



CUG-INAF

un bilancio – e non solo di genere

Angela Iovino
in rappresentanza del
CUG INAF





I tre pilastri per ogni organizzazione moderna che voglia essere in grado di lavorare al massimo del suo potenziale :

- Deve contenere un buon mix di persone e di talenti.
- Deve far sì che ognuno venga trattato equamente in un ambiente rispettoso.
- Deve incoraggiare pratiche di lavoro flessibile – facendo tesoro delle nuove tecnologie a disposizione.





I CUG (Comitati Unici di Garanzia) mirano a raggiungere più obiettivi:

- Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità indipendentemente dal genere, razza, età etc.
- Valorizzare le competenze garantendo il benessere di lavoratori e lavoratrici ;
 - Suggestire pratiche che favoriscano l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico.

CUG: valore aggiunto per la PA





Chi siamo

Titolare	Supplente	Rappresentante
Angela Iovino (CV) (Presidente) Ricercatrice OA Brera	Gaetano Valentini Tecnologo OA Teramo	Ente
Isabella Pagano (Vice-Presidente) Primo Ricercatore OA Catania	Giuseppe Di Persio CTER IAPS Roma	Ente
Giovanni Candeo (Segretario) CTER OA Padova	Laura Schreiber CTER OA Bologna	Ente
Alessandra Capezzone Tecnologa Sede Centrale	Raffaella Riondino Funzionaria di Amministrazione Sede Centrale	Organizzazioni Sindacali
Anna Di Giorgio Ricercatrice IAPS Roma	Paola Grandi Ricercatrice IASF Bologna	Organizzazioni Sindacali
Manuela Magliocchetti Ricercatrice IAPS Roma	Ilaria Musella Ricercatrice OA Capodimonte	Ente
Angela Rossetti Collaboratrice di Amministrazione Sede Centrale	Maria Rezzaghi Funzionaria di Amministrazione IRA Bologna	Organizzazioni Sindacali
Federico Tosi Ricercatore IAPS Roma	Anna Milillo Ricercatrice IAPS Roma	Organizzazioni Sindacali



Il CUG INAF e' diventato operativo nell'estate 2014



Nel processo di realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di parità, di pari opportunità e di benessere organizzativo, il ruolo del CUG INAF è quello di:

- sviluppare proposte
- rappresentare l'organo di riferimento e di consultazione dell'Ente per tutte le problematiche attinenti tale processo
- verificare l'attuazione delle azioni e delle misure proposte.





Il CUG ha una pagina WEB dedicata nel sito INAF:

www.inaf.it/CUG

e vi pubblica regolarmente sia le lettere spedite alla dirigenza che ogni iniziativa intrapresa, oltre che una serie di altri documenti utili.

Inoltre ha un indirizzo mail

CUG@inaf.it

dove riceve possibili segnalazioni dei dipendenti su ogni caso in cui possa riscontrarsi evidenza di discriminazione, mancata attenzione all'interesse ed al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici nell'ente.



- Pagina WEB dedicata:

www.inaf.it/CUG

- Indirizzo mail:

CUG@inaf.it

Il CUG ha sempre cercato di intervenire – ogni qualvolta se ne sia presentata l'opportunità – presso la Dirigenza INAF per sottolineare la necessità di rispettare un equilibrio di genere oltre che per suggerire azioni che potessero sanare potenziali trattamenti discriminatori ed in generale favorire il benessere organizzativo all'interno dell'Ente.





Il CUG INAF è entrato a far parte del Forum dei CUG della Pubblica Amministrazione – un luogo dove diverse esperienze di CUG confluiscono ad arricchirsi vicendevolmente – partecipando attivamente alle riunioni periodiche organizzate.



Il vantaggio di fare squadra!



Il CUG ha istituito un fruttuoso rapporto con la nuova amministrazione ed è ormai inserito appieno come Organo - con precisi compiti - nello Statuto dell'Ente, alla cui stesura ha collaborato in modo fattivo.

Ha approntato un

Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP)

che è stato inviato alla dirigenza dell'Ente e che verrà discusso a breve in CdA.





Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP)

Si articola nei seguenti punti:

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



Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP)

Si articola nei seguenti punti:

- Ruolo del Comitato Unico di Garanzia
- Contrasto al fenomeno del Mobbing**
- Valutazione del benessere organizzativo
- Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro
- Formazione/Sensibilizzazione/Comunicazione





PTAP – Contrasto al fenomeno del Mobbing

Adozione da parte di INAF del Codice Etico di Condotta contro le molestie a vario carattere (sessuale, di costrizione o vessazione, di lesione della dignità, ecc.).

