
- b. assicurare uno spazio di ascolto e un'accoglienza basata sulla fiducia reciproca, nel completo rispetto della riservatezza e della privacy;
- c. procedere, su esplicita richiesta della persona interessata, alla attivazione della procedura di mediazione interna, cosiddetta informale (art. 5, comma 1) ovvero alla procedura formale (art. 5, comma 2);
- d. fornire corrette informazioni e documentazione
- e. informare e tenere aggiornato il CUG rispetto alle segnalazioni pervenute e della tipologia di fenomeni riportati;
- f. proporre azioni positive per la prevenzione e la rimozione dei fenomeni sopra descritti, al fine di garantire un clima di benessere lavorativo rispettoso della dignità delle persone e di promuovere l'equilibrio positivo tra dimensione fisica e psichica.

## Rapporti tra lo Sportello di Ascolto e il CUG

Almeno una volta all'anno CdF presenta al CUG una relazione sui casi complessivamente rilevati e sulle problematiche di carattere generale connesse alle situazioni segnalate. Tutti i dati raccolti vengono comunicati al CUG in maniera anonima o in forma aggregata per tipologia di segnalazione.

CdF, indipendentemente dalla relazione annuale, può segnalare o proporre al CUG iniziative di formazione, informazione e buone pratiche per contrastare e prevenire le problematiche emerse al fine di favorire il Benessere Organizzativo.



## Riservatezza e privacy

Lo sportello è organizzato in modo da garantire il rispetto della privacy del personale che richiede l'intervento del servizio.

La persona che ha subito atti o comportamenti lesivi della dignità ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento che possa essere soggetto per qualsivoglia motivo a diffusione.

Tutti i dati raccolti, in forma cartacea ed elettronica durante qualsiasi fase del procedimento, sono opportunamente conservati per garantire la segretezza dei medesimi.

Tutte le persone coinvolte a qualunque titolo hanno il diritto e il dovere all'assoluta riservatezza relativamente a fatti, notizie e documentazione di cui vengano a conoscenza nel corso del procedimento. Tale obbligo vige durante e dopo l'espletamento delle procedure.



# Monitoraggio e prevenzione delle situazioni di disagio lavorativo

---

## Monitoraggio

Il CUG ha il compito di monitorare (in forma anonima e aggregata) le situazioni di disagio segnalate allo sportello al fine di raccomandare/attivare le opportune iniziative di formazione, informazione e buone pratiche e segnalare eventualmente all'amministrazione la necessità di adottare specifici provvedimenti.

Il CUG collabora inoltre con il Servizio sicurezza e prevenzione sul lavoro dell'ISS per quanto riguarda la valutazione dei rischi psicosociali e da stress lavoro-correlato.

## Prevenzione

IL CUG svolge una serie di iniziative volte a sensibilizzare il personale sull'adozione di comportamenti rispettosi e inclusivi.

Tali iniziative comprendono l'organizzazione di eventi, seminari e incontri e la predisposizione di atti di indirizzo e raccomandazioni (si veda ad esempio il documento "Raccomandazioni per l'uso di un linguaggio ampio e non discriminatorio dell'identità di genere nei documenti, pubblicazioni e comunicazioni dell'Istituto Superiore di Sanità", predisposto su iniziativa del CUG).

In collaborazione con l'Amministrazione, il CUG promuove inoltre l'organizzazione di eventi formativi rivolti al personale al fine di promuovere e diffondere la cultura del **rispetto della persona**, prevenire qualsiasi forma di discriminazione, molestia e mobbing e favorire il benessere lavorativo.



