



Istituto Nazionale di Astrofisica

Comitato Unico di Garanzia

Verbale riunione CUG - INAF del 24 Giugno 2015

Il 24 giugno 2015, alle ore 10.30, presso la Sala Copernicana della Sede Centrale INAF, si è riunito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

La riunione era stata convocata il 12 giugno, a seguito di indagine sulla disponibilità dei membri per via telematica, con il seguente Ordine del giorno:

- 1- Questionario su Benessere Organizzativo - resoconto azioni intraprese, commenti su quanto ricevuto, cosa resta da completare**
- 2- Azioni per conciliare Vita Professionale e Familiare: resoconto azioni intraprese e da intraprendere**
- 3- Telelavoro - ricognizione situazione e iniziative da intraprendere**
- 4- Regolamento Sussidi - commenti da far pervenire a Sede Centrale su bozza ricevuta**
- 5- Codice di Condotta - da finalizzare per inoltro a INAF**
- 6- Sessismo nel linguaggio - come procedere**
- 7- Pi-ship Borsisti/Assegnisti nei PRIN INAF - resoconto situazione**
- 8- Discussione su richiesta ricevuta su sblocco scatti personale astronomo INAF**
- 9- Varie ed eventuali**

Sono presenti alla riunione: Angela Iovino, Isabella Pagano, Giovanni Candeo, Angela Rossetti, Ilaria Musella (in sostituzione di Manuela Magliocchetti, assente giustificata), Federico Tosi, Alessandra Capezzone, Anna Di Giorgio.
Seguono in videoconferenza: Laura Schreiber e Maria Rezzaghi.

La Presidentessa, dopo aver ringraziato per la collaborazione del periodo trascorso, riassume brevemente le iniziative che il CUG ha intrapreso nei mesi passati. In particolare ricorda sia la serie di commenti circa la nuova bozza di regolamento del personale INAF, che la richiesta di riapertura dei termini del concorso recentemente bandito (determinazione 140/2015). Entrambe le iniziative hanno avuto riscontro dalla dirigenza INAF. Delle altre due iniziative messe in atto dal CUG (circa l'Indennità di Maternità e l'indagine su asili etc.) si discuterà in dettaglio più avanti nella riunione.

Infine si discute dell'opportunità di pubblicare integralmente il verbale. Si decide che in linea di massima lo stralcio di verbale pubblicato possa di fatto coincidere con il verbale stesso. Naturalmente questo non vale nel caso in cui la discussione comprenda elementi personali/sensibili da mantenere riservati (ciò che può talora succedere, data la natura del Comitato). In questi casi si stabilisce di omettere gli elementi in questione dallo stralcio di verbale da pubblicare nella pagina web del CUG.



Istituto Nazionale di Astrofisica

Comitato Unico di Garanzia

La Presidentessa propone di pubblicare regolarmente sul sito web del CUG anche una pagina che riporti sinteticamente tutte le azioni intraprese dal CUG. Tutti approvano.

Si passa quindi alla disamina dei diversi punti all'ordine del giorno.

1) Questionario sul Benessere Organizzativo

Azioni intraprese:

è stato contattato l'organo che se ne occupa, ossia l'OIV (v. <http://www.inaf.it/it/trasparenza>).

Stefano Giovannini, membro della Struttura Tecnica di Staff dell'OIV, ha confermato la disponibilità alla collaborazione con il CUG per la redazione del questionario - i cui tempi di somministrazione saranno presumibilmente attorno a Settembre/Ottobre di quest'anno.

Il questionario che era stato sottoposto da OIV ai dipendenti nel 2013 è stato fatto circolare al CUG da Alessandra Capezzone. Si discute del questionario simile preparato e fatto girare ai dipendenti dal CPO, qualche anno fa (vedi http://www.cpo.inaf.it/stat_risposte_f0610.pdf e http://www.cpo.inaf.it/stat_risposte_partII.pdf), e lo si confronta con il questionario OIV.

La proposta del CUG è quella di proporre integrazioni al questionario OIV, cercando di approfondire i punti che risultavano particolarmente critici nelle risposte date allo scorso questionario istituzionale ed eventualmente aggiungendo ulteriori domande specifiche prendendo spunto da quanto preparato a suo tempo dal CPO.

