

## **RELAZIONE ATTIVITA' Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)**

### **Anno 2015**

#### **Premessa**

La presente relazione è stata redatta in attuazione della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 Marzo 2011 recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183) e dell'art.11 del Regolamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale dell'Abruzzo e del Molise " G. Caporale". Nel quadro dei recenti interventi di razionalizzazione dell'amministrazione pubblica, fra i quali, da ultimo, il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, specificamente finalizzato all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, si inserisce anche l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd "Collegato lavoro"), che è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche. In dettaglio il punto 3.3 della suddetta Direttiva evidenzia la necessità di produrre entro il 30 Marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing. La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:

- dall'amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2009;
- dalla relazione redatta dall'amministrazione ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante "misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

Sulla base di quanto espresso, la relazione evidenzia la situazione del personale alla luce dei principi di parità e pari opportunità, di sicurezza, della valutazione dei rischi e benessere organizzativo.

Questa è la prima relazione che il CUG predispone, fa riferimento all'anno 2015 e riporta la situazione del personale nonché le azioni svolte dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'IZSAM, sulla base delle linee guida indicate dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 Marzo 2011.

In dettaglio, la relazione si articola nelle seguenti parti:

- **Premessa**
- **Assetto normativo del CUG dell'IZSAM**

- **La posizione del CUG all'IZSAM**
- **La situazione del personale al 31/12/2015**
- **Aspetti legati alla sicurezza e alla situazione sanitaria**
- **Il piano delle azioni positive.**

### **Assetto normativo del CUG dell' IZSAM**

Il Comitato Unico di Garanzia viene istituito dall'art. 4 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd "Collegato lavoro") e successivamente viene emanata la direttiva del Ministro della Pubblica amministrazione e del Ministro delle Pari opportunità, contenente linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG.

La norma prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscano " *al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni (art. 57, comma1).

Il Comitato Unico di Garanzia è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, presenti al momento della delibera di istituzione e da un numero pari di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti. In IZSAM è stato introdotto con **deliberazione n. 367 del 06/06/2011**. La nomina dei componenti è riportata nella nota **Prot. 13803 del 13/12/2012**e successive modificazioni.

Al 31/12/2015 i componenti effettivi e supplenti risultano:

- in rappresentanza dell'IZSAM – Componenti Effettivi

PARTE PUBBLICA		IN QUALITA'
1	Colangeli Patrizia	Presidente
2	De Flaviis Paola	Componente effettivo
3	Bizzarri Alessandra	Segretario
4	La Gamba Domenico	Componente effettivo
5	Zilli Roberto	Componente effettivo

- in rappresentanza delle OOSS – Componenti effettivi

PARTE SINDACALE		Sigla Sindacato	In qualità
1	Portanti Ottavio	CGIL	Componente effettivo
2	Berti Miriam	CISL	Componente effettivo
3	Pirito Luigi	UIL	Componente effettivo
4	Ruberto Addolorato	FVM	Vice Presidente
5	Di Giannatale Elisabetta	ANAAO ASSOMED	Componente effettivo

- in rappresentanza dell'IZSAM– Componenti Supplenti

PARTE PUBBLICA		IN QUALITA'
1	Scaricamazza Laura	Componente Supplente
2	Podaliri Vulpiani Michele	Componente Supplente
3	Tieri Elga Ersilia	Componente Supplente
4	Iannino Filomena	Componente Supplente
5	Santarelli Sandro	Componente Supplente

- in rappresentanza delle OOSS – Componenti Supplenti

PARTE SINDACALE		Sigla Sindacato	In qualità
1	Pediconi Ombretta	CGIL	Componente Supplente
2	Gatti Giuseppe	CISL	Componente Supplente
3	----	----	----
4	Paolini Alessandra	FVM	Componente Supplente
5	Scortichini Giampiero	ANAAO ASSOMED	Componente Supplente (fino al 28/02/2015 )