Scopo: prevenire molestie e garantire la tutela della dignità e libertà personale sul luogo di lavoro e di studio

Il CUG ha già elaborato un Codice di Condotta per INAF – analogo a Codici già fatti propri da altri enti di ricerca.





PTAP – Contrasto al fenomeno del Mobbing

Adozione da parte di INAF del Codice Etico di Condotta contro le molestie a vario carattere (sessuale, di costrizione o vessazione, di lesione della dignità, ecc.).

Scopo: prevenire molestie e garantire la tutela della dignità e libertà personale sul luogo di lavoro e di studio.

Contestualmente nomina della cosiddetto/a Consigliere/a di Fiducia: figura di riferimento per la comunità cui ricorrere nei casi di contenzioso.

Caratteristiche di:

- riservatezza
- terzietà
- autonomia e indipendenza di giudizio
- provata competenza di tipo giuridico e/o psicologico.





PTAP – Contrasto al fenomeno del Mobbing

Abbiamo proposto di aprire una sperimentazione di Sportello di Ascolto per il disagio Lavorativo.



Ad esempio un indirizzo e-mail cui far confluire richieste dei dipendenti per:

- promuovere l'emergere di risorse personali per affrontare situazioni di disagio/criticità;
- contenere il rischio di esclusione psico-sociale e dei conflitti offrendo, tra le altre possibilità e previo consenso delle parti, la mediazione tra le persone coinvolte;
- accompagnare le persone a riflettere sul proprio patrimonio di risorse, qualità e capacità per raggiungere una diversa consapevolezza della spendibilità del proprio valore professionale (bilancio delle competenze);
- offrire una consulenza ai dirigenti al fine di una migliore gestione delle risorse umane.



Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP)

Si articola nei seguenti punti:

- Ruolo del Comitato Unico di Garanzia
- Contrasto al fenomeno del Mobbing
- Valutazione del benessere organizzativo**
- Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro
- Formazione/Sensibilizzazione/Comunicazione





PTAP – Valutazione del Benessere Organizzativo

- Il precedente questionario sul benessere organizzativo è stato somministrato al personale dell'INAF nel 2013 (indagine ANAC/CIVIT).
- Il questionario, oltre ad essere uno strumento conoscitivo, è anche un'occasione per fare il punto circa i molteplici aspetti che costituiscono la vita di un'organizzazione, essendo un mezzo per individuare e misurare numericamente, in modo attendibile e corretto, le criticità, i punti di forza, le aree di debolezza, meritevoli di successivi approfondimenti conoscitivi





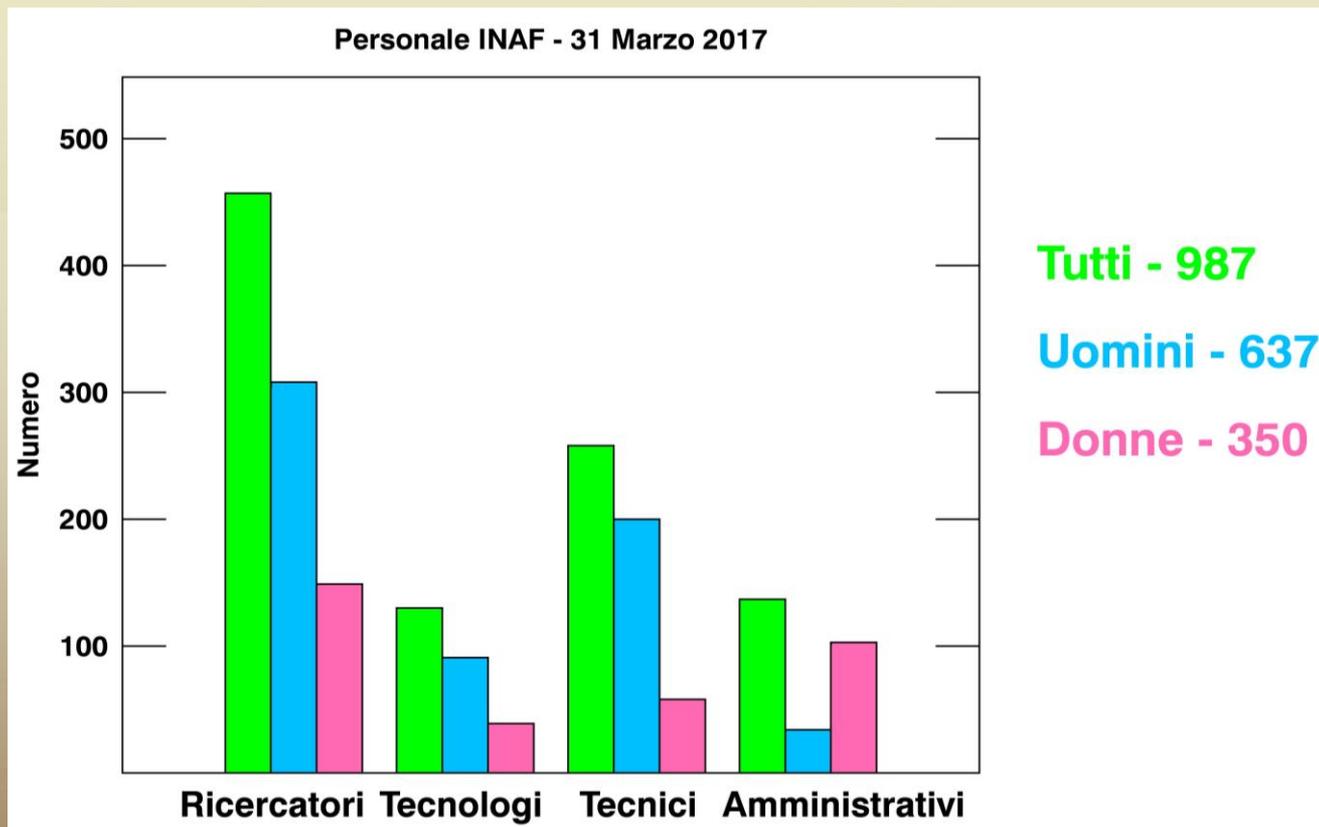
***INAF in numeri (dal database dipendenti)
al 31 Marzo 2017 ****

