



La proposta del CUG INAF per il Piano Triennale delle Azioni Positive

Angela Iovino

in rappresentanza del

CUG INAF

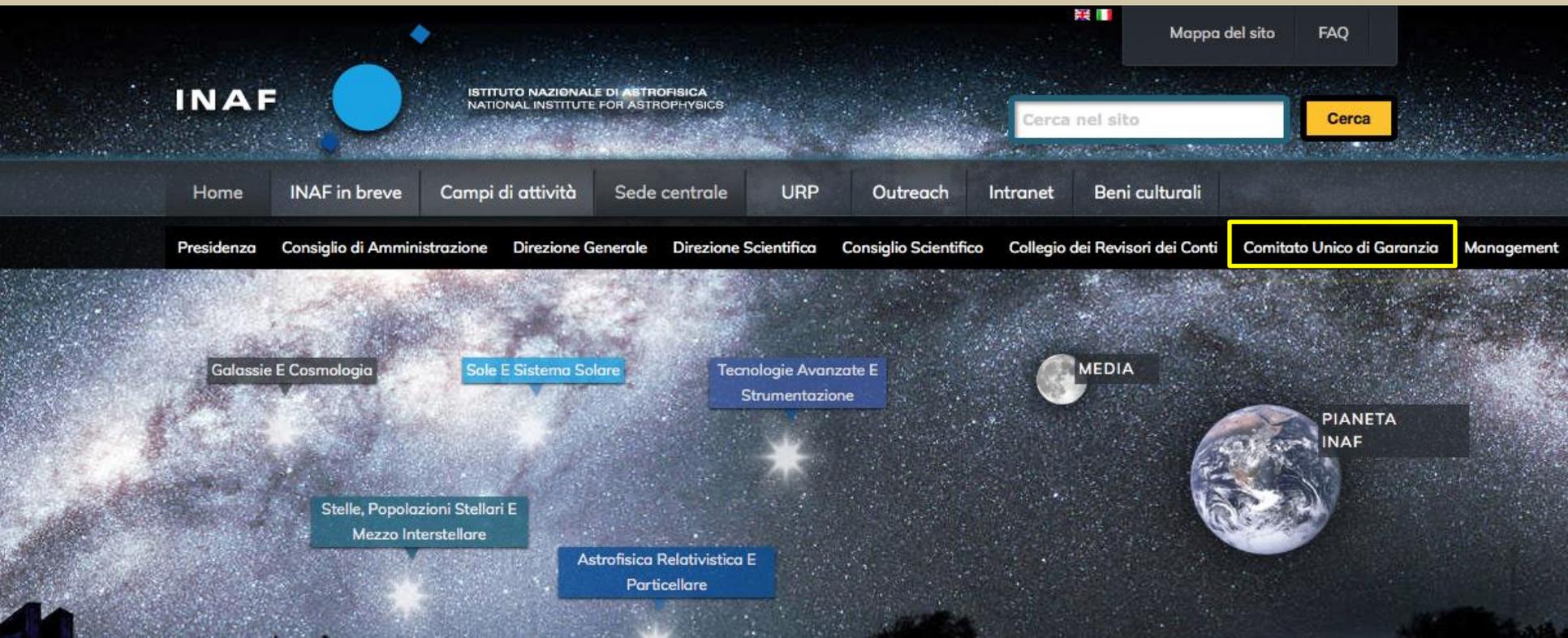


Grazie !



Siamo entrati appieno come organismo dell'Ente nel nuovo Statuto:

Art. 12, comma 4: « *Il Comitato Unico di Garanzia valuta la adeguatezza delle azioni positive, dei progetti e delle "buone pratiche" finalizzate a garantire il migliore utilizzo delle risorse umane e riferisce, a cadenza annuale, sull'esito di tale valutazione al Presidente, al Direttore Generale e al Direttore Scientifico* »





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 Organismo - con precisi compiti - nello Statuto dell'Ente, alla cui stesura ha collaborato in modo fattivo.

Ha approntato un

Piano Triennale delle Azioni Positive *

che è stato inviato alla dirigenza dell'Ente e che vogliamo illustrarvi in breve.



*Art. 48 del
D.Lgs. 198/2006



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 – Codice Etico di Condotta

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 – Codice Etico di Condotta

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 Codice Etico di Condotta codifica i passi formali cui può adire il/la dipendente che ritenga di essere oggetto di fenomeni discriminatori, di mobbing e/o in generale di molestie sul luogo di lavoro e di studio.





PTAP – Codice Etico di Condotta

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.).

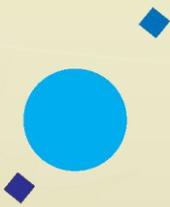
Scopo: prevenire molestie e garantire la tutela della dignità e libertà personale sul luogo di lavoro e di studio.