Si ribadisce che in riferimento all'art. 21 della Legge n. 183/2010, il CUG sostituisce ed unifica le competenze dei pregressi comitati pari opportunità e del mobbing unificando le funzioni che la legge ed i contratti collettivi ad essi attribuivano. Infatti le aree di competenza riguardano discriminazione di genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, razza, religione o lingua nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle progressioni di carriera e nella sicurezza sul lavoro nonché contrasto ed eliminazione di ogni forma di violenza morale o psichica nell'ambiente di lavoro e contribuzione alla realizzazione del benessere organizzativo. Per quanto concerne le proprie attività il CUG deve instaurare rapporti con organismi esterni :

- La consigliera Nazionale /regionale /provinciale di Parità
- L'UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali )

e con l'organismo interno:

- OIV - Organismo Interno di Valutazione.

### **La posizione del CUG all'IZSAM**

Per quanto previsto dalla normativa, il CUG ha differenti strumenti operativi che, a seconda dell'argomento, possono essere propositivi, consultivi e di verifica e si muove entro questi limiti.

Sebbene la legge attribuisce al CUG un ruolo determinante nel contribuire al benessere organizzativo dell'Ente, solo ultimamente in IZSAM si sta arrivando ad una minima "legittimazione" da parte della Governance e dell'Amministrazione e "riconoscimento" da parte del personale stesso.

Il CUG infatti pur se istituito nel 2011 (delibera firmata dal Commissario Verticelli) ha avuto la nomina dei componenti nel Dicembre 2012 (a firma del Direttore Generale F. Arnolfo) ed è diventato operativo dal 2013 in un periodo che ha segnato una profonda discontinuità con quello precedente, con assetti e relazioni tutti da costruire ex-novo. In Istituto è sempre mancato un reale riconoscimento e rispetto delle parti tra organismi previsti per legge e la Governance e l'Amministrazione, persino rispetto alle rappresentanze sindacali. E' quindi mancata da un lato la cultura del "lavorare insieme" pur nei rispettivi ambiti, dall'altra l'esperienza e una solida base di partenza. Basta pensare che i precedenti organismi dei quali il CUG ha preso il posto non sono mai stati istituiti in IZSAM.

Il CUG in IZSAM nasce quindi come un organismo del tutto nuovo, se vogliamo inesperto e da subito soffre della poca fiducia da parte del personale che lo vede come espressione della passata

Direzione e del "non riconoscimento" da parte dell'Amministrazione e dei Direttori con i quali è difficile anche stabilire un rapporto a causa delle frequenti alternanze. Le iniziative che sono state intraprese nei primi anni si sono spente anche a causa di questi fattori.

Le dinamiche aziendali di un passato non troppo remoto, determinate da una gestione improntata esclusivamente sull'ordine, piuttosto che anche sull'ascolto, potrebbero aver generato un senso di sfiducia nella possibilità di intervenire, a tutti i livelli, per migliorare il clima aziendale. Anche lo stile del primo Direttore Generale dell'IZSAM (2012-2015) non ha fatto che consolidare questa opinione trattandosi per lo più di un "ascolto" acritico e puramente formale.

È più che mai necessario riscrivere una cultura basata oltre che sui doveri, anche sul rispetto e sul riconoscimento dei diritti delle risorse umane, lasciando dietro i peggiori esempi e riconoscendo dignità personale e professionale ai lavoratori che fanno dell'Istituto un'eccellenza e che attendono legalità, trasparenza e buona amministrazione.

Fanno ben sperare un rinnovato impegno da parte dei componenti del CUG, il nuovo Direttore generale che ha subito dimostrato interesse per questo organismo e per le iniziative volte a migliorare il clima aziendale (possibilmente riducendo il malessere evidenziato anche dal crescente numero di cause) e negli ultimi tempi anche un maggior interesse dimostrato dai colleghi che si esprime in un maggior coinvolgimento del CUG nelle proprie rimostranze.

### **La situazione del personale al 31/12/2015**

I dati forniti e verificati dal Controllo di Gestione hanno permesso di realizzare un'analisi del personale presente in Istituto al 31/12/2015.