Personale INAF - Tutti i ruoli	
Totale	987
Uomini	637
Donne	350
Donne/Totale	~35%

* Grazie a B. Neri di INAF-Bo



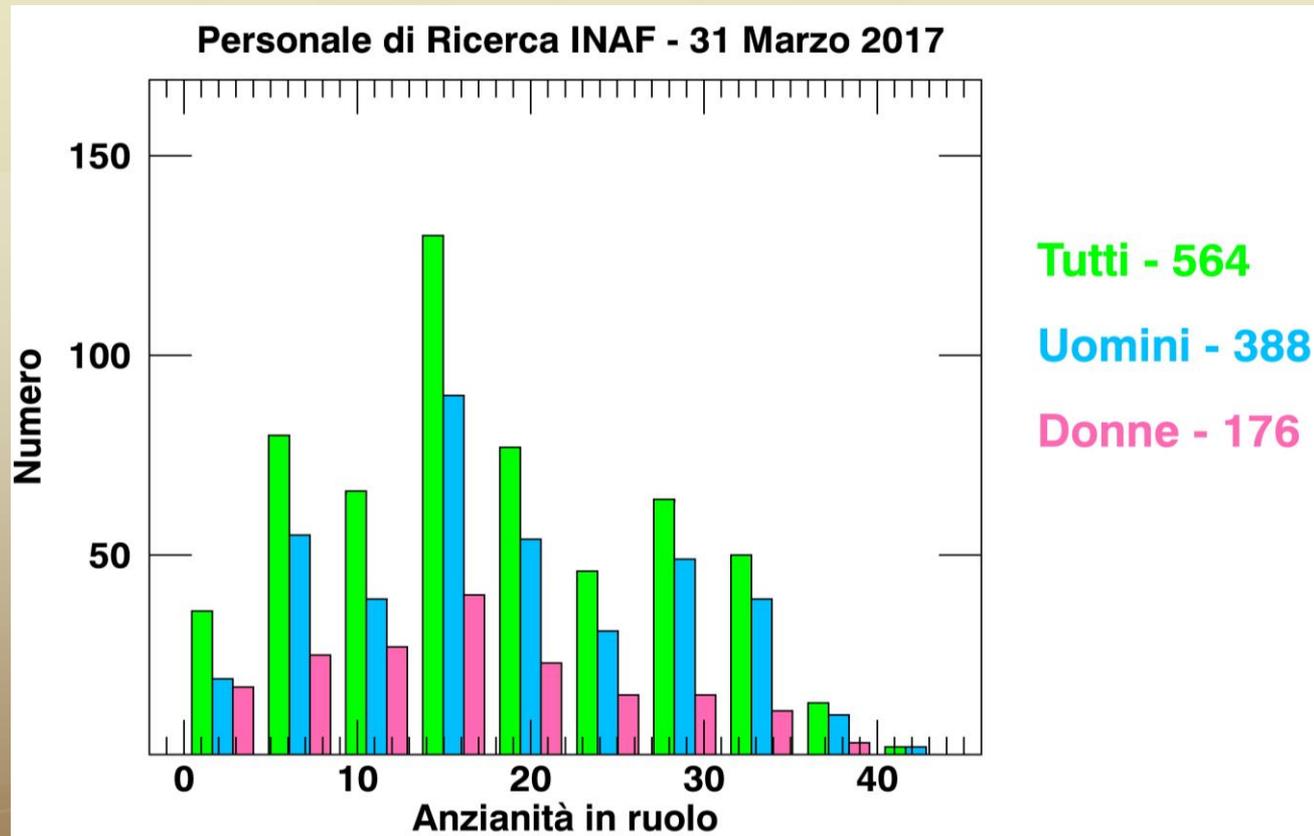
Distribuzione del personale INAF per profili



