Istituto Nazionale di AstroFisica

Comitato Unico di Garanzia

Verbale riunione CUG - INAF
10 Aprile 2018

Il giorno 10 aprile 2018, alle ore 10.00, 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 26 marzo con il seguente Ordine del Giorno:

1- Questionario su Benessere Lavorativo – breve resoconto dell'esperienza presso le diverse sedi.

2- Codice Etico di Condotta – come finalizzarne rapidamente l'adozione?

3- Iniziativa sportello di ascolto – iniziative pilota a Milano e Roma.

4- Smart-Working – breve resoconto di iniziative del Forum PA.

5 - Novità dal Forum dei CUG

6- Prossima conclusione del mandato dei componenti attuali del CUG-INAF.

7- Varie ed eventuali.

Sono presenti alla riunione:

Angela Iovino, Anna Di Giorgio, Angela Rossetti, Federico Tosi, Alessandra Capezzone (membro dimissionario), Giovanni Candeo, Laura Schreiber. Assenti giustificati: Isabella Pagano, Giuseppe Di Persio, Manuela Magliocchetti, Ilaria Musella.

La presidente, essendo presente la metà più uno dei componenti titolari (Angela Iovino, Anna Di Giorgio, Angela Rossetti, Federico Tosi e Giovanni Candeo), dichiara valida la riunione ed apre la discussione sui punti dell'Ordine del Giorno.

1) **Questionario sul Benessere Lavorativo**

La presidente riferisce che la Dott.ssa Spagnoli ha già iniziato ad esaminare le risposte pervenute e che alla data di chiusura del questionario risultavano esser pervenuti 816 questionari compilati a fronte di 1472 potenziali partecipanti, quindi un soddisfacente ~55% di risposte. Di fatto in tutte le sedi l'iniziativa e' stata presentata con un seminario (unico dubbio la sede di Torino, per la quale era stato predisposto un collegamento in streaming ma non e' chiaro se effettivamente ci sian stati dei partecipanti).
Si aspetta che entro la fine di aprile/meta' maggio la disamina preliminare delle risposte pervenuta sia pronta per una prima discussione informale con i membri del CUG che hanno collaborato con la Dott.ssa Spagnoli in fase di istruzione del questionario.
Una volta completata l'analisi, i risultati verranno presentati formalmente sia al CUG che alla dirigenza e successivamente verranno resi pubblici a tutto l'ente.
Il CUG, discuterà i risultati e predisporrà le adeguate raccomandazioni del caso, da rivolgere alla

dirigenza INAF, per dare il proprio contributo al possibile miglioramento del benessere lavorativo in base alle criticita' e/o i punti di intervento che emergeranno dall'analisi della dott.ssa Spagnoli.

2) Codice etico di condotta

Il Codice Etico è ormai pronto ed e' in rete sul sito del CUG. Il CdA dovrebbe approvarlo, affinché esso venga fatto proprio dall'ente. Pertanto, la presidente propone di inviare una lettera di sollecito all'adozione da parte dell'ente; i presenti concordano.
Il Piano Triennale Azioni Positive, che nel frattempo è stato approvato e pubblicato prevede diverse azioni (oltre all'adozione del Codice Etico di Condotta) la cui messa in opera dipende dalla disponibilita' di un budget per l'operato del CUG. La presidente chiede a Capezzone se ci sono novità sul budget necessario al codice di condotta, per consigliera di fiducia ed altro (formazione, fondi di sussidio, ecc. altro). Anche qui, non è chiara la situazione – anche se Capezzone aveva gia' avanzato una richiesta in merito alla dirigenza. Capezzone e' incaricata di controllare lo stato delle cose.
La presidente ricorda che proprio per stabilire l'entità delle risorse economiche necessarie a sostenerla, sarebbe necessario definire la figura del/della Consigliere/a di fiducia dell'Ente al più presto; infatti, l'entità delle risorse necessarie dipende sia dalla figura che verrà incaricata che specialmente dalla consistenza delle richieste di aiuto presentate dai dipendenti, elementi che attualmente non possono venire quantificati e che solo la pratica diretta può indicare.