In IZSAM lavorano 413 persone tra dipendenti e contrattisti più una cinquantina di unità lavorative con la società di servizi (lavanderia, giardinaggio, trasporto, help-desk). Queste ultime per ora non sono prese in esame nelle analisi sotto riportate in quanto dipendono da una società esterna.

#### **• DATI DEL PERSONALE PER GENERE**

Il personale con contratto a tempo indeterminato è costituito da 277 persone di cui 151 donne (54,5%) e 126 uomini (45,5%). Al 31/12/2015 risultavano attivi 136 contratti di collaborazione coordinata e continuativa legati ai vari progetti attivi, con una percentuale del 65% di donne e 35% di uomini.

Questi dati permettono di confermare una netta prevalenza di donne sugli uomini, in linea con le tendenze nazionali di occupati nelle pubbliche amministrazioni, in particolare in settori come sanità e istruzione.

PERSONALE DIPENDENTE AL 31/12/2015		
GENERE	N° Persone	%
DONNA	151	54,50%
UOMO	126	45,50%
<b>Totale</b>	<b>277</b>	<b>100,00%</b>

#### PERSONALE CO.CO.CO

PERSONALE Co.co.co al 31/12/2015		
GENERE	N° Persone	%
DONNA	88	64,70%
UOMO	48	35,30%
<b>Totale</b>	<b>136</b>	<b>100,00%</b>

- **ETA' MEDIA**

L'analisi della distribuzione del personale rispetto alle fasce d'età, conferma quanto riscontrato anche a livello nazionale, ovvero un sensibile innalzamento dell'età media dei dipendenti, in particolare nel pubblico impiego, anche a causa del blocco dei turn over e dei limiti della possibilità di effettuare nuove assunzioni. Non si riscontrano differenze di genere significative nella distribuzione riguardo alle fasce d'età.

#### PERSONALE DIPENDENTE

DIPENDENTI al 31/12/2015	
GENERE	ETA' MEDIA
DONNA	48,4
UOMO	48

#### PERSONALE CO.CO.CO

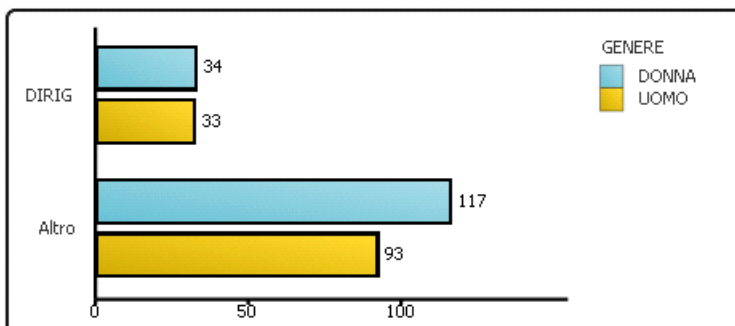
CO.CO.CO al 31/12/2015	
GENERE	ETA' MEDIA
DONNA	41,1
UOMO	41,6

- **DIRIGENZA**

La Tabella sottostante indica il numero di dirigenti presenti in Istituto. Risulta che il 24% del personale ha un ruolo di dirigenza

DIRIGENZA AL 31/12/2015		
DIRIGENZA	N° Persone	%
DIRIGENTI	67	24.2
ALTRO (comparto)	210	75,8
<b>Totale</b>	<b>277</b>	<b>100</b>

La distribuzione di genere degli incarichi della dirigenza risulta essere davvero equa nel dato complessivo:



Notiamo che le donne risultano addirittura di più degli uomini (34->33), dato in controtendenza a quello nazionale, dove ancora persiste una maggioranza di dirigenti uomini.

Ci sono però delle discrepanze scendendo ad un maggiore livello di dettaglio. Infatti, mentre gli incarichi di Struttura Semplice sono stati affidati in prevalenza a donne (quasi il doppio degli uomini), la situazione per gli incarichi di Struttura Complessa risulta ribaltata.

