



INAF

ISTITUTO NAZIONALE
DI ASTROFISICA

CUG Comitato Unico di Garanzia

Il CUG INAF Informa / Newsletter N.3 | Anno 2026

ATTIVITÀ/ AZIONI DEL CUG INAF

Aggiornamenti su iniziative e azioni intraprese dal CUG INAF

- **Relazioni sull'attività svolta nell'anno 2025 in Inaf da:**
 - CUG ([italiano](#) e [inglese](#))
 - [Sportello di Ascolto del Disagio Lavorativo \(SADL\)](#) ([italiano](#) e [inglese](#))
 - [Consigliera di Fiducia](#) ([italiano](#) e in [inglese](#))Tutti i documenti sono reperibili sul sito Inaf nella [sezione dedicata al CUG](#).
- **Piano triennale** Il CUG comunica che è stato pubblicato il [PIAO Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028](#) (trovate il piano delle azioni positive del CUG per il triennio 2026/2028 da pag. 286 a pag.300)
- Da quando il nuovo CUG INAF è stato costituito si è incontrato ogni mese (online) per assicurare, nell'ambito lavorativo, parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni e il mobbing nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica. I **verbali e gli Ordini del Giorno delle sedute** tenute finora dal CUG sono disponibili a questo [LINK](#).
- Dalla fine del 2023 a oggi il CUG INAF si è impegnato a partecipare, patrocinare o organizzare diverse iniziative per sensibilizzare sui temi della parità di genere e del benessere lavorativo. [Qui](#) riportiamo una sintesi delle attività svolte negli ultimi mesi.

EVENTI DEL CUG / PATROCINI / EVENTI ESTERNI/ FORMAZIONE

Elenco delle iniziative da noi organizzate, patrocinate, partecipate e proposte formative per il personale

- **FOCUS 8 MARZO**
 - [Studio CNR: Aumentano gli stereotipi di genere tra gli adolescenti](#)

Nuovo allarme sugli stereotipi di genere tra gli adolescenti!

Secondo i primi risultati di uno studio del gruppo di ricerca MUSA del CNR-IRPPS su oltre 3.000 ragazze e ragazzi di Roma, nel 2025 il 62,3% delle/degli adolescenti mostra un'adesione medio-alta agli stereotipi di genere, ovvero idee preconconcette su ruoli e comportamenti "tipici" di uomini e donne.

Questo fenomeno riguarda sia i ragazzi che le ragazze, ma è più diffuso tra i maschi: nel campione

analizzato il 79,0% dei ragazzi ha mostrato livelli elevati di stereotipia, contro il 40,2% delle ragazze.

- C'è parità di genere in INAF?

L'analisi dei dati relativi all'Istituto Nazionale di Astrofisica (INAF), contenuti nel PIAO 2025–2027 (vedi **Piano Triennale di Azioni Positive 2025–2027** redatto dal CUG INAF a pag 223), evidenzia una struttura del personale numericamente consistente ma caratterizzata da significative differenze di genere.

Al 31 dicembre 2024 il personale complessivo ammonta a 1.465 unità, tra tempo indeterminato e determinato. La **distribuzione per genere mostra una prevalenza maschile**: il 63% del personale è composto da uomini e il 37% da donne. Se si distinguono le tipologie contrattuali, gli uomini rappresentano circa il 62,5% del personale a tempo indeterminato e il 64,5% di quello a tempo determinato, mentre le donne costituiscono rispettivamente il 37,5% e il 35,5%. La sottorappresentazione femminile risulta quindi stabile sia nei contratti stabili sia in quelli a termine.

La distribuzione per categoria professionale evidenzia differenze ancora più marcate. Nei ruoli di ricerca, i dati precedenti (2023) mostrano che le donne rappresentano circa il 42% nei livelli generali di ricercatore, ma la percentuale scende al 25% tra i Primi Ricercatori e si riduce ulteriormente all'11% nel ruolo di Astronomo Associato. La presenza femminile diminuisce quindi progressivamente al crescere del livello di carriera scientifica, configurando un andamento tipico del fenomeno noto come “leaky pipeline”.

Nei ruoli tecnici e amministrativi il quadro è fortemente differenziato. Le **donne risultano nettamente prevalenti nei profili amministrativi**, dove raggiungono percentuali comprese tra il 70% e il 75%, mentre nei ruoli tecnici la loro presenza si attesta intorno al 23–24%. Questo squilibrio indica una segregazione orizzontale, con una maggiore concentrazione femminile nelle funzioni amministrative e una minore presenza nei settori tecnico-scientifici.