A tale scopo alcuni membri del Comitato - Angela Iovino, Giovanni Candeo e Angela Rossetti - si incaricano di esaminare i questionari disponibili (sia quello OIV che quello del CPO) in modo da presentare al CUG una proposta di possibili integrazioni, da sottoporre a OIV. Con quest'organo il CUG auspica di poter interagire fattivamente, non solo nelle fasi di preparazione del questionario, ma soprattutto in fase di analisi ed interpretazione dei risultati.

2) Azioni per conciliare vita professionale e familiare

Azioni intraprese:

si osserva che al momento i dipendenti sono spesso poco informati sulle possibilità di usufruire di convenzioni con asili nido e simili. Il CUG ha già inviato una richiesta di ricognizione in merito ad INAF Centrale (v. Nota sulla Conciliazione tra Vita Professionale e Familiare del 16/04/2016), al momento senza risposta.



Istituto Nazionale di Astrofisica

Comitato Unico di Garanzia

La nota viene riletta, si decide di riproporla in modo più incisivo e si ipotizza di sentire anche la Dirigente dell'Ufficio II, la dott.ssa Luciana Pedoto - che ha una particolare sensibilità in materia dovuta alla sua precedente esperienza professionale - per un eventuale supporto.

Sembra opportuno procedere effettuando innanzitutto un'indagine sulle necessità reali, organizzata a livello di ciascuna Struttura INAF e poi valutare se, sotto l'aspetto delle risorse disponibili, queste possano essere collegate al capitolo di bilancio dedicato già ai Sussidi, che potrebbe finanziare, in via residuale, eventuali spese collegate a convenzioni con asili, centri estivi, centri anziani ecc.

L'invito all'Amministrazione Centrale andrebbe comunque reiterato, forse con un minimo di riscrittura, indipendentemente dalle risposte o dalle azioni intraprese dall'amministrazione stessa.

Si valuta poi l'opportunità di inserire nel questionario sul Benessere Organizzativo una voce che richiami il tema della conciliazione lavoro/vita privata, da usare appunto per valutare le esigenze realmente esistenti. Ovviamente laddove l'indagine è anonima, le azioni devono essere locali, circostanziate e concrete. Tuttavia si decide che il risultato dell'indagine generale riguardante il benessere organizzativo, anche se di carattere anonimo, può comunque servire a rafforzare una richiesta ad INAF in merito.

Angela Iovino ricorda come Giuseppe di Persio si sia attivato per cercare contatti con ASI circa un asilo già presente nell'area ASI. Questo asilo al momento risulta ancora chiuso ma apparentemente pronto per l'uso, e potrebbe essere utilizzato dalla prole del personale INAF presente nell'Area di Tor Vergata. Tuttavia questa iniziativa per ora non ha purtroppo portato a risultati fattivi.

3) Telelavoro

Azioni intraprese:

Alessandra Capezone ha informato i membri del CUG sull'argomento telelavoro così come svolto in INAF.

Da questa presentazione risulta che il telelavoro è distribuito abbastanza omogeneamente fra le varie sedi INAF anche se ancora in assenza sia di un regolamento generale del Personale INAF che, in particolare, del telelavoro stesso. Si propone di inserire nelle pagine web del CUG delle informazioni sul telelavoro, in uno spazio da definire e che dovrebbe raccogliere anche l'eventuale modulistica di supporto ai dipendenti per le varie materie di diretto interesse del CUG.

Si discute sul fatto che in generale la modulistica per le richieste varie (da missioni a malattie, permessi etc), al di là della buona volontà del CUG, dovrebbe essere presente e gestita principalmente sul sito istituzionale dell'INAF, e non nelle singole



Istituto Nazionale di Astrofisica

Comitato Unico di Garanzia

sedi dove si rischia una disomogeneità e/o non aggiornamento della stessa modulistica.

Sullo specifico tema del telelavoro si rileva che regolamentando strettamente la materia ci sia il rischio di irrigidirla, mentre attualmente sembra che tutte le richieste che sono transitate dall'Ufficio I - Risorse Umane sono state accolte, grazie alla disponibilità e alla positiva interpretazione dell'Ufficio I.

