



Istituto Nazionale di Astrofisica

Comitato Unico di Garanzia

Proposta per un Piano Triennale di Azioni Positive

INAF 2017-2019

Premessa:

Nelle linee guida emesse 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) si legge:

"L'ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dalla Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing. L'amministrazione pubblica, che deve essere datore di lavoro esemplare, ha attuato per prima questi principi che si ritrovano, tra le altre, in disposizioni contenute nel decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, in particolare negli artt. 7 e 57, e nella contrattazione collettiva.

L'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro."

A questo scopo il Comitato Unico di Garanzia (CUG) INAF intende far sentire la sua presenza fattiva anche tramite la stesura del Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP), che propone all'amministrazione come potenziale strumento per promuovere il cambiamento culturale verso la parità di lavoro e nel lavoro tra tutti i dipendenti senza distinzione di genere, razza o altro, e per perseguire il benessere organizzativo nell'Ente.

Fonti normative:

Il legislatore ha provveduto, nel corso degli anni, a creare una serie di strumenti per garantire le pari opportunità sul luogo del lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo.

Particolare rilievo assumono, ai fini della realizzazione di una parità sostanziale, le "azioni positive", introdotte nel nostro ordinamento dalla Legge 10 Aprile 1991, n. 125 e disciplinate dagli artt. 44 e ss. del "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Il tema è stato poi più volte ripreso e meglio articolato, a partire dall'articolo 7 del D. Lgs. 23 maggio 2000 n. 196, recante "Disciplina delle attività delle consigliere/consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", che stabilisce che le pubbliche amministrazioni adottino piani di azioni positive volti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro fra uomini e donne.

Successivamente, il D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 ha introdotto, all'articolo 7 comma 1,

l'importante concetto che *"le pubbliche amministrazioni garantiscano altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo"*, delineando quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005 n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni e principi già contenute nei sopracitati L. 10 aprile 1991 n. 125 e D. Lgs. 23 maggio 2000 n. 196. In tale decreto si legge: *"Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne."*

Infine, la Direttiva 23 maggio 2007, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanato dal Ministero per le riforme e le innovazioni della pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE sottolinea l'importanza del ruolo propositivo e propulsivo delle amministrazioni pubbliche ai fini della promozione dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. La Direttiva 23 maggio 2007 si pone, inoltre, l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare "best practices" volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione. In questo senso anche il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento di obiettivi di produzione delle pari opportunità.

Analisi dati del Personale:

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, alla data del **31/12/2016**, presenta il seguente quadro di confronto tra uomini e donne in servizio a tempo indeterminato:

DIPENDENTI TOTALI N. 988

DONNE N. 348 pari al 35%

UOMINI N. 640 pari al 65%

	Ricercatori	Tecnologi	Tecnici	Amministrativi
Totale	455	132	235	166
Uomini	309	92	175	65
Donne	146	40	65	101
Donne/Totale	32%	30%	25%	61%

Inquadramento	Totale	M	F	% F
Dirigente Amministrativo/a	2	0	2	100

Dirigente Ricerca	24	18	6	25
Astronomo Ordinario	16	15	1	6,3
Dirigente Tecnologo/a	1	1	0	0
Primo Ricercatore	59	44	15	25,4
Astronomo Associato	47	40	7	14,9
Primo Tecnologo	19	17	2	10,5
Ricercatore	185	112	73	39,5
Ricercatore Astronomo	124	80	44	35,5
Tecnologo	112	74	38	33,9
Funzionario Amm.Vo	40	15	25	62,5
C.T.E.R.	180	133	47	26,1
Collaboratore Amm.Vo	110	44	66	60,0
Operatore Amm.Vo	16	6	10	62,5
Operatore Tecnico	50	38	12	24,0
EP Ad Esaurimento	5	4	1	20,0

Monitoraggio disaggregato per genere di personale in regime di tempo parziale:

30 donne
14 uomini

Monitoraggio disaggregato per genere di personale in regime di telelavoro:

33 donne
19 uomini

Proposte:

Considerate le indicazioni legislative sopra elencate, il PTAP che il CUG INAF propone all'Ente prevede le seguenti aree di intervento:

- 1 – Ruolo del Comitato Unico di Garanzia
- 2 – Formazione/Sensibilizzazione/Comunicazione
- 3 – Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro
- 4 – Valutazione del benessere organizzativo
- 5 – Contrasto al fenomeno del Mobbing

1 - Ruolo del CUG

L'art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183 definisce il ruolo del CUG all'interno della Pubblica Amministrazione: *"Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori"*.