DIRIGENTI 31/12/2015			
INCARICHI	F	M	TOT.
ALTA SPEC.	1	2	3
Strut. Com.	2	7	9
Strut. Sem.	13	7	20
<b>TOT.</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>

#### 4.TITOLI DI STUDIO

Di seguito le tabelle con le percentuali di personale laureato e la rispettiva divisione per genere

PERSONALE DIPENDENTE AL 31/12/2015		
TITOLO STUD.	N°	%
LAUREA	164	59,20%

NO LAUREA	113	40,80%
<b>TOT.</b>	<b>277</b>	<b>100,00%</b>

DIPENDENTI 31/12/2015			
TITOLO STUDIO	GENERE	N° PERSONE	%
LAUREA	DONNA	101	36,50%
LAUREA	UOMO	63	22,70%
NO LAUREA	DONNA	50	18,10%
NO LAUREA	UOMO	63	22,70%
<b>TOTALE</b>		<b>277</b>	<b>100,00%</b>

#### PERSONALE CO.CO.CO

CO.CO.CO AL 31/12/2015		
TITOLO STUD.	N°	%
LAUREA	125	91,90%
NO LAUREA	11	8,10%
<b>TOT.</b>	<b>136</b>	<b>100,00%</b>

CO.COCO. 31/12/2015			
LAUREA	GENERE	N° PERSONE	%
LAUREA	DONNA	82	60,30%
LAUREA	UOMO	43	31,60%
NO LAUREA	DONNA	6	4,40%
NO LAUREA	UOMO	5	3,70%
<b>TOTALE</b>		<b>136</b>	<b>100,00%</b>

In Istituto il livello di istruzione è decisamente maggiore nelle donne che risultano possedere il titolo di studio della laurea con una percentuale nei dipendenti del 36% contro un 22% di uomini laureati, mentre sale in modo vertiginoso sul personale a contratto in cui risulta che le donne (60%) raddoppiano la percentuale degli uomini (31%); questo dato rispecchia maggiormente la tendenza nelle persone più giovani e comunque conferma pienamente i risultati nazionali.

- **DATI RELATIVI AL PART TIME**



Alla data del 31/01/2016 risultano in orario part time solamente 12 dipendenti a tempo indeterminato su 277, che corrisponde ad un 4,3%.

La differenza di genere che si evidenzia nella distribuzione, e che vede il 75% delle donne rispetto al 25% degli uomini, conferma sia il dato nazionale della ricerca di genere in Italia che vede ancora i carichi famigliari prevalentemente a carico della donna.

## DIPENDENTI

Part time al 31/01/2016	
GENERE	N° PT
DONNA	9
UOMO	3

Per quanto riguarda la concessione del part time, nel corso del 2015 sono state avanzate 12 richieste di part time, tutte accolte .

Questo è un dato che si riflette in modo positivo verso le esigenze del lavoratore e in particolare delle lavoratrici donne.

Altro indicatore di attenzione riguarda l'orario flessibile: l'Istituto ha dato la possibilità a tutti coloro che l'hanno richiesto di gestire in modo flessibile l'orario di lavoro, come mostra la tabella.

Orario Flessibile 31/01/2016	
GENERE	N° ORARIO F.
DONNA	11
UOMO	1

Altro aspetto da evidenziare riguarda le cause legali tra personale ed Istituto. Risultano 7 cause di dipendenti contro IZS di cui 2 in secondo e terzo grado (cassazione e appello) e 2 procedimenti promossi dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD) nei confronti di un'unica persona.

## Aspetti legati alla sicurezza e alla situazione sanitaria

L'Istituto ha attivato una convenzione con il medico competente Dr Romeo Pulsoni per la sorveglianza sanitaria ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs.n.81/2008.

Ha anche una convenzione per quanto riguarda la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro ( Referenti Augusto Iacovitti e Ugo Capezzali ).

Il CUG come organismo paritetico dell'Istituto ha avuto un incontro con questi referenti per avviare un processo di collaborazione tra strutture che si occupano in modi differenti del benessere dei lavoratori dell'IZSAM.