➤➤ 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 – Favorire il Benessere Organizzativo

Proponiamo 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:

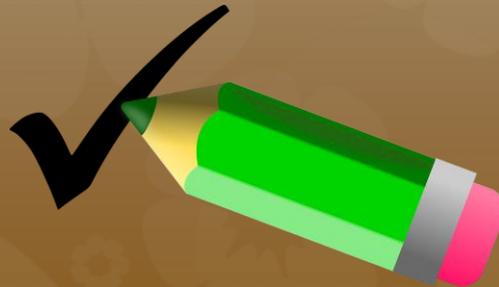
- Ruolo del Comitato Unico di Garanzia
- Contrasto al fenomeno del Mobbing
- Valutazione del benessere organizzativo**
- Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro
- Formazione/Sensibilizzazione/Comunicazione





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, individuando così le priorità di intervento.





PTAP – Valutazione del Benessere Organizzativo

- Il CUG si è avvalso dell'aiuto della Dott.ssa Spagnoli – una ricercatrice che si occupa di Benessere Lavorativo e di Valutazione e Prevenzione dei rischi psico-sociali lavoro-correlati (Università Napoli) – che ci ha fornito un suo già collaudato strumento di indagine
- Ambiti coperti: variabili socio demografiche (genere, età, ruolo, sede, situazione familiare) da correlare con le variabili target dello studio: ad esempio: compatibilità individuo/organizzazione, rischi psico-sociali lavoro-correlati, crescita e compromesso di carriera, soddisfazione lavorativa, giustizia organizzativa etc.

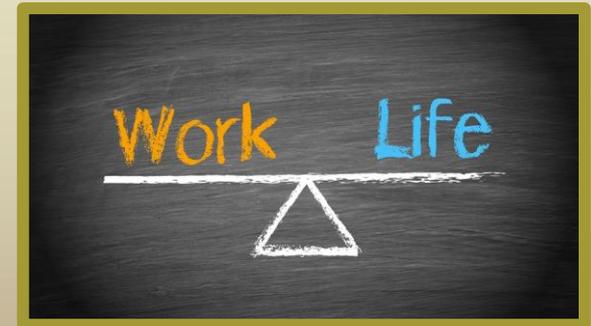
Sinergia virtuosa tra enti della PA



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 – Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro

- Finalizzazione del Disciplinare INAF del Telelavoro e part-time ed introduzione dell'istituto della banca delle ore/ferie solidali
- Sperimentazione di nuove forme di organizzazione delle attività basate sullo "smart working" - ossia organizzazioni lavorative basate sugli obiettivi indipendentemente dai luoghi e/o tempi impiegati.





PTAP – Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro

- Sugeriamo la messa in atto di misure a sostegno della maternità, paternità ed assistenza genitoriale .
- Riteniamo importante l'adozione da parte di INAF di una Circolare di buona Prassi, analoga a quella adottata in altri enti di ricerca. Con questa circolare (v. ad esempio la Circolare n. 3 del 2013 del CNR) si stabilisce che gli oneri per l'indennità di maternità per dipendenti con contratto a tempo determinato e assegnisti di ricerca debbono andare a gravare a carico di pertinenti capitoli dell'Amministrazione Centrale.





PTAP – Un inizio ...

- Il PTAP è senz'altro uno snodo importante nei rapporti tra il CUG e la dirigenza dell'Ente – la sua messa in atto è un obiettivo ambizioso che vorremmo che il CdA facesse proprio.
- Auspichiamo si tratti solo di un inizio: desideriamo e pensiamo di poter essere uno strumento di crescita e valorizzazione per tutto l'Ente!

CUG: valore aggiunto per INAF





Tu sei qui: [Home](#) > [Sedi](#) > [Sede Centrale INAF](#) > Comitato Unico di Garanzia

Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'INAF nasce il 29 Gennaio 2014 in sostituzione del precedente Comitato di Pari Opportunità.



I "Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" assumono tutte le funzioni che la legge e i contratti collettivi attribuivano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

- [Organizzazione](#)
- [Componenti](#)
- [Obiettivi & Compiti](#)
- [Normativa e Riferimenti](#)
- [Regolamento \(new\)](#)
- [Atti](#)
- [Riunioni e Verbali](#)
- [Risorse](#)
- [Storia](#)

2017 LXI Congresso della Società Astronomica Italiana
CUG-INAF un bilancio – e non solo di genere a cura di Angela Iovino

Contatti: cug@inaf.it

Tecnologie Avanzate E
Strumentazione

MEDIA

PIANETA
INAF

Relativistica E
Micellare

Grazie per l'attenzione!

Roma 11 Ottobre 2017