L'area di intervento proposta, pertanto, intende adeguare il ruolo attuale del CUG dell'INAF a

quanto specificato dalla legge istitutiva, andando a rivedere alcuni degli aspetti più critici emersi dall'esperienza di lavoro del CUG negli ultimi due anni.

Obiettivo: aumentare l'efficacia dell'azione del CUG, in particolare favorendo la partecipazione del CUG ai tavoli della contrattazione ed acquisendone il parere preventivo su tutte le materie aventi riflessi sull'organizzazione e la gestione del personale.

Azione 1.1: Potenziare la presenza del CUG nell'Ente

Implementare una procedura esplicita di gestione dei rapporti Amministrazione Ente – CUG e in generale di definizione dei compiti del CUG all'interno dell'Ente.

Nell'ottica del miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità del lavoro, la legge 4 Novembre 2010 assegna ai CUG un ruolo chiave di collaborazione continua con la dirigenza delle Amministrazioni, che son tenuti a consultare preventivamente il CUG ogniqualvolta siano adottati atti interni nelle materie di competenza (es. regolamenti, riorganizzazione del lavoro, flessibilità e orario di lavoro, part-time, regolamento sussidi etc).

In pratica verrà definito e condiviso con l'Amministrazione un documento che stabilisca le procedure da seguire per regolare tale flusso e i soggetti coinvolti in base alle diverse materie di competenza del CUG inerenti alle sue funzioni propositive, consultive e di verifica.

Indicatori: Numero di volte in cui il CUG è consultato/invitato ai tavoli di contrattazione, numero di incontri con Amministrazione/Dirigenza (indicatore annuale). Documento per la disciplina dei rapporti tra il CUG e le strutture interne dell'amministrazione (entro il primo anno).

Azione 1.2: Potenziare la formazione dei membri del CUG

Formazione specialistica specifica per i membri del CUG, tramite partecipazione sia a corsi di formazione organizzati da Enti diversi che alle riunioni periodiche dei Forum dei CUG della Pubblica Amministrazione. Il CUG INAF si è già iscritto da tempo al Forum dei CUG della Pubblica Amministrazione e alcune collaborazioni (ad esempio su temi come il Benessere Organizzativo o il mobbing) sono già in atto.

Indicatori: Numero di partecipanti e numero di corsi/riunioni in cui il CUG INAF è presente (indicatore annuale).

2 – Formazione/Sensibilizzazione/Comunicazione

Obiettivo: Sensibilizzare tutto l'Ente sulle tematiche di Pari Opportunità e sul contrasto alle discriminazioni.

Azione 2.1: Presentare il CUG alla Comunità

Programmare presentazioni del Comitato Unico di Garanzia, riguardo al suo ruolo e alle azioni intraprese finora da effettuare nelle diverse sedi INAF, con l'obiettivo di informare e condividere le attività svolte.

Indicatori: numero di persone / numero di sedi coinvolte (indicatore annuale).

Azione 2.2: Sensibilizzare la Comunità sulle tematiche di genere

Introdurre nella pagina web del CUG una parte dedicata alla lettura dell'organizzazione dell'Ente con ottica di genere. Raccolta ed elaborazione statistica di dati relativi al Personale su distribuzione, ruoli, progressioni di carriera, fruizione di istituti contrattuali riferiti alla conciliazione di vita/lavoro e condizioni di lavoro, oltrechè a semplici statistiche di genere sui partecipanti e relatori ai convegni

che INAF sovvenziona. I dati rilevati saranno analizzati al fine di fotografare la situazione esistente nell'ente e di evidenziarne le eventuali criticità sulla base dei quali definire interventi. Divulgazione dei dati sul sito web del CUG.