Per quanto riguarda le posizioni apicali e di vertice, la **sottorappresentazione femminile appare ancora più evidente**. Nei livelli più alti della carriera scientifica, come Astronomo Ordinario e Dirigente di Ricerca, la maggioranza è maschile e in alcune fasce le donne risultano assenti. Nei ruoli tecnologici di I livello la percentuale femminile è molto bassa sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, e in alcune articolazioni organizzative non si registrano presenze femminili. Questo assetto riflette un possibile “tetto di cristallo”, con difficoltà di accesso ai livelli di massima responsabilità.

Sul piano contrattuale e programmatico, l'INAF disciplina il reclutamento attraverso il PIAO 2025–2027, che prevede concorsi pubblici per posizioni a tempo indeterminato, tra cui ricercatori e tecnologi, in coerenza con il fabbisogno triennale. Anche sul versante retributivo emergono differenze. La Relazione del CUG segnala scostamenti nelle retribuzioni medie nette tra uomini e donne in diversi livelli professionali. Nel caso dei Dirigenti di Ricerca la differenza risulta modesta, mentre nei ruoli tecnologici il divario appare più marcato nell'ultimo anno rilevato. Pur non configurando automaticamente una discriminazione, tali differenze indicano la necessità di monitoraggio continuo.

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2025–2027, integrato nel PIAO, prevede interventi per la promozione delle pari opportunità, tra cui azioni di sensibilizzazione, formazione interna, promozione di un linguaggio non discriminatorio e misure di conciliazione vita-lavoro come flessibilità organizzativa e supporto alla genitorialità. Queste misure si collocano nel quadro delle “azioni positive” previste dal D.lgs. 198/2006 e rappresentano un punto di forza dell'ente sotto il profilo normativo e organizzativo.

Nel complesso, l'INAF presenta una forza lavoro prevalentemente maschile, con il 63% di uomini e il 37% di donne su 1.465 dipendenti. La presenza femminile è più consolidata nei livelli iniziali e nei

ruoli amministrativi, ma si riduce significativamente nei ruoli tecnici e soprattutto nelle posizioni scientifiche di vertice. La situazione rispecchia un modello diffuso nella comunità scientifica, in cui la partecipazione femminile diminuisce progressivamente con l'avanzare della carriera. Nonostante l'esistenza di strumenti programmatori e azioni positive formalizzate, permangono criticità strutturali che richiedono obiettivi misurabili, indicatori di progresso e monitoraggio sistematico nel tempo.

- [Non solo 8 marzo. Donne, autonomia economica e professionale: il talento non ha genere](#)
- [Occupazione femminile, la situazione tra luci e ombre](#)
- [Una ricerca ha dimostrato che i maschi della Gen Z credono che le mogli debbano obbedire ai mariti molto di più dei maschi Boomer](#)
- [Aumentano le inventrici in Italia, quarte in Europa: A guidare è Milano, ma il divario è ancora notevole](#)
- [COVID-19 lockdown effects on gender inequality: the case of the Italian Astronomy & Astrophysics Community](#)
 - ["Donne nella scienza, 3 su 10 lasciano dopo la maternità"](#)
 - [Una donna su tre ha dichiarato che dopo essere diventata mamma le sue competenze sono state messe in discussione sul luogo di lavoro](#)

- **FORMAZIONE:**

- Il gruppo DEA@OAB offre la possibilità a tutti coloro che hanno partecipato in presenza, online, o mediante studio individuale tramite i materiali a disposizione, di ottenere un attestato di partecipazione con profitto a valle di un test post-formazione anche per il seminario "Nessun corpo è un'isola" di Giulia Blasi, tenutosi il 5/2/2026. Il seminario è valido per 2 ore di formazione, ed è aperto a tutto il personale interessato (ricercator3, tencologh3, amministrativ3, associat3, student3, ...). La pagina Indico per il materiale (slides e registrazione integrale) si trova al seguente link: <https://indico.ict.inaf.it/event/3300/>
Il questionario, si trova [QUI](#)
- il prossimo seminario per la serie di incontri "Sfumature di rosso per la convivenza delle differenze: disabilità, identità, pressione estetica, neuro-divergenze" organizzati dal gruppo DEA dell'Osservatorio Astronomico di Brera, si terrà il giorno 18 Marzo 2026 alle ore 11 a Merate, in via Emilio Bianchi 46, presso l'Osservatorio Astronomico di Brera, in Sala Belloni. La speaker sarà Valentina Tomirotti. **Doppia discriminazione: quando l'inclusione si ferma a metà. Sesso, disabilità e il diritto di non essere invisibili.**