Si propone quindi di predisporre una apposita pagina web del CUG con informazione di supporto ai dipendenti per le materie che sono ritenute più affini agli interessi del CUG, ed in particolare una dedicata al Telelavoro che semplicemente suggerisca generiche linee guida ai dipendenti, in particolare che le informazioni in merito al telelavoro da parte degli interessati siano rivolte, in primo luogo, agli Uffici locali e al Direttore della Struttura, e, in caso di impasse, indirizzate all'Ufficio I - Risorse Umane e solo se ritenuto necessario/utile, in CC allo stesso CUG.

Isabella Pagano ed Anna di Giorgio si incaricano della creazione del link nell'Area Riservata del CUG e della stesura della pagina.

4) Regolamento sussidi

Il CUG ha ricevuto una bozza del nuovo disciplinare sussidi in data 21 Maggio 2015, dalla dott.ssa Valeria Saura, Dirigente dell'Ufficio I.

Isabella Pagano rileva che presso l'Osservatorio di Catania non tutti conoscono le scadenze entro cui inviare le proprie richieste di sussidio - questo è probabilmente un problema comune anche ad altre sedi. Si fa osservare che finora la notifica della scadenza periodica viene fatta ai Direttori e ai Responsabili amministrativi. Poiché oggi è possibile inviare queste informazioni direttamente a tutti i dipendenti utilizzando le liste predisposte da INAF, ci si domanda se non valga la pena che queste scadenze vengano inviate direttamente a tutta la lista dipendenti e non solo ai Direttori e ai Responsabili amministrativi, cosa che rispetterebbe in modo pieno e diretto i principi di diffusione delle informazioni e di trasparenza delle attività. Si avvanzerà questa proposta a coloro che dei sussidi si occupano.

In aggiunta si propone anche di inserire questo tipo di informazioni fra quelle di competenza nella pagina web di supporto ai dipendenti del CUG.

Tra i suggerimenti di modifica, poiché la richiesta di sussidio va fatta dal dipendente con raccomandata, si propone che si possa farla anche utilizzando la PEC. Si ricorda che in linea generale il sussidio riguarda eventi singoli, eccezionali e legati ad episodi di una certa gravità, e non legati a bisogni ordinari e ricorrenti.



Istituto Nazionale di Astrofisica

Comitato Unico di Garanzia

La scadenza delle domande ha cadenza quadrimestrale e ciascun dipendente non può presentare domanda per più di 2 volte l'anno.

Mediamente per i sussidi viene impiegato 1/3 dei fondi stanziati in sede di bilancio, pertanto l'Amministrazione sta già lavorando per un'estensione dell'utilizzo sullo stesso capitolo di spesa anche per azioni di conciliazione lavoro/vita privata, convenzione con asili, piccoli prestiti, borse di studio per i figli, ecc. Il CUG, su questa linea, sarebbe favorevole a cercare di far rimborsare anche altre spese che incidano con cadenza non continuativa sul bilancio familiare, come ad esempio il rimborso sui libri scolastici, o l'assistenza a parenti che non siano a carico del nucleo familiare (caso già coperto dal regolamento sussidi).

Si propone di mettere l'accento sul tema delle convenzioni, per avere dei vantaggi anche per spese che in realtà sono ricorrenti e che quindi non sarebbero di fatto ammissibili alla lettera.

Angela Iovino riassume l'esigenza di elencare in un documento scritto tutti i commenti specifici alla bozza di Regolamento ricevuti. Federico Tosi si incarica di raccogliere tutti i punti sollevati durante la riunione in modo da poterli comunicare all'ufficio che si occupa della scrittura del Regolamento Sussidi, inclusa non da ultima l'opportunità di inserire tra le spese coperte dal regolamento in oggetto anche bisogni riguardanti casi "meno singolari", ma comunque "impegnativi" per un nucleo familiare.

Ore 13.45 - Si sospendono i lavori per consentire una pausa pranzo.

Ore 14:45 - Si riprendono i lavori.

5) Codice di condotta

Nei mesi scorsi Angela Iovino ha messo in rete per commenti, una bozza preliminare di Codice di Condotta, mutuando quanto messo in atto in merito da altri enti di ricerca/Università.

Da notare che questo Codice non ha a che vedere con il Disciplinare/Codice di Condotta così come fatto circolare in forma di bozza da INAF stesso (v.