Indicatori: Produzione della pagina web (primo anno). Aggiornamento e monitoraggio degli indicatori statistici (indicatore annuale).

Azione 2.3: Contrasto ai pregiudizi inconsapevoli

Adozione di una breve guida pratica sui Pregiudizi inconsapevoli (Unconscious Gender Bias) da distribuire alle commissioni di selezione del personale.

Indicatori: numero di commissioni contattate ed eventuali riscontri (indicatore annuale).

Azione 2.4: Adozione di un linguaggio non discriminatorio

Adozione di un linguaggio non discriminatorio e rispettoso dell'identità di genere in tutti i documenti INAF, sia della sede centrale che in tutte le sedi ed occasioni.

Indicatori: numero dei documenti resi disponibili al CUG (indicatore annuale).

3 - Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro

Obiettivo: La conciliazione dei tempi di vita familiare con i tempi di vita professionale è ad oggi ancora uno dei fattori che più incide sulle prestazioni lavorative e sulle progressioni di carriera in particolar modo delle lavoratrici. Purtroppo ancora accade che il lavoro di cura, la genitorialità e i doveri derivanti dall'essere l'essere figli/e non siano suddivisi in parti uguali tra i due generi. A ciò si deve aggiungere la mancanza di servizi complementari in grado di aiutare chi si trova ad affrontare questo tipo di problematiche. Rendere maggiormente fruibili ai dipendenti INAF gli istituti contrattuali già esistenti e promuovere l'adozione di nuovi istituti contrattuali di cui la Pubblica Amministrazione può avvalersi è uno degli obiettivi di questo punto del PTAP.

Azione 3.1: Disciplina del Telelavoro e part-time.

Adozione di maggiore flessibilità lavorativa dando ampio utilizzo anche del conto ore individuale previsto dal contratto (art.49 1999-2001). L'ufficio del personale INAF fa del suo meglio per assicurare tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di telelavoro e part-time inoltrate dai dipendenti. Tuttavia non è ancora stata emessa una normativa sulla materia (Disciplinare INAF del Telelavoro e part-time) e quindi per il personale dipendente manca un disciplinare unico per tutto l'Ente cui far riferimento. Il CUG intende collaborare con l'Ente ad analizzare lo stato del part-time e del telelavoro, verificare la domanda di part-time e di telelavoro da parte del personale e le esigenze dell'Amministrazione; verificare le modalità di concessione di forme di lavoro part-time, telelavoro; mettere a punto e finalizzare una regolamentazione che ne definisca le modalità.

Indicatori: Produzione e pubblicazione sulla pagina web INAF di una circolare unica per il telelavoro e analogamente di una circolare unica per il part-time. Adozione da parte dell'INAF dell'istituto della *banca delle ore/ferie solidali* (così come previsto dal d. lgs. 14 Sett. 2015, n. 151, art. 24), intervenendo così a supporto dei dipendenti che si trovino nell'esigenza di dover utilizzare questo istituto per far fronte a problemi di assistenza di minori malati o disabili (primo anno).

Azione 3.2: Sperimentazione di lavoro agile.

Oggetto dell'azione è esplorare nuove forme di organizzazione delle attività basata sullo "smart working", che permetta di lavorare sugli obiettivi da raggiungere indipendentemente dai luoghi e dai tempi impiegati, incrementando produttività ed efficienza in ambito lavorativo e agevolando la conciliazione dei tempi di vita ed il benessere familiare.

A tal fine è necessario diffondere la conoscenza di nuove forme di lavoro agile, raccogliere ed analizzare l'interesse del personale in merito, studiare e sviluppare proposte da integrare nel modello organizzativo ed avviare una fase di sperimentazione.

Riguardo alla regolamentazione dello smart working ad oggi non esiste nessuna linea guida INAF. È utile ricordare che nella nuova legge 7 agosto 2015, n. 124 ("Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche"), detta anche "Legge Madia", all'articolo 14 si prevede che le pubbliche amministrazioni *"nei limiti delle risorse di bilancio e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro 3 anni, ad almeno il 10% dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera."*

Introducendo quindi una forma di lavoro agile che potrebbe essere grandemente apprezzata dal personale di ricerca, il cui lavoro spesso si attua in luoghi e circostanze particolari (eg. partecipazione a tele/video conferenze, che prevedono la presenza in una sala virtuale).