La discriminazione raramente arriva da sola. Per molte persone, soprattutto donne con disabilità, si presenta come una sovrapposizione di barriere: di genere, di corpo, di aspettative sociali. È la cosiddetta doppia discriminazione, ma spesso è anche tripla, sistemica, strutturale. Essere donna in una società ancora attraversata da disuguaglianze significa lottare per autorevolezza, indipendenza economica, rappresentazione. Essere una persona con disabilità significa combattere contro paternalismo, invisibilizzazione e marginalità. Quando queste due condizioni si incontrano, il rischio non è solo l'esclusione: è la cancellazione simbolica. In questo intervento analizzeremo come la doppia discriminazione agisca nei contesti lavorativi, nei media, nello sport, nelle politiche pubbliche e nella narrazione culturale. Ma soprattutto parleremo di potere: chi rappresenta chi? Chi decide quali corpi sono credibili, desiderabili, competenti? Lo speech vuole spostare il focus dall'assistenzialismo all'autodeterminazione, dalla retorica dell'"inclusione" alla redistribuzione reale di opportunità e voce. Perché non basta aggiungere una rampa o una quota: serve ripensare i sistemi. La doppia discriminazione non è una categoria teorica. È una lente per leggere il presente. È un punto di partenza per cambiare le regole del gioco. Ricordiamo che per chi si è registrato verrà condotto anche un breve laboratorio pomeridiano con Valentina, in cui si discuteranno tematiche di interesse per i3 partecipanti.

Il laboratorio sarà solo in presenza. Incoraggiamo la partecipazione al seminario in presenza per favorire lo scambio e il confronto di opinioni. Sarà comunque possibile seguire il seminario online al link: <https://meet.google.com/scd-qgtb-iaq>

- **SLIDE SEMINARIO RETE DEI CUG L'accomodamento ragionevole come strumento di inclusione lavorativa per le persone con disabilità**

<https://drive.google.com/file/d/1x5YXYx889sQdaMi0QMtHEPz6GldP86YM/view?usp=sharing>

- **POST 11 FEBBRAIO**

Lo scorso 11 febbraio l'Inaf ha partecipato alla [Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza](#) - [International Day of Women and Girls in Science](#) qui di seguito i video delle giornate.

Iniziative INAF/ IAU

<https://edu.inaf.it/news/eventi/settimana-stem-11-febbraio-2026/>

(Nell'iniziativa a Palermo, Francesca Martines (in rappresentanza del CUG) interverrà a nome del CUG)

[VIDEO](#)

Iniziativa del CUG INAF - 11 febbraio 2026 @INFN Frascati

Il CUG INAF, in collaborazione con i Comitati Unici di Garanzia di ASI, ENEA, CREA, INAF, ISS, ISTAT e Sapienza Università di Roma, organizza l'evento "[Chi vuol essere STEM sia! Dallo stereotipo di genere alla PASSIONE che accende le idee nella scienza](#)". La giornata vuole promuovere un accesso pieno e paritario per la partecipazione alla scienza di donne e di ragazze.

L'11 febbraio si celebra in tutto il mondo la Giornata Internazionale delle Donne e delle Ragazze nella Scienza, istituita dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite nel dicembre del 2015 e patrocinata dall'UNESCO. La parità di genere e l'empowerment di donne e di ragazze può dare un contributo cruciale allo sviluppo economico e al raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030 per uno sviluppo sostenibile. Le istituzioni scientifiche e i Paesi tutti sono chiamati a favorire iniziative con il fine di raggiungere l'effettiva parità di genere. Interverranno le giovani ricercatrici dei nostri enti e verranno presentati i progetti delle scuole e verranno premiati i vincitori del contest.

- **WEBINAR Rete dei CUG**

E' in programma giovedì 12 marzo alle 14,00, su piattaforma Microsoft TEAMS, il webinar su: "***Benessere e performance della PA: buone pratiche di ascolto e valorizzazione del Personale***".