<http://www.inaf.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/codice-disciplinare-e-codice-di-condotta>). Si tratta invece - nella dizione estesa - di un *Codice di condotta per la tutela della dignità delle persone e per la prevenzione delle molestie sessuali e morali* ed è un atto di auto normazione, la cui adozione è di carattere volontario da parte dell'Ente. Forse si potrebbe adottare la dizione di Codice Etico che pure è diffusa.

In tale Codice tipicamente si prevede la figura della/del Consigliera/e di Fiducia, ossia la persona incaricata di fornire consulenza e assistenza - anche legale - ai dipendenti oggetto dei comportamenti di cui al Codice di Condotta/Etico.



Istituto Nazionale di Astrofisica

Comitato Unico di Garanzia

Questa figura è solitamente una persona esterna all'ente (questa è la tendenza riscontrata nella casistica di altri Enti) e esperta dell'argomento (spesso con formazione giuridica) ma talora (v. caso dell'Università di Bologna) è un/una dipendente dell'Ente.

Da notare che tale figura si distingue da quella della/del consigliera/e di Parità (v. <http://www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale/LM/Consigliera/Pages/default.aspx>). Quest'ultima è infatti una figura istituzionale dello Stato nominata dal Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero delle Pari Opportunità, che oltre ad essere istituita a livello nazionale, è anche istituita a livello regionale e provinciale.

Si propone una ricognizione da effettuare sulle figure della Consigliera di parità, prevista dalle linee guida della Presidenza del Consiglio, e la Consigliera di Fiducia e su come i diversi enti si sono mossi in merito. Giovanni Candeo invierà degli approfondimenti da lui già effettuati sulla materia.

6) **Linguaggio di genere - Linguaggio "non-sessista"**

Dopo una lunga discussione sull'argomento e tenuto conto di tutte le opinioni espresse dai membri presenti, il CUG decide di rivolgere una lettera di "raccomandazione" ad INAF (Giovanni Candeo/Angela Iovino).

La lettera farà una sintesi di quanto discusso, v. sotto, e metterà l'accento su un uso del linguaggio appropriato e contemporaneamente rispettoso in relazione al genere, non solo in senso oggettivo, ma anche soggettivo, ossia attento al diritto e alla sensibilità individuale di una corretta espressione dell'identità di genere in ogni forma di rapporto lavorativo e sociale.

Il CUG riconosce che la questione del linguaggio rientra tra quelle azioni formali - nel significato giuridico del termine, non certo come espressione la pura esteriorità - che possono aiutare il raggiungimento di una parità sostanziale, che rimane l'obiettivo vero.

Si evidenzia che, comunque, il linguaggio è un fenomeno sociale primario, che precede ogni altra considerazione, anche di ordine giuridico; per contro, è proprio per questo che esso non si modifica per decreto, ma richiede un'azione culturale profonda. Si tratta di un processo socio educativo ritenuto complesso (lo confermano i fatti, a volte tragici) i cui principi richiedono vasta condivisione, non bastano le esortazioni autorevoli e neppure le disposizioni di legge.

Tuttavia, proprio per la difficoltà della questione, è importante fare anche raccomandazioni.

L'uso fatto nel passato del solo genere maschile, anche in campo giuridico - l'esempio classico sono i titoli professionali - è considerato oggi anacronistico nella sua



Istituto Nazionale di Astrofisica

Comitato Unico di Garanzia

interpretazione generalizzata e coattiva. Questo è ciò che pensa una parte non minoritaria di linguisti qualificati, i cui lavori sono presenti anche nei siti governativi. Fermo restando il diritto individuale alla specificità, ossia alla preferenza contraria (scelta personale che è libera e non deve essere tacciata di arretratezza o peggio di sintomo di incomprendimento dei problemi di genere) sarebbe oggi inammissibile sia mantenere lo stesso metodo impositivo, sia contraddire questa tendenza evolutiva.

I membri del CUG condividono l'idea che per arrivare ad una parità di opportunità professionale, c'è ancora un lungo cammino da percorrere e che l'atteggiamento necessario per conquistare questo spazio di giustizia civile non può essere l'aggressività o la prevaricazione.

L'azione principale è quella di sensibilizzare le persone al problema, anche se si tratta di azione lenta e a volte apparentemente inutile.