	Pers. Ricerca	Pers. Tecnico	Pers. Amministrativo
Totale	587 (457+130)	263	137
Uomini	399 (308+91)	204	34
Donne	188 (149+39)	59	103
Donne/Totale	32%	22%	75%



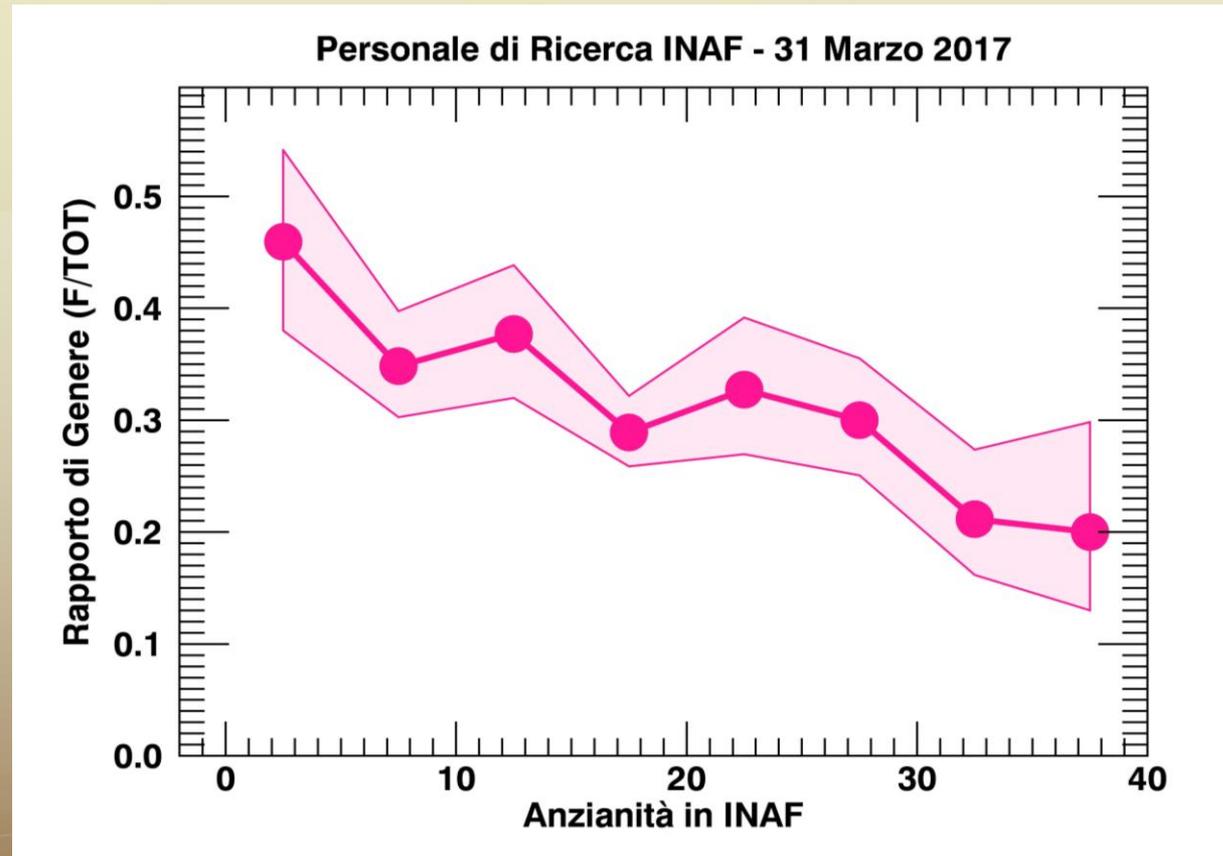
*Anzianità in ruolo
del
Personale di Ricerca*