Purtroppo nonostante gli accordi presi nel corso della riunione (come riportato nel verbale della riunione del 10/03/2016), il CUG non ha avuto copia delle relazioni annuali predisposte rispettivamente dal medico competente e dal rappresentante RSPP. Analoga richiesta è stata quindi fatta all'Amministrazione ma di nuovo senza successo. Non è possibile quindi avere indicazioni utili rispetto alla situazione sanitaria e riguardo alla prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro

## **Il piano delle azioni positive**

Tra i compiti del CUG rientra la predisposizione dei piani di azioni positive, così come previsto dalla Direttiva PCM del 4 marzo 2011 recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia", in cui si indica che l'Amministrazione pubblica deve essere "datore di lavoro esemplare" chiamata a rispondere delle proprie capacità organizzative anche in relazione alla realizzazione di ambienti di lavoro improntati al rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing.

Lo strumento del Piano di Azioni Positive è quindi espressione di attenzione alla gestione delle risorse umane e di sensibilità alla valorizzazione delle differenze e alla promozione delle pari opportunità e del clima organizzativo.

Il Piano delle Azioni Positive ha subito un rallentamento nell'anno 2015, dovuto sia al rinnovo della Direzione aziendale, sia alle dimissioni volontarie del Presidente del CUG (giugno 2015) e di un componente supplente. In effetti solo dopo la nomina del nuovo Presidente del CUG, sono state avviate varie azioni positive, di cui alcune realizzate nell'anno 2015 ed altre progettate e pianificate per l'anno 2016.

Le azioni previste dal Piano sono le seguenti:

- 1) Alimentazione costante del Sito WEB del CUG
- 2) Promozione della cultura di genere e del benessere organizzativo
- 3) Indagini, ricerche e studi sulla cultura di genere e sul benessere organizzativo
- 4) Ascolto e sostegno al personale che ha denunciato fenomeni di "mobbing" con la creazione di uno "sportello di ascolto" e riconversione del personale
- 5) Corsi di Formazione per il Personale dell'IZSAM e Formazione specifica per i componenti del CUG.

## **1. Sito WEB del CUG:**

Lo spazio per il CUG all'interno del sito istituzionale [www.izs.it](http://www.izs.it) sotto Trasparenza esiste dal 2014 ma nel 2015 è stato arricchito di contenuti. Attualmente è costituito da una parte descrittiva e dagli atti del CUG, con la pubblicazione di:

- Componenti del CUG
- Regolamento del CUG
- Verbali delle riunioni del CUG.

## **2. Promozione della cultura di genere e del benessere organizzativo:**

Nell'ambito di questa area di intervento, che ha l'obiettivo di favorire la costruzione di una cultura organizzativa orientata ai valori promossi dal Comitato, sono stati programmati una serie di incontri con il Direttore Generale, con il Medico competente, con i Responsabili della Sicurezza, con l'OIV e con le Consigliere delle pari opportunità delle Regioni Abruzzo e Molise.

L'incontro con il nuovo Direttore Generale svolto nel febbraio 2016, è stato l'occasione per porre all'attenzione dell'Amministrazione alcune questioni ritenute prioritarie e rinnovare alcune richieste:

- Ricognizione della pariteticità del Comitato
- Favorire il rinnovamento della classe dirigente, l'uguaglianza delle opportunità e del riconoscimento del merito
- Mancanza di una efficace comunicazione rispetto alle mutate politiche del personale
- Creazione di uno "Sportello di ascolto" con l'aiuto di esperti per intercettare i disagi che si vivono all'interno dell'Ente e provare a mitigarli e a prevenirli
- Attivazione da parte dell'Amministrazione delle procedure per dotarsi di un professionista della "Psicologia del Lavoro", in supporto al CUG
- Finanziamento delle azioni positive e delle attività del CUG (art. 21, L. 183/20109)
- Presentazione del questionario sul clima aziendale

L'incontro con il Medico competente e con i Responsabili della Prevenzione e della Sicurezza programmato nel 2015 si è svolto nel marzo 2016. A seguito dell'incontro sono emerse alcune questioni prioritarie:

