



Istituto Nazionale di Astrofisica

Comitato Unico di Garanzia

Verbale riunione CUG - INAF 10 Luglio 2018

Il giorno 10 Luglio 2018, alle ore 10.15, in via telematica, si è riunito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, convocato dalla Presidente in data 4 Luglio, con il seguente Ordine del Giorno:

- 1- Questionario su Benessere Organizzativo - resoconto dell'incontro con la Dott.ssa Spagnoli.
- 2- Iniziativa sportello di ascolto - costi.
- 3- Codice Etico di Condotta - novità.
- 4- Resoconto su stesura Regole di Utilizzo della lista discussioni.
- 5- Risposte ricevute alla richiesta di disponibilità per il nuovo CUG, discussione generale.
- 6- Varie ed eventuali

Sono presenti alla riunione: Angela Iovino, Anna Di Giorgio, Giovanni Candeo, Isabella Pagano, Iliara Musella (in sostituzione di Manuela Magliocchetti), Anna Milillo (in sostituzione di Federico Tosi), Gaetano Valentini.

La Presidente – Angela Iovino – essendo presente il numero legale dei componenti, dichiara valida la riunione ed apre la discussione sui punti posti all'Ordine del Giorno.

1) Questionario su Benessere Organizzativo

La Presidente riferisce dell'incontro preliminare che lei stessa e Anna Di Giorgio hanno avuto con la Dott.ssa Spagnoli presso la Sede Centrale di INAF, in data 25 Giugno 2018.

La Dott.ssa Spagnoli, che ha ricevuto i risultati della compilazione dei questionari sul Benessere Lavorativo a metà Aprile, ne ha già effettuato una prima analisi (anche se con qualche ritardo – di cui ha chiesto venia – legato ai suoi impegni di docente universitaria). Anche se il numero alto dei partecipanti al questionario è stato alto (la Presidente ricorda che la partecipazione è stata del ~55% dei dipendenti), di fatto nelle diverse strutture la partecipazione non è stata omogenea – in particolare le sedi di Torino e di Roma-Monteporzio hanno visto un numero piuttosto basso di partecipanti al questionario.

La cosa, suggerisce Angela Iovino, andrebbe forse approfondita, cercando di chiarire se e come mai ci siano stati motivi per questa bassa partecipazione.

La Dott.ssa Spagnoli ha poi brevemente presentato durante l'incontro i risultati che ha già ottenuto – statistiche di genere, di ruolo, di età anagrafica, ed una prima serie di ulteriori statistiche che certo necessitano di approfondimento. Questo approfondimento sarà effettuato prima dell'autunno, ed i suoi risultati verranno poi discussi con il CUG.

Tra le cose notate dalla Dott.ssa Spagnoli c'è l'alta percentuale di dipendenti (più dei 25%)

che dichiarano di aver problematiche legate alla presa in carico di un anziano in famiglia – cosa che forse non stupisce data la distribuzione dell'età anagrafica del personale.

Altra cosa fatta notare della Dott.ssa Spagnoli è l'alto numero di dipendenti che dichiarano di lavorare tipicamente più di 41 ore a settimana (il 43%), di cui un 5% che dichiara di lavorare più di 50 ore per settimana. Questo valore si traduce in un fattore cosiddetto di 'Dipendenza dal lavoro/workaholism' che sembra esser più pronunciato per le donne.

Chiaramente si tratta di un inizio di analisi e nell'incontro che si è svolto in Sede Centrale si è chiesto alla dott.ssa Spagnoli di focalizzare l'attenzione della sua analisi sugli argomenti:

- Conciliazione lavoro famiglia
- Giustizia organizzativa – percezione
- Stress lavoro correlato e Eccesso di lavoro
- Mobbing

e di cercare di evidenziare se ci son correlazioni non solo per genere, ma anche per ruolo (diverse tipologie di personale) e per età.

Si è chiesto – se possibile – di evidenziare differenze significative tra diverse strutture, sempre nel rispetto della significatività statistica del risultato e della rappresentatività del campione, in modo da poter suggerire alla dirigenza possibili progetti pilota ed interventi mirati.

L'interpretazione finale del questionario, da parte della Dott.ssa Spagnoli, verrà divulgata a tutti i dipendenti. Si fanno delle considerazioni sulla possibilità di fare a tale scopo dei seminari per la discussione dei risultati, seminari che potrebbero esser utili per migliorare l'efficacia e la visibilità del CUG all'interno dell'ente. La Presidente farà girare alcune elaborazioni grafiche del questionario, fatte in via preliminare dalla Dott.ssa Spagnoli, le quali saranno allegate al verbale in modo che tutti possano prenderne visione; ne chiederà conferma di permesso alla Dott.ssa Spagnoli.