Mediana della distribuzione dell'anzianità in ruolo è 16.7 anni –
17.5 per gli uomini e 15.3 per le donne



*Rapporto di Genere
in funzione
dell'Anzianità in
ruolo del
Personale di Ricerca*

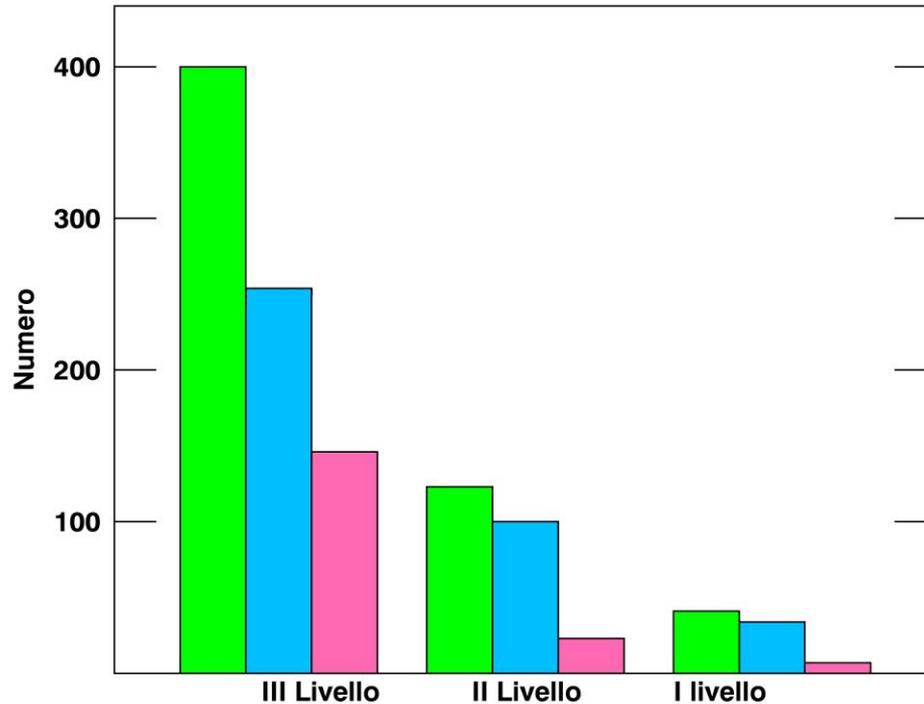


Tra i neo assunti la percentuale di donne è maggiore che fra i più anziani in carriera.