Il CUG pensa ad azioni concrete da mettere in campo, gli ostacoli da superare sono molti ed è necessario mantenere un solido equilibrio di fronte a questioni come il linguaggio, che non sono certo trascurabili.

7) Pi-ship Borsisti/Assegnisti nei PRIN INAF - resoconto situazione

Isabella Pagano ricorda quanto già messo in atto a livello informale per ottenere informazioni in merito dalla dirigenza INAF.

Pur non essendo una sua specifica competenza, il CUG - a seguito di un quesito posto al Comitato e nella logica di perseguire sempre il benessere organizzativo di chi lavora a vario titolo all'interno dell'Ente - propone di appoggiare l'azione già proposta dal CDA (v.

<http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/consiglio-di-amministrazione/verbali/2015/verbale-cda-11-12-maggio-2015>) riguardante la possibilità per i ricercatori precari di ricoprire il ruolo completo di PI nei progetti scientifici, senza discriminazione ad es., rispetto al personale strutturato. Viene fatto notare che spesso l'essere stata/o il PI in un progetto è un punto di merito per la partecipazione a concorsi/bandi di ricerca anche Europei.

8) Sblocco avanzamenti personale di ricerca

Il CUG stigmatizza qualunque disparità di trattamento a parità di lavoro svolto, specialmente quando il personale discriminato lavora fianco a fianco nello stesso ente. A parere del CUG la disparità di trattamento economico o di avanzamento di carriera, quando riguarda personale che di fatto svolge un identico lavoro, non può essere giustificata in alcun modo.



Istituto Nazionale di Astrofisica

Comitato Unico di Garanzia

La violazione di questi principi basilari, a causa di noti e specifici blocchi normativi e contrattuali, è percepita con sofferenza da alcune tipologie di personale e sta causando disagi diffusi nell'INAF.

Il CUG propone di sollecitare la dirigenza INAF ad appoggiare tutte le possibili soluzioni che riconducano ad una parità di trattamento, a parità di lavoro, di personale appartenente allo stesso Ente e si procederà ad una comunicazione scritta in merito.

9) Piano di Azioni Positive

Alessandra Capezzone riferisce che, così come previsto dalla normativa vigente, la mancanza di tale Piano può paralizzare diverse attività dell'Ente (ad es. precludere l'assunzione di personale). Pertanto andrà redatto un documento specifico, che rappresenti un piano di azioni e che sia adottato dall'INAF.

Alessandra Capezzone girerà agli altri membri del Comitato la bozza di piano a cui sta lavorando e la relativa normativa di riferimento.

10) Varie ed eventuali

Si prende in esame la problematica della parità di genere tra coloro che relazionano a congressi, in particolare quelli Nazionali o gestiti in prima persona da personale INAF (v. AstroFrontiere, SAIt). La presidentessa chiede al CUG di vigilare su questo punto e contribuire, eventualmente inviando in queste occasioni un resoconto analitico, dal quale emergano numericamente queste differenze. I dati verranno raccolti e saranno oggetto di allegato al resoconto annuale sull'attività del CUG da presentare formalmente all'Amministrazione.

Il CUG, alle ore 17.00, si sposta in Sala Cimino per l'incontro con la dott.ssa Valeria Saura, Dirigente dell'Ufficio I - Risorse Umane, per un saluto al CUG e discutere insieme alcune tematiche d'interesse comune.

La presidentessa ringrazia la Dott.ssa Saura per le informazioni che ha distribuito al CUG, riguardanti attività dirette al personale. Ne approfitta anche per sottolineare la piena disponibilità del CUG a dare il proprio contributo a INAF su tutte le materie di propria competenza e, più in generale, ogni qual volta l'amministrazione ritenga utile avere un parere del CUG.

La Dott.ssa Saura ribadisce l'utilità per il CUG di mantenere un canale aperto di rapporto con l'Amministrazione Centrale, richiesta che tutto il CUG accoglie con favore.



Istituto Nazionale di AstroFisica

Comitato Unico di Garanzia

Per quanto riguarda l'informazione periodica delle domande di sussidio, il CUG suggerisce di mandare la comunicazione direttamente alla lista istituzionale dei dipendenti, casomai chiedendo ai servizi informatici di aggiornarla periodicamente, anziché inviarla solamente ai direttori e/o ai responsabili amministrativi.

La riunione termina alle ore 17,45.