- Scarsa conoscenza dei compiti del CUG anche da parte dei Responsabili della Sicurezza
- Assenza di collaborazione tra strutture che si occupano del benessere dei lavoratori dell'IZSAM
- Mancata informazione al CUG dei risultati delle verifiche effettuate dal Medico competente e dai Responsabili della Prevenzione e della Sicurezza sui luoghi di lavoro della Sede Centrale di Teramo e delle Sezioni
- Azioni programmate e/o realizzate per eliminare le problematiche evidenziate a seguito delle verifiche ispettive

E' emersa da parte di tutti la necessità di un maggior coinvolgimento della Direzione Generale per risolvere le problematiche segnalate e una maggiore collaborazione tra le diverse Strutture che si occupano del benessere dei lavoratori all'interno dell'Istituto Zooprofilattico dell'Abruzzo e del Molise "G. Caporale".

### **3. Indagini, ricerche e studi sulla cultura di genere e sul benessere organizzativo:**

Si tratta di un'area di particolare interesse poiché la realizzazione di indagini per l'analisi e lo studio del contesto organizzativo è strumento irrinunciabile per far emergere bisogni, e necessità del Personale ed eventuali disagi, permettendo quindi di identificare le priorità e gli obiettivi da affrontare. Per questo motivo, all'interno delle azioni positive, la fase dello studio e ricerca è il primo step, che consente di definire nel dettaglio, l'intervento specifico da attuare in seguito.

Il CUG ha individuato e preparato nel 2015 un'***Indagine sul Benessere organizzativo***.

La realizzazione dell'Indagine è stata effettuata tra febbraio e marzo 2016 con la somministrazione per 15 giorni di un questionario online sul "Benessere organizzativo". Il questionario è stato rivolto al Personale dipendente e non dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale dell'Abruzzo e del Molise "G. Caporale", ed era finalizzato a:

- rilevare le opinioni del personale rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro
- identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei lavoratori dell'IZSAM.

Nella conduzione dell'indagine è stato garantito l'Anonimato della rilevazione e la Trasparenza dei risultati, che verranno pubblicati in forma aggregata nella pagina del CUG senza alcuna censura.

### **4. Ascolto e sostegno al personale che ha denunciato fenomeni di "mobbing" con la creazione di uno "sportello di ascolto":**

Nell'anno 2015, in attesa della creazione di uno "sportello di ascolto", i componenti del CUG hanno incontrato il personale che aveva segnalato al CUG, fenomeni di disagio e/o di "Mobbing".

Gli incontri sono stati utili per acquisire ulteriori informazioni oltre quelle già segnalate e per offrire al Personale il sostegno del CUG.

Il CUG si è impegnato ad intervenire presso l'Amministrazione, per superare e risolvere in tempi brevi le problematiche segnalate dai lavoratori.

#### **5. Corsi di Formazione per il Personale dell'IZSAM e Formazione specifica per le/i componenti del CUG:**

La formazione rappresenta uno strumento fondamentale per attuare le diverse azioni positive promosse dal Piano e che viene realizzata secondo dei percorsi appropriati, definiti di concerto con il Reparto Formazione.

In generale per promuovere le tematiche di competenza del Comitato, sono stati programmati dei corsi di formazione, che saranno realizzati nell'anno 2016, in più edizioni iniziando da un corso base in materia di promozione delle pari opportunità rivolti a tutto il Personale:

- discriminazione negli ambienti di lavoro
- gli aspetti della prevenzione nella violenza di genere
- il fenomeno del mobbing

E' infine da segnalare un forte impegno da parte di tutti i membri del Comitato nel partecipare, ad interventi specifici di aggiornamento, organizzati anche da altri Enti o da Università. In particolare si segnala la partecipazione di componenti del CUG ad un intervento formativo esterno:

- Convegno "Psichiatria e aspetti relazionali nel mondo del lavoro" organizzato dal Polo Agroalimentare AGIRE e Confindustria Teramo, 28 aprile 2016.