Distribuzione di genere tra il personale di Ricerca in funzione del ruolo

Personale di Ricerca INAF - 31 Marzo 2017 - Divisione per ruolo



Tutti - 564

Uomini - 388

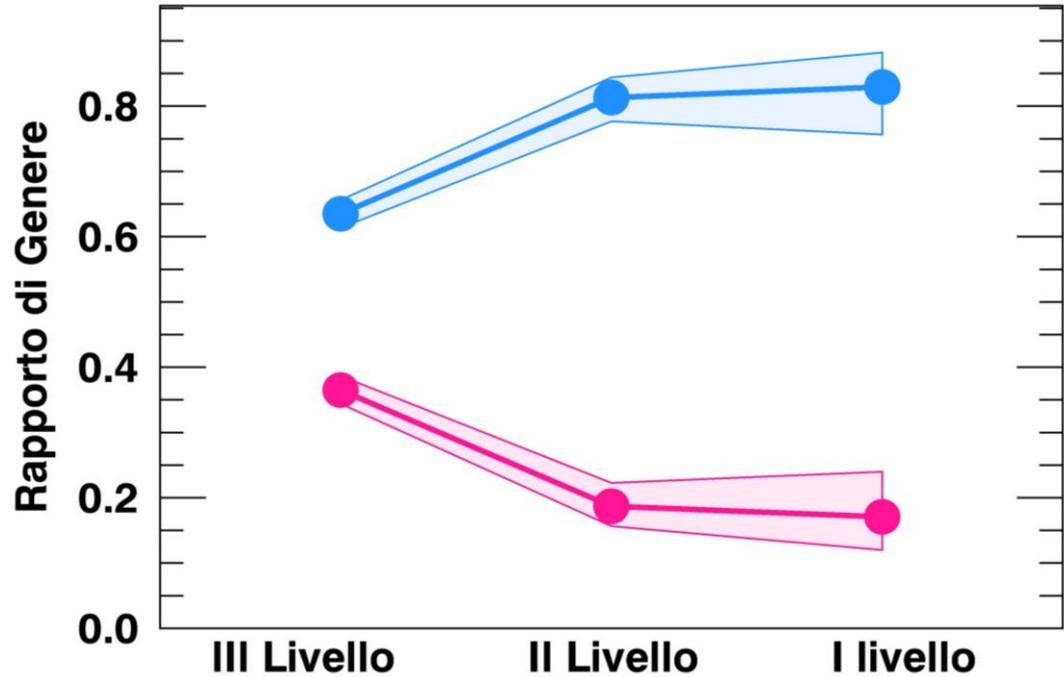
Donne - 176

	III Livello	II Livello	I Livello
Totale	400	123	41
Uomini	254	100	34
Donne	146	23	7
Donne/Totale	37%	19%	17%



Il noto diagramma
a forbice !!
Purtroppo anche in
INAF!

Personale di Ricerca INAF - 31 Marzo 2017
Divisione per ruolo



	III Livello	II Livello	I Livello
Totale	400	123	41
Uomini	254	100	34
Donne	146	23	7
Donne/Totale	37%	19%	17%



Nel percorso di carriera le donne vengono via via perse ... (modello leaky pipeline)