[Link con accesso diretto senza registrazione: Benessere e performance della PA: buone pratiche di ascolto e valorizzazione del personale | Partecipazione alla riunione | Microsoft Teams](#)

Promossa dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) Inail, l'iniziativa approfondisce il legame virtuoso tra cultura organizzativa e performance dell'Amministrazione Pubblica. Come condiviso a più riprese, un contesto inclusivo, orientato all'ascolto e alla valorizzazione delle persone, è un fattore essenziale per favorire il benessere psicologico, sociale e professionale delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'evento sarà occasione per presentare alcune delle iniziative realizzate dall'Istituto nazionale di statistica (Istat) e dal Consiglio nazionale delle ricerche (CNR) quali *buone pratiche volte a* promuovere un clima positivo e ad orientare la qualità della performance dell'Organizzazione.

Dopo l'introduzione affidata ad Antonella Ninci, intervengono Benedetta Orlandi Presidente del Cug dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) e Antonio Tintori, Presidente del Cug del Consiglio nazionale delle ricerche (CNR).

Per proporre argomenti di interesse da approfondire in prossimi webinar compilare il seguente forms: <https://forms.office.com/e/kHKYdSGanT?origin=IprLink>

- **SEMINARI FONDAZIONE RIGEL**

- 18 marzo "Felicità e lavoro: lavorare bene per vivere meglio" (Emilia Filosa - Ordine Psicologi del Lazio) [LINK](#)
- 2 aprile "Organizzazioni felice: un nuovo modello di efficacia organizzativa" (Isabella Bonacci - Università Mercatorum) [LINK](#)
- 22 aprile "Antropologia Organizzativa e benessere (Cinzia Rossi - Esperta di organizzazione) [LINK](#)
- 19 maggio "Gestire lo stress: quale strategia?" (Cristina Finocchiaro - Ordine Psicologi del Lazio) [LINK](#)
- 5 giugno "Lavorare sui processi operando sull'emergenza: vincoli, opportunità e possibili indicatori di output" (Rita De Carli - Istat) [LINK](#)

- **PARALIMPIADI - SPECIALE EDUINAF**

<https://www.instagram.com/p/DVswYFfCFRF/>

BANDI/OPPORTUNITA'/PROGETTI/ PREMI

- **È online il nuovo Portale della Famiglia e della Genitorialità**

<https://www.inps.it/it/it/portale-della-famiglia-e-della-genitorialita.html> che mette a disposizione i servizi INPS e i servizi di altri Enti dedicati alla famiglia e alla genitorialità. Offre approfondimenti e servizi essenziali su Gravidanza, Nascita, Adozione e Affidamento, e sui percorsi per la Bambina/o in crescita e sulla Disabilità.

Grazie ai Centri per le Famiglie e alla funzione Servizi vicino a me, è possibile individuare in modo rapido i servizi disponibili sul territorio. In alternativa, ci si può avvalere del supporto degli operatori del [Contact](#)

[Center Multicanale](#) INPS

<https://www.inps.it/it/it/sedi-e-contatti/contatti/contact-center-multicanale.html>

Tra le news, pubblicata la nuova modalità di calcolo, in vigore dal 1° gennaio, dell'Indicatore della Situazione Economica Equivalente (ISEE), più favorevole per le famiglie con figli, per l'accesso alle principali misure di inclusione sociale (art. 1 della legge di bilancio 2026)

<https://www.inps.it/it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news-page.news.2026.01.nuovi-criteri-isee-per-l-inclusione-sociale-aggiornamento-procedure.html>

Continuerà a essere calcolato sulla base dell'ISEE valido fino al 31 dicembre 2025

l'Assegno unico e universale di gennaio e febbraio 2026, al fine di garantire continuità nei pagamenti.

- è aperto il **bando della terza edizione del Premio Nazionale Rossella Panarese**, promosso dall'Associazione ODV Donne fra le Stelle, dedicato alla divulgazione scientifica sui temi dello spazio, dell'astronomia, dell'astrofisica e delle attività aerospaziali. Il Premio nasce per ricordare Rossella Panarese, giornalista scientifica di straordinario valore e storica curatrice di *Radio3 Scienza*, e per valorizzare la qualità della comunicazione scientifica come bene culturale e civile, con particolare attenzione alle nuove generazioni di divulgatori e divulgatrici.
Il bando è rivolto a chi: si occupa di divulgazione scientifica in ambito spaziale; realizza contenuti di qualità su astronomia, esplorazione spaziale, ricerca scientifica; contribuisce a

rendere la scienza accessibile, rigorosa e di interesse pubblico.

Il Premio gode del patrocinio di importanti istituzioni scientifiche e culturali nazionali e si inserisce nel contesto del Festival Donne fra le Stelle, giunto alla sua quinta edizione, riconosciuto a livello nazionale e internazionale.