3) Sportello di ascolto

La presidente parla nuovamente della figura del/della Consigliere/a di Fiducia, necessaria per affrontare e casomai seguire i casi individuali di disagio che si presentano; il piano triennale di azioni positive che è stato approvato, la prevede proprio perché figura necessaria, raggiungibile da tutti i lavoratori via e-mail. Ricorda che vi sono casi delicati che non son di competenza di discussione nelle riunioni CUG e dovrebbero necessariamente venire ascoltati e casomai seguiti da un/una professionista esperta della materia. Laddove la figura del/della Consigliere/a di Fiducia dovrebbe avere competenza di tipo legale (una figura esperta di Diritto del Lavoro) nel piano triennale delle azioni positive si e' proposta anche l'istituzione di uno Sportello di Ascolto – in questo caso si tratterebbe di un ambito piu' legato ad esperte/i dell'area psicologica, peraltro ben presenti nelle università vicine alle sedi. Questa figura comunque sembra utile e necessaria, guardando alle buone esperienze di altri enti. Capezzone chiede se si sarà tale figura di riferimento anche in sedi periferiche, oltre che a Roma e propone ad esempio Padova, che ha una struttura importante. Iovino ricorda che aveva già proposto in precedenza la sede di Milano, dove fra l'altro è facile trovare un esperto tramite la Spagnoli. (Capezzone a questo punto lascia la riunione per altri impegni).
Il ruolo del/della psicologo/a dello sportello di ascolto è quello di ascoltare le problematiche del dipendente e suggerire eventuali soluzioni per poterle superare (es. comportamenti da intraprendere sul posto di lavoro, lettere alla direzione della struttura, ecc.).
Una valida iniziativa di esperienze pilota (anche per determinare necessità e costi), potrebbe essere fatta nelle strutture IASF + OABrera a Milano e IAPS + Sede Centrale a Roma, essendo abbastanza numerose ed anche perché la Dott.ssa Spagnoli ha già dei contatti nelle rispettive università vicine.
A regime, si potrebbe prevedere più punti di riferimento, collocati strategicamente in strutture del nord, centro, sud e isole – occorrera' vedere come e se appoggiarsi a sportelli previsti ad esempio da Universita' adiacenti alle sedi INAF. La presidente approfondira' la questione con la Dott. Spagnoli, che si e' dichiarata disposta a fornire nominativi e suggerimenti.

4) Smart working

Di Giorgio riferisce che, anzitutto, mancano i regolamenti attuativi, un problema comune a tutti gli enti; solo alcune realtà (MEF), sono più avanti e già ce l'hanno da circa un anno e ne è stata chiesta la condivisione attraverso il Forum dei CUG. Nell'INAF, mentre alcuni anni fa lo smart working era visto quasi come ipotesi utopica, oggi se ne intravvede la realizzazione pratica.
Esiste un gruppo di lavoro del Forum, coordinato dalla presidente CUG del INGV, che si sta occupando del problema di predisporre un regolamento tipo da utilizzare degli Enti di Ricerca per lo smart working, uno schema generale che sarebbe poi personalizzato da ogni ente. Entro l'INAF

attualmente l’amministrazione ha formato un gruppo di lavoro coordinato da Laura Flora, al quale è collegato il CUG e puntualmente informato tramite Iovino, Di Giorgio e Capezzone.
Rossetti conferma l’impegno del gruppo e riferisce che si sta preparando una relazione sullo stato dell’arte della materia da regolamentare.
Candeo chiede di allontanarsi per altri impegni – la presidente gli chiede, prima di lasciare la riunione, di anticipare - rientrerebbe nelle “varie ed eventuali” - una rapida discussione re. “informazioni su revisione regolamento di ente borse/assegni” cosi' come chiesto in mail da Candeo stesso stamani.
Candeo ricorda che laddove il CdA nell’ultima seduta ha approvato delle linee guida per il conferimento di Assegni di Ricerca, in parallelo vi e' una Commissione INAF (la coordinatrice è Serena Donati) che si sta occupando di argomenti affini. Alcuni membri di tale commissione, che ha appunto l’incarico di rivedere l’intera disciplina degli assegni di ricerca e borse, troverebbero potenzialmente discriminatori criteri collegati all’anzianità del titolo di ammissione, per la selezione dei futuri assegnisti e per la durata del periodo formativo, criteri che invece son implementati nelle linee guida approvate dal CdA.
La materia è di prioritario interesse per l’ente, e appare opportuno che il CUG valuti attentamente i suggerimenti e gli eventuali problemi che ne conseguirebbero. Si rimanda alla prossima riunione un approfondimento della questione.

5) **Varie ed eventuali**

-a- Prossima conclusione del mandato dei componenti attuali del CUG-INAF.
Il CUG è in scadenza dopo un mandato durato quattro anni, e la presidente ringrazia tutto il CUG per il lavoro fattivo svolto finora. Ciascuno dei componenti del CUG dovra' decidere in tempi rapidi se ripresentarsi per un secondo mandato oppure no, tenendo presente che, in caso di riconferma, deve essere garantito un impegno fattivo e determinante nelle situazioni che lo richiedano. Per quanto riguarda i membri eletti, bisogna riprendere in mano la normativa usata a suo tempo per capire come effettuare le elezioni nelle varie strutture.

-b- Richiesta di un dipendente
Durante uno dei seminari organizzato per pubblicizzare il questionario sul benessere lavorativo, un dipendente INAF aveva chiesto al CUG informazioni sull'applicazione della legge 104/92 usata per la cura di un anziano genitore. Il CUG ha gia' fornito al dipendente una risposta tentativa, ma Rossetti si incarica di individuare dove – nei regolamenti interni INAF – la questione viene affrontata per poter rispondere con piu' precisione.

La riunione si chiude, dopo un ringraziamento ai presenti, alle 12:20.