## Bibliografia di riferimento

---

- ARAN. *Contratto Collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 2002-2005 ed il primo biennio economico 2002-2003*. Roma: Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni; 2006.
- Europa. Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro. *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee* L 269, 5 ottobre 2002
- Europa. Raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro (92/131/CEE). *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee* L 49, 24 febbraio 1992.
- Europa. *Regolamento del Parlamento europeo 9a legislatura*. Strasburgo: Parlamento europeo; 2019. 2019. Disponibile all'indirizzo: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/RULES-9-2019-07-02-TOC\\_IT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/RULES-9-2019-07-02-TOC_IT.html)
- ISS. *Codice di comportamento dei dipendenti dell'Istituto Superiore di Sanità*. Roma: Istituto Superiore di Sanità; 2023b.
- Italia. Decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n. 81. Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165». *Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana Serie Generale* n.150 del 29 giugno 2023.
- Italia. Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246. *Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana* n. 125 - Supplemento Ordinario n. 133 del 31 maggio 2006.
- Italia. Legge 23 aprile 2009, n. 38. Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 23 febbraio 2009, n. 11, recante misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori. *Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana* n. 95, 24 aprile 2009.



Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica. Direttiva 2/2019. Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche. *Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana Serie Generale* n.184 del 7 agosto 2019.



**APPENDICE**  
**Composizione del Comitato Unico di Garanzia  
dell'Istituto Superiore di Sanità 2019-2023**

---



## Componenti CUG

---

<b>Presidente</b>	Patrizia Popoli (Centro nazionale ricerca e valutazione preclinica e clinica dei farmaci)
<b>Segretaria</b>	Anna Tobelli (Centro nazionale ricerca e valutazione preclinica e clinica dei farmaci)

### Componenti in rappresentanza dell'Amministrazione

<b>Titolare</b>	Francesca Cirulli (Centro di Riferimento per le Scienze Comportamentali e la Salute Mentale)
<b>Supplente</b>	Elena Bravo (Servizio di Coordinamento e Supporto alla Ricerca)
<b>Titolare</b>	Antonella Tancredi (Servizio di Coordinamento e Supporto alla Ricerca)
<b>Supplente</b>	Alessandra Bigi (Segreteria del Presidente)
<b>Titolare</b>	Alessandro Ricci (Organismo Notificato 0373)
<b>Supplente</b>	Giampaolo Russo (Ufficio Affari Istituzionali e Giuridici)
<b>Titolare</b>	Anna Maria Giammarioli (Centro Nazionale per la Salute Globale)
<b>Supplente</b>	Milena Bruno (Servizio Grandi Strumentazioni e Core Facilities)
<b>Titolare</b>	Eloise Longo (Dipartimento di Neuroscienze)
<b>Supplente</b>	Barbara De Mei (Centro Nazionale per la Prevenzione e la Promozione della Salute)

### Componenti in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali

#### *FLC-CGIL*

<b>Titolare</b>	Marina Patriarca (Dipartimento Sicurezza Alimentare, Nutrizione e Sanità Pubblica Veterinaria) <i>e poi</i> Maria Teresa Iela (Organismo Notificato 0373)
<b>Supplente</b>	Sandra Salinetti (Servizio Comunicazione Scientifica)

#### *FIR CISL*

<b>Titolare</b>	Patrizia Alessandri (Ufficio Bilancio, Ragioneria, Affari Fiscali e Trattamento Economico del Personale)
<b>Supplente</b>	Carla Raggi (Centro Nazionale per il Controllo e Valutazione dei Farmaci)

#### *ANIEF*

<b>Titolare</b>	Silvia Ghirini (Centro Nazionale Dipendenze e Doping)
<b>Supplente</b>	Valeria Lorenzini (Presidenza ISS)

#### *UIL Scuola RUA*

<b>Titolare</b>	Roberto Cammarata (Ufficio Contratti) <i>e poi</i> Manuela Luzi (Servizio di Informatica)
<b>Supplente</b>	Stefano Diemoz (Centro Nazionale Malattie Rare)

#### *GILDA Unams*

<b>Titolare</b>	Rossella Bedini (Centro Nazionale Tecnologie Innovative in Sanità Pubblica)
<b>Supplente</b>	Maria Soccora Guiducci (Ufficio Concorsi e Reclutamento del Personale)



Stampato in proprio  
Servizio Comunicazione Scientifica  
Istituto Superiore di Sanità  
Roma, dicembre 2023