Indicatori: Documento contenente i risultati della sperimentazione (entro secondo anno). Realizzazione di una proposta di regolamentazione che definisca le modalità di applicazione dello smart working nell'ente (entro terzo anno).

Azione 3.3: Sostegno alla maternità, alla paternità e all'assistenza genitoriale.

Adozione da parte di INAF di una Circolare di buona Prassi (analoga a quella adottata eg dal CNR Circolare n. 3 del 2013) riguardante l'attribuzione dell'indennità di maternità per dipendenti con contratto a tempo determinato e assegnisti di ricerca (v anche: http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/documenti/atticug/Lettera_CUG_IndennitaMaternita_12062015-1.pdf).

Messa in atto di una ricognizione dei bisogni presso le diverse sedi INAF a causa di difficoltà legate alla cura sia dei figli minori che di familiari anziani o disabili (v. anche http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/documenti/atticug/Lettera_INAF_CUG_16042016.pdf) in modo da poter stringere, ove necessario ed opportuno, delle convenzioni con asili nido, scuole materne, centri sportivi, centri estivi, e di sostegno e cura anziani presenti nel territorio.

Indicatori: Emanazione della circolare di buona prassi (primo anno), numero delle convenzioni stipulate con strutture nel territorio (indicatore annuale).

4 - Valutazione del benessere organizzativo

L'indagine sul benessere organizzativo è uno strumento per conoscere il grado di soddisfazione dei dipendenti al fine di rendere più efficace la gestione del personale, migliorare la qualità del lavoro, motivare i dipendenti al raggiungimento degli obiettivi, incrementare la soddisfazione rispetto alla loro attività lavorativa.

Come specificato dall'ANAC in una nota esplicativa sul tema della performance, il CUG può realizzare le indagini di rilevazioni sul personale dell'Ente, qualora tale attività sia prevista nel piano

triennale di azioni positive per le pari opportunità dell'ente. Tali rilevazioni, in quanto strumento del Ciclo di gestione della performance, dovranno essere condivise con il nucleo di valutazione dell'ente.

Questa area di intervento, pertanto, nasce dalla necessità di riproporre questa indagine all'interno dell'INAF, in modo da rilevare il livello di benessere organizzativo così come previsto dall'art. 14, comma 5 del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150.

Obiettivo: L'ultimo questionario sul benessere organizzativo, preparato dal Comitato Pari opportunità, è stato somministrato al personale dell'INAF nel 2010, mentre nel 2013 l'indagine è stata seguita da OIV secondo il modello allora preparato da CIVIT. E' necessaria la messa in atto di una nuova indagine di clima, atta a monitorare lo stato del benessere dei dipendenti e, se possibile, ad evidenziare eventuali cambiamenti, positivi o negativi, rispetto alla situazione di cinque anni fa.

Azione 4.1: Monitorare lo stato del benessere dei dipendenti

Preparazione di un questionario sul benessere organizzativo, discusso e concordato tra CUG e Ente. Somministrazione del questionario a tutti i dipendenti dell'Ente. Creazione di una pagina web contenente i risultati e la loro analisi.

Indicatori: Pagina web dedicata al questionario contenente i risultati e la loro analisi statistica. Numero di partecipanti al questionario (primo anno).

Azione 4.2: Individuare aree di intervento

Sulla base dei risultati del questionario, individuare specifiche aree di intervento per il miglioramento del benessere organizzativo e, laddove tali aree non fossero già coperte da azioni positive o buone prassi già in essere nell'Ente, provvedere alla definizione di azioni atte a mitigare i problemi rilevati.

Indicatori: Documento di definizione delle aree di intervento e delle azioni positive conseguenti (indicatore annuale).