📌 Scadenza e modalità di partecipazione, insieme a tutti i dettagli del bando, sono disponibili al seguente link:

👉 <https://www.donnefralestelle.com/premio/>

PILLOLE DAL CUG

Risorse consigliate, spunti di riflessione, notizie dal mondo

- **REPORT UE:** [Women's rights and democracy: combatting stereotypes, disinformation, violence in the digital age](#)
- **REPORT** [Presentato il Rapporto sulla Formazione a cura del Dipartimento della funzione pubblica](#)
- Video del CUG di La Sapienza su Violenza nei confronti delle persone LGBTQ+
- [Medicina di genere: l'Italia è un modello che rischia di restare solo sulla carta](#)
- [Gender equality nella ricerca: c'è ancora il soffitto di cristallo](#)
- [Gender Equality Index: Methodological report](#)
- [Donne e scienza \(e media\), tra pavimento appiccicoso e soffitto di cristallo #2](#)
- [Aborto. Associazione Coscioni: "La relazione del 2025 sulla legge 194 ancora non c'è ma i dati sì"](#)
- [Aborto sicuro: ora è un diritto senza confini e pagato con i fondi UE \(ma senza legge ad hoc\)](#)
- [Congedo parentale paritario: cos'è e perché è stato bocciato](#)
- LIBRO ["Medicina femminile plurale: il sapere delle donne nella storia"](#)
- PODCAST "DIRITTI AI DIRITTI"
Burnout da lavoro
<https://open.spotify.com/episode/2azMrPjdoHGDiarP3wqObi?si=2Ym4enjkQHG0qY99FJ7Tgw&nd=1&dlsi=ba170ad50fcb4d00>
Mobbing
<https://open.spotify.com/episode/2azMrPjdoHGDiarP3wqObi?si=2Ym4enjkQHG0qY99FJ7Tgw>

Supporto alla genitorialità

- libro [ETICA PER UN FIGLIO \(ed. Laterza\)](#)
- libro [60 attività Montessori per il mio bebè](#)
- portale sito web [UPPA](#)
- podcast Radio24 ["Crescere è un'arte"](#)

LA RETE DEI CUG

Aggiornamenti e iniziative della Rete Nazionale dei CUG della Pubblica Amministrazione

- **Calendario degli incontri delle "pillole di benessere", previsti nel piano di attività della Commissione Benessere della Rete**, che si svolgeranno dalle ore 14,00 alle ore 15,00 su Microsoft teams, nelle seguenti giornate:

- marzo (da definire il giorno) "Felicità e lavoro: lavorare bene per vivere meglio" (Emilia Filosa - Ordine Psicologi del Lazio)
- 22 aprile "Antropologia Organizzativa e benessere (Cinzia De Rossi - Esperta di Organizzazione)
- 19 maggio "Gestire lo stress: quale strategia?" (Cristina Finocchiaro - Psicologa)
- 5 giugno "Lavorare sui processi operando sull'emergenza: vincoli, opportunità e possibili indicatori di output" (Rita De Carli - Istat)
- MAGAZINE ["La Voce dei CUG"- gennaio febbraio 2026](#)
- PODCAST [Donne e uomini alleati contro il sessismo](#)
- [Rassegna della normativa e della giurisprudenza sui temi di competenza dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni](#)

PER INFORMAZIONI E CONTATTI

Per ricevere ulteriori aggiornamenti e rimanere sempre aggiornati sulle tematiche di interesse riguardanti le Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche:

visita il sito web <http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia>

seguì la pagina Facebook <https://www.facebook.com/lnafCug>

CONTATTI:

[CUG - Video](#)

Mail cug@inaf.it per segnalare questioni di carattere generale che riguardano l'ambiente di lavoro e il benessere organizzativo

oppure scrivere alla Presidente del CUG: Dott.ssa Anna Giglio anna.giglio@inaf.it

[Consigliera di Fiducia Inaf - Video](#)

Avv. Marina Capponi

Per richiedere informazioni o fissare un incontro scrivere a: consigliera.fiducia@inaf.it oppure telefonare orari ufficio/contattare via whatsapp al numero 3667664628

[Sportello di Ascolto Inaf - Video](#)

referente: Psicologa Alice Fattori sportellodascolto@inaf.it per un incontro in privato

--

Redazione Newsletter a cura di CUG INAF

Per info e segnalazioni > Chiara Badia mail: chiara.badia@inaf.it