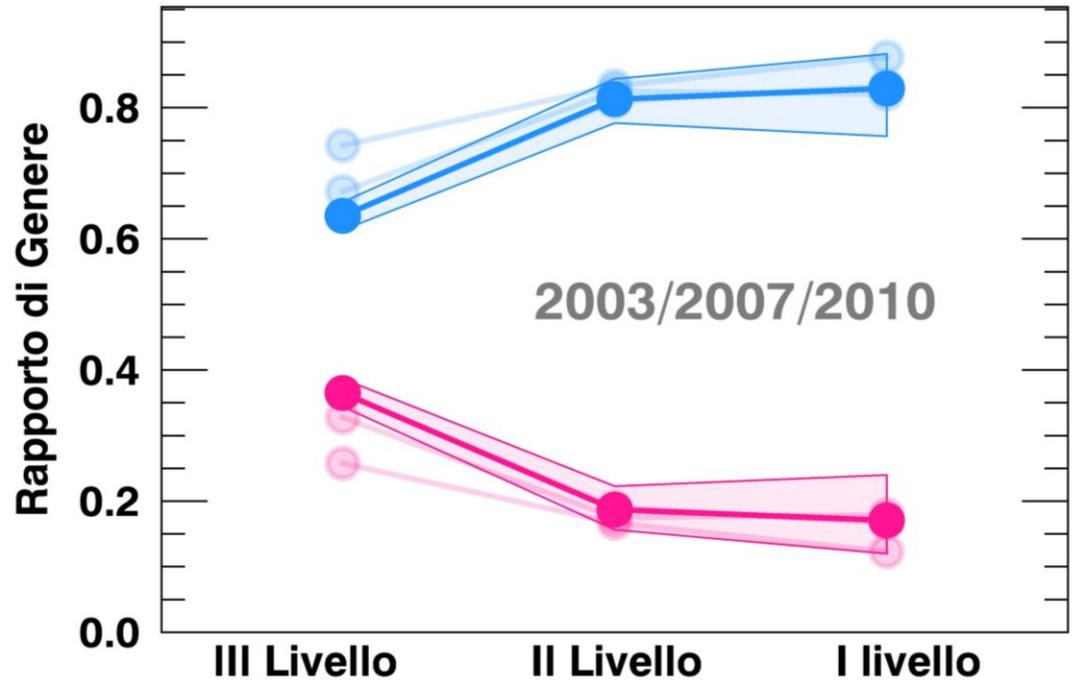


**Il noto diagramma
a forbice !!**

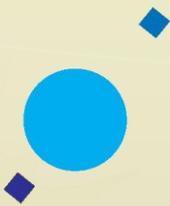
**La situazione non
cambierà a breve:**

**il trend verso il
cambiamento è
molto blando**

**Personale di Ricerca INAF - 31 Marzo 2017
Divisione per ruolo**

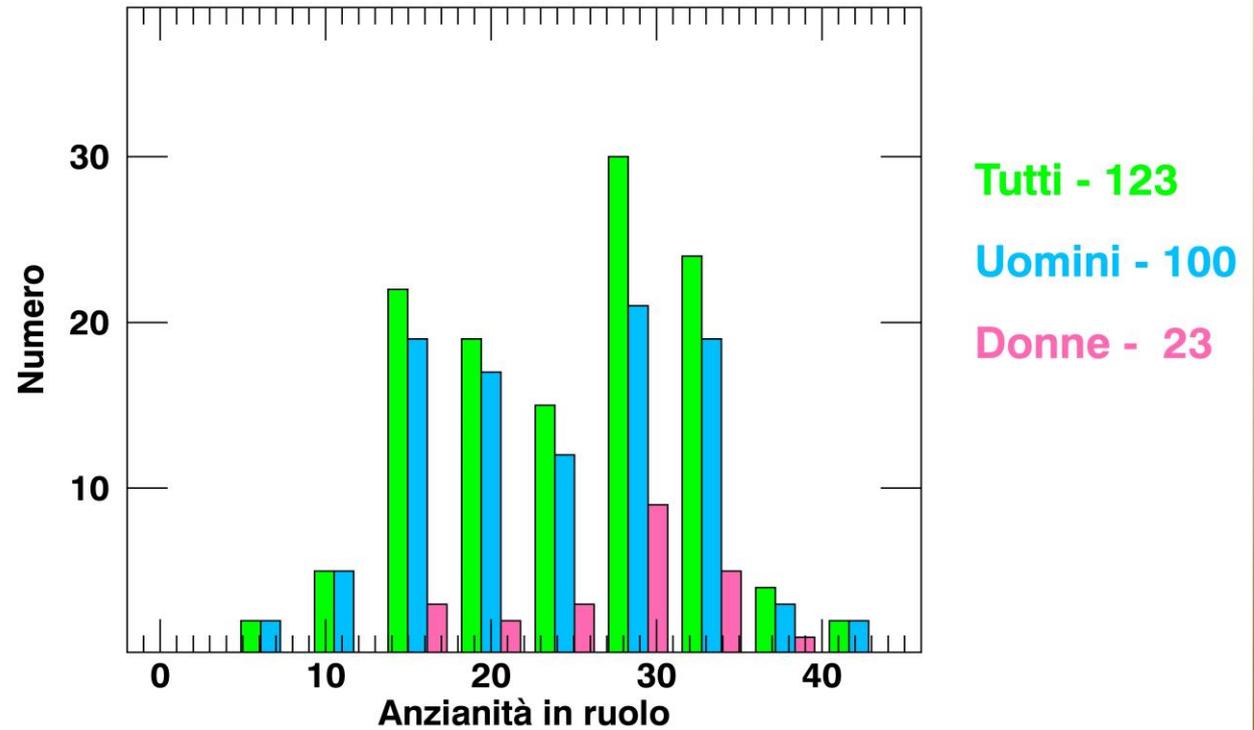


	III Livello	II Livello	I Livello
Totale	400	123	41
Uomini	254	100	34
Donne	146	23	7
Donne/Totale	37%	19%	17%



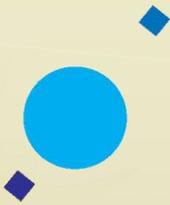
Distribuzione dell'anzianità nell'ente per il personale di ricerca di Livello II