5 - Contrasto al fenomeno del Mobbing

L'Associazione contro lo Stress Psico-sociale ed il *Mobbing*, fondata in Germania nel 1993, definisce ufficialmente il mobbing "*una comunicazione conflittuale sul posto di lavoro tra colleghi o tra superiori e dipendenti nella quale la persona attaccata viene posta in una posizione di debolezza e aggredita direttamente o indirettamente da una o più persone in modo sistematico, frequentemente e per un lungo periodo, con lo scopo e/o la conseguenza della sua estromissione dal mondo del lavoro. Questo processo viene percepito dalla vittima come una discriminazione* "

Pertanto si qualificano come mobbing tutti quegli atti e quei comportamenti che traducendosi in atteggiamenti persecutori attuati in forma evidente e con particolare determinazione possono arrecare danni rilevanti alla condizione psico-fisica del lavoratore.

La [legge 4 novembre 2010, n.183](#) ("Collegato lavoro") modificando gli articoli 1, 7 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, ha apportato modifiche importanti in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche, riunificando tra l'altro in un unico organismo i precedenti comitati paritetici per le pari opportunità e per il mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva.

Obiettivo: Contrastare il fenomeno del mobbing all'interno dell'Ente

Azione 5.1: Adozione di un Codice Etico di Condotta

Il benessere di una persona in ambito lavorativo dipende da vari fattori: in primis la qualità delle attività svolte, ma anche le relazioni con i colleghi, il riconoscimento professionale e delle competenze, la trasparenza nella valutazione e nella progressione di carriera, la partecipazione e la condivisione dei processi decisionali e altro. Per prevenire molestie e garantire la tutela della dignità e libertà personale sul luogo di lavoro e di studio, è necessario un Codice Etico di Condotta contro le molestie a vario carattere (sessuale, di costrizione o vessazione, di lesione della dignità, ecc.). Si tratta di un atto volontario e di auto-normazione già adottato in diversi istituti di ricerca (CNR, INGV, ENEA, INFN). L'INAF dovrà dotarsi di tale codice, la cui stesura è affidata al CUG.

Indicatori: Stesura del Codice di Condotta e delibera di adozione da parte di INAF (entro il primo anno).

Azione 5.2: Nomina del Consigliere/della Consigliera di Fiducia

L'adozione di un Codice di Condotta implica la necessità di dotarsi di una figura di riferimento per la Comunità, cui ricorrere in tutti quei casi in cui la condotta etica definita nel codice non viene seguita da un dipendente dell'Ente. Tale figura è prevista dalla normativa vigente ed è individuata nel Consigliere/a di Fiducia. La realtà nella quale si cala l'attività del/la Consigliere/a di fiducia è plasmata dal codice di adottato, che ne definisce i confini di competenza e l'ambito di operatività della sua azione. Il Consigliere/la Consigliera di Fiducia deve avere caratteristiche di riservatezza, terzietà, autonomia e indipendenza di giudizio ed una provata competenza di tipo giuridico e psicologico. Molti Enti di Ricerca si sono dotati da molti anni di una tale figura di riferimento per il supporto nelle attività di contrasto al mobbing. L'INAF dovrà nominare tale figura contestualmente all'adozione del codice etico di riferimento.

Indicatori: Decreto di nomina del Consigliere/della Consigliera di Fiducia (entro il primo anno).

Azione 5.3: Sensibilizzazione della comunità sul fenomeno del mobbing

Con il supporto del Consigliere/della Consigliera di Fiducia realizzare percorsi di sensibilizzazione e di formazione sulle tematiche oggetto del Codice di Condotta.

Indicatori: numero di seminari (entro il secondo anno).

Azione 5.4: Sportello di ascolto

Implementazione di un sistema di monitoraggio ed ascolto, garantendo un canale di comunicazione verso il Comitato Unico di Garanzia attraverso la casella di posta elettronica del comitato medesimo. Partecipazioni a corsi di formazione specifici.

Indicatori: pubblicazione sul sito del CUG di una nota descrittiva del servizio (entro il secondo anno).

Al Comitato Unico di Garanzia è affidato il compito di monitorare periodicamente la realizzazione di tutte le azioni specificate nel piano utilizzando gli indicatori proposti e attraverso qualsiasi altro strumento ritenga opportuno.