V. allegato 1 – Risultati preliminari questionario Benessere Lavorativo – così come fornito dalla Dott.ssa Spagnoli.

2) Iniziativa sportello di ascolto

Si riprende la discussione circa la possibilità di istituire degli sportelli d'ascolto, di cui si era parlato nella scorsa riunione e riguardo alla quale la Presidente ha fatto una rapida indagine. Al momento tale possibilità sembra di difficile attuazione, dato che i costi risultano piuttosto alti per le disponibilità INAF.

Da indagine effettuata con l'aiuto della dott.ssa Spagnoli – che gentilmente ha contattato professionisti di sua conoscenza – anche una proposta minimale che prevedesse 6 ore mensili di cui 4 di sportello e 2 di feedback, prevede costi pari a: 6 ore x 11 mesi =66 ore, che ad un costo tipico di 120 euro all'ora implicano un costo pari a ~ 8000 Euro (con IVA da aggiungere) per ogni incarico annuale per sede. Si potrebbe risparmiare accorpando sedi vicine geograficamente, ma ovviamente ne risulterebbe diminuita l'efficacia dell'azione di sportello (che richiede la presenza fisica del/la professionista).

Il CUG discute della possibilità alternativa di organizzare dei seminari informativi che hanno costi più contenuti.

Si discute se lo sportello di ascolto abbia qualcosa a che vedere con la figura della Consigliera di Parità. Angela Iovino chiarisce che non è così, lo sportello sarebbe eventualmente gestito da una professionista psicologa, e si occuperebbe di aspetti di disagio di carattere psicologico in prima battuta (mobbing, malessere sul luogo di lavoro), non di carattere giuridico.

3) Codice Etico di Condotta - novità

La proposta del Codice Etico di condotta è ancora in attesa di adozione da parte del CdA. La Presidente si farà carico di sollecitarne l'adozione e chiede inoltre a tutti i presenti di operarsi per sollecitarne l'approvazione discutendone con i membri CdA con i quali ci sono contatti. Lo stesso vale ovviamente per tutte le proposte di azioni positive, inserite nel piano triennale fatto proprio dall'ente.

4) Resoconto su stesura Regole di Utilizzo della lista Discussioni.

La Presidente riferisce al CUG di aver ricevuto richiesta dalla dirigenza per la stesura di una serie di semplici Regole di Utilizzo per la lista Discussioni INAF. La lista era stata sospesa dalla dirigenza a causa di messaggi che avevano toccato toni sgradevoli, ritenuti scorretti all'interno della stessa.

Di fronte alla opportunità di adoprarsi affinché si potesse procedere su tempi brevi ad una riapertura della lista Discussioni, il giorno stesso della richiesta (Venerdì 6 luglio) la Presidente ha proceduto a contattare telefonicamente I. Pagano (vice-presidente), G. Candeo (segretario) e A. Di Giorgio (rappresentante presso il Forum dei CUG), in modo da discutere come stilare al meglio tale codice. Entro Venerdì pomeriggio la proposta è stata inviata alla dirigenza, e finalizzata Sabato 7 Luglio in mattinata (dopo una breve, ultima, interazione con la dirigenza), consentendo la rapida riapertura della lista Discussioni.

Si apre la discussione sulla procedura seguita in questo caso – in qualche modo di emergenza, dato che era richiesta una azione tempi brevi. Tra i presenti si concorda di appoggiare quanto messo in atto. Tuttavia resta il fatto che non si è raggiunti tutti i membri del CUG con l'informazione di quanto si stava facendo – il CUG registra il messaggio¹ ricevuto via mail da

1- Messaggio ricevuto da Angela Rossetti (membro in carica) e Maria Rezzaghi (membro supplente) verbatim:

Le sottoscritte componenti del CUG di nomina UIL si dissociano dall'iniziativa della stesura di una bozza di "Regole di Comportamento per l'utilizzo della lista Discussioni" presa solo da alcuni componenti dello stesso CUG sia nel merito sia nel metodo. Nessun componente UIL è stato interpellato o ha partecipato alla stesura del testo, testo che non può essere condiviso perchè le regole di comportamento sono già previste nel codice di condotta del personale articolo 11 nelle previsioni specifiche dell'INAF punto 3:

'Nei messaggi di posta elettronica scambiati nell'ambito di mailing list costituite all'interno dell'Ente, il dipendente non può offendere l'altrui onore, decoro e reputazione né usare espressioni di carattere ingiurioso, né utilizzare tali o similari strumenti di comunicazione per dibattiti su temi estranei all'attività istituzionale'.

