



Attività CUG

***Incontro con DG INAF - Dott. G. Telesio
29 marzo 2017***

Angela Iovino – Presidente CUG INAF

Isabella Pagano – Vice-presidente CUG INAF

*Anna Maria Di Giorgio – Delegata CUG INAF @ FORUM CUG PA
in rappresentanza del **CUG INAF***



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' stato
nominato il 29 gennaio
2014



Chi siamo

« Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni" (art. 57, comma 01)»

da Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG – circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e Ministro per le Pari Opportunità (Brunetta-Carfagna)



Ruolo del Comitato Unico di Garanzia

Le Amministrazioni Pubbliche devono proporsi come datore di lavoro esemplare, garantendo un ambiente di lavoro improntato al Benessere Organizzativo.

Ciò in pratica significa agire contemporaneamente su diversi fronti:

- favorire l'innovazione dei modelli organizzativi,
- garantire l'uguaglianza delle opportunità,
- promuovere il riconoscimento del merito,
- garantire l'impegno a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al loro interno

v. Art. 7 comm. 1 DLgs 165/2001



Ruolo del Comitato Unico di Garanzia

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 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.



Ruolo del Comitato Unico di Garanzia

- ❁ **Inserimento CUG nello statuto INAF**, così come avviene negli Statuti di alcuni altri Enti di Ricerca (v. Lettera alla Dirigenza in data 8 marzo 2017).
- ❁ **Ampliamento delle *finalità*** dell'Ente in modo da includervi anche le garanzie di parità di genere e di assenza di discriminazioni di qualunque tipo.
- ❁ **Implementazione di una procedura esplicita di gestione dei rapporti Amministrazione INAF – CUG e, in generale, di definizione dei compiti del CUG all'interno di INAF** (v. *Documento sui Rapporti Funzionali del Comitato Unico di Garanzia con gli Organi e le Strutture dell'INAF*) in ottemperanza delle Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 – anticipato a Dott.ssa Saura 22 Marzo 2016, ora in discussione nel Forum dei CUG della PA).



Contrasto al fenomeno del Mobbing

- ✿ Adozione da parte di INAF del **Codice di Condotta** e nomina del/la **Consigliere/a di Fiducia** (così da Allegato 1 al CCNL EPR e da risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94).
- ✿ Il CUG ha elaborato un Codice di Condotta per INAF mutuando suggerimenti da Codici di altri enti di ricerca. Vorremmo che INAF lo facesse proprio al più presto e che provvedesse alla nomina del/la Consigliere/a di Fiducia, figura prevista dal Codice (un ufficio funzione e non collaborazione).
- ✿ Caratteristiche del/la Consigliere/a di Fiducia:
 - **Riservatezza**
 - **Terzietà**
 - **Autonomia e indipendenza di giudizio**
 - **Provata competenza (ad esempio: laurea in giurisprudenza, medicina, psicologia/psichiatria).**



Contrasto al fenomeno del Mobbing

Ci piacerebbe aprire contestualmente una **sperimentazione di Sportello di Ascolto per il disagio Lavorativo** (così come in altri Enti), con lo scopo di raccogliere situazioni di disagio e suggerire possibili soluzioni, da gestire con l'aiuto della Consigliera di Fiducia e, ove necessario, specialisti /e del campo.



Contrasto al fenomeno del Mobbing

Di fatto un indirizzo e-mail cui far confluire richieste dei dipendenti per:

- promuovere l'emergere di risorse personali per affrontare situazioni di disagio o 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.



Valutazione del benessere organizzativo

- ❁ Il precedente questionario sul benessere organizzativo è stato somministrato al personale dell'INAF nel 2013.
- ❁ Abbiamo un contatto con la Dott.ssa Spagnoli, ricercatrice specialista di Psicologia del Lavoro, che ha adattato al nostro Ente un questionario che ci fornirebbe gratuitamente, aiutandoci poi ad elaborarne i risultati.
- ❁ **Proposta:** vorremmo somministrarlo ed analizzarne i risultati, da usare come linee guida per interventi mirati al miglioramento del benessere organizzativo in INAF.



Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro

✿ **Disciplina del Telelavoro e part-time.**

Il CUG ha presentato una bozza di regolamento alla Dott.ssa Saura (22.03.2016) – la finalizzazione di tale regolamento ci sembra importante.

✿ **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 (mandata alla dirigenza 15 Giugno 2015). .

✿ **Sperimentazione di lavoro agile.**

Oggetto dell'azione è esplorare nuove forme di organizzazione delle attività basate sullo smart working. Una organizzazione delle attività che permetta di lavorare sugli obiettivi da raggiungere indipendentemente dai luoghi e i tempi impiegati. Anche in questo caso in CUG è disponibile per aiutare,



Formazione Sensibilizzazione Comunicazione

- ❁ Il CUG ha preparato, in linea con le politiche del forum dei CUG delle PA, una breve guida pratica sui **Pregiudizi inconsapevoli** (Unconscious Gender Bias) da distribuire alle commissioni di selezione del personale.
- ❁ Il CUG ha messo in atto un'indagine statistica sulle distribuzioni di genere internamente all'ente.
- ❁ Il CUG ha richiesto l'adozione di un linguaggio rispettoso del genere da parte di INAF (v. lettera alla dirigenza 8 Aprile 2016).



Sommario

Piano Triennale delle azioni positive

- ❁ 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