Personale di Ricerca INAF - 31 Marzo 2017 - Livello II

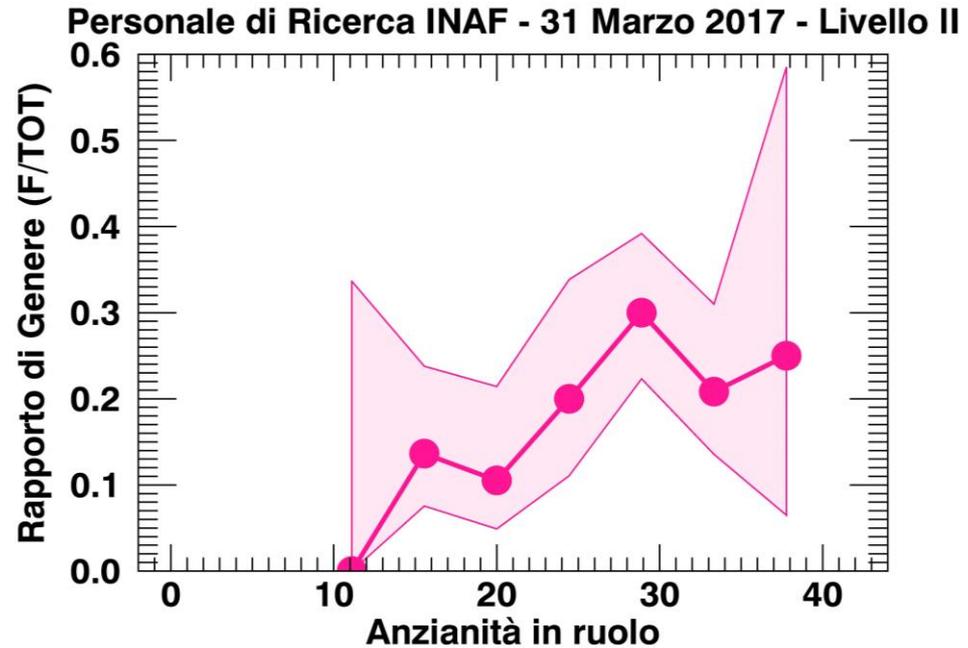


Mediana dell'anzianità nell'ente per le ricercatrici di Livello II è di ~29 anni di contro ad un valore di ~25 anni per i colleghi in egual ruolo ma di sesso maschile

Sembra esserci un ritardo di carriera ...

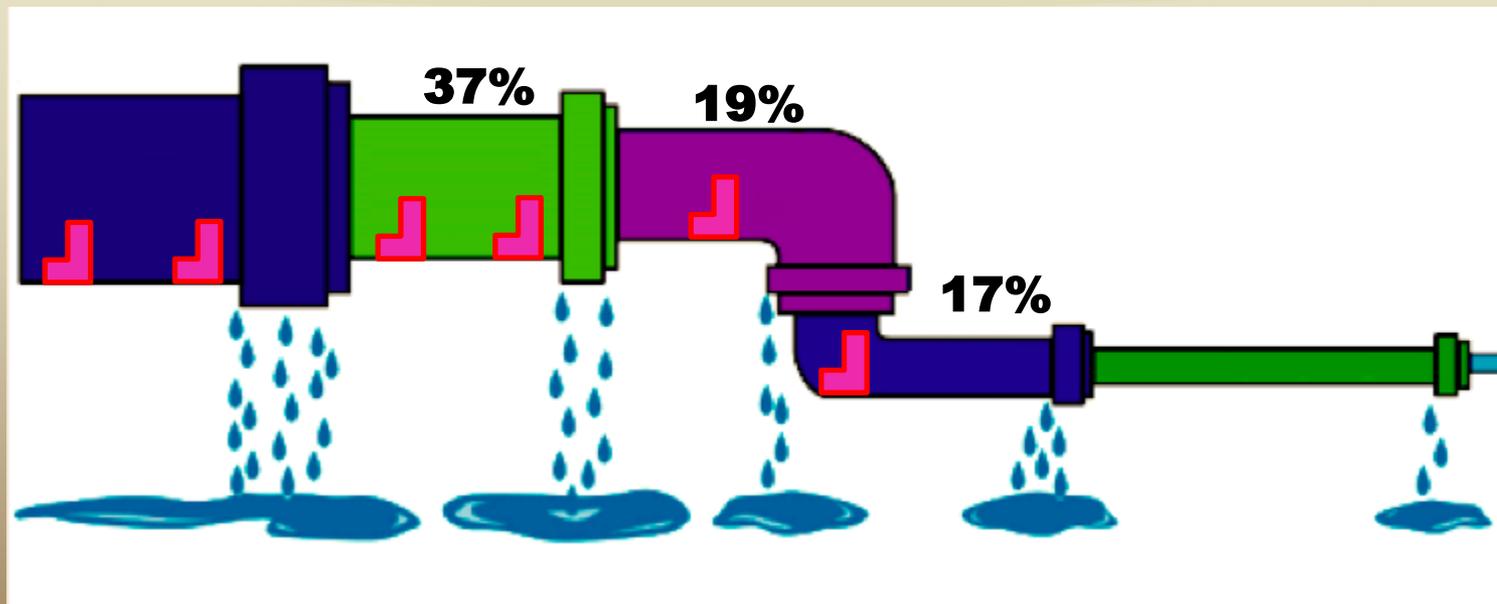


Rapporto di Genere in funzione dell'Anzianità in ruolo del Personale di Ricerca II livello



Mediana dell'anzianità nell'ente per le ricercatrici di Livello II è di ~29 anni di contro ad un valore di ~25 anni per i colleghi in egual ruolo ma di sesso maschile

Sembra esserci un ritardo di carriera ...



La pipeline non solo ha delle perdite ma sembra anche avere delle saracinesche *selettive* a rallentarne il flusso!



“Verso un maggiore coinvolgimento dei giovani nelle scelte strategiche dell’Italia in Astronomia”