Inoltre stabilire cosa si scrive in chiave sarcastica non è un dato oggettivo così come stabilire cosa è inutilmente polemico oppure cosa si intenda per rivendicazioni personali.

Avremmo dovuto chiedere trasparenza e lealtà per tutti i lavoratori che hanno diritto di sapere se sono stati adempiuti da parte dell'Ente, in uguale misura per tutto il personale, i dettami contrattuali previsti dal CCNL degli EPR. Anche il silenzio può diventare discriminazione. Firmato: Angela Rossetti (membro effettivo) e Maria Rezzaghi (membro supplente)

Angela Rossetti e dalla sua sostituta Maria Rezzaghi, riportato in calce. Purtroppo nessuna delle due colleghe ha potuto partecipare alla presente riunione.

Durante la discussione si evidenzia come, pur restando ferma la condanna dei toni e della mancanza di rispetto verso le persone, gli scambi visti sulla lista discussioni evidenziano (e non per la prima volta purtroppo) un forte sentimento di malessere nell'Ente, talora indotto dalla mancanza di riscontro a richieste reiterate e legittime di chiarimenti su argomenti di interesse diffuso (ad es. contrattuale) per il personale.

Si decide che il CUG scriva una nota alla dirigenza in cui suggerire la messa in atto di un sistema di ticket, analogo a quello che apparentemente, seppur ancora poco pubblicizzato, è già in funzione in INAF (v. <http://servizi.sedecentrale.inaf.it/helpdesk/>). Un sistema, quindi, che garantisca tracciabilità e tempi adeguati di risposta, evitando inutili malcontenti. La lettera verrà preparata e discussa nella prossima riunione.

5) Risposte ricevute alla richiesta di disponibilità per il nuovo CUG

Nella precedente riunione era stato chiesto a tutti i membri del CUG in carica di ripensare alla loro disponibilità per un nuovo mandato e di farlo sapere ad Angela Iovino.

La Presidente fa notare che i tempi per un rinnovo forse non saranno brevissimi, perché a valle delle proposte sindacali occorrerà poi partire con delle elezioni (v. il cosiddetto DOF-INAF – <http://www.inaf.it/it/documenti/disciplinare-di-organizzazione-e-funzionamento/view>, articolo 10, comma 3).

Visto che i membri attuali rimarranno in carica in attesa della nomina del nuovo CUG si decide di chiedere ai membri che hanno già fatto sapere di non essere più interessati a partecipare ai lavori del CUG o per altri impegni (M. Magliocchetti e F. Tosi) o perché non più iscritti al sindacato di riferimento (A. Capezzone – che ha comunque indicato di restare disponibile per ogni richiesta di informazioni) di dare ufficialmente le loro dimissioni, anche per dare la dovuta visibilità a colleghi e colleghe che si sono incaricate in modo continuativo della loro sostituzione nelle ultime riunioni.

La Presidente re-itera la richiesta, per tutti i membri che intendono ricandidarsi, di offrire una garanzia di impegno fattivo e determinante nelle situazioni che lo richiedano.

La Presidente conclude invitando tutti i colleghi e le colleghe del CUG ad interpretare positivamente le diverse opportunità che si sono aperte negli ultimi anni del mandato del CUG, sia di contatti con la Dirigenza dell'Ente, che con i colleghi e le colleghe. Un tangibile segno di ciò sono le diverse richieste che si ricevono e cui si cerca di rispondere al meglio – forse un indizio del fatto che il CUG ha iniziato ad acquistare la appropriata visibilità istituzionale che ad esso compete.

Novità rilevanti dal Forum dei CUG: al momento nessuna.

3) Varie ed eventuali

Si discute circa l'opportunità di una migliore collocazione delle informazioni all'interno della pagina web del CUG – pagina che è ormai piuttosto corposa e di conseguenza talora di non facile lettura.

Ad esempio viene fatto notare come la proposta fatta dal CUG del Codice Etico di Condotta non sia facilmente trovabile nelle pagine del CUG sul sito INAF (attualmente è un allegato ad un verbale, v.

[http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/documenti/verbali/Verbale riunione CUG 13 12 2017 Allegato I.pdf](http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/documenti/verbali/Verbale_riunione_CUG_13_12_2017_Allegato_I.pdf)).

Gaetano Valentini risponde positivamente alla richiesta di fare un esame delle pagine CUG in modo da identificare eventuali miglioramenti nella collocazione dei documenti. Ne riferirà con un breve documento a Settembre.

La riunione si chiude, dopo un ringraziamento ai presenti, alle 12:00.

Milano – 10 Luglio 2018