

Relazione annuale sulle attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Periodo 31 ottobre 2023 - 31 dicembre 2024

La presente relazione ha scopo informativo nei confronti della dirigenza dell'Istituto Nazionale di Astrofisica (INAF) e del personale dell'ente. Questa sintesi intende fornire una base di riferimento per comprendere l'attività svolta dal CUG INAF nel 2024 e per proporre orientamenti ad eventuali interventi mirati volti al miglioramento dell'ambiente lavorativo e al supporto del personale.

La relazione ha l'obiettivo di informare la dirigenza INAF e il personale sulle attività svolte nel primo anno di mandato dell'attuale CUG e supportare la dirigenza INAF e il personale nella costruzione di un ambiente lavorativo che favorisca il benessere fisico, sociale, mentale e cognitivo di tutto il personale nel lungo periodo.

Dal 30 ottobre 2023 al 31 dicembre 2024, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) di INAF si è impegnato per rafforzare il benessere organizzativo all'interno dell'Istituto. Con la nomina della Presidente del CUG il 14 febbraio 2024, il Comitato, composto da 20 membri (10 effettivi e 10 supplenti), ha immediatamente iniziato un'attività intensa organizzando incontri conoscitivi nelle strutture INAF e adottando un approccio fondato sulla collaborazione e sull'ascolto attivo delle esigenze del personale.

Fin dal mese di novembre 2023, il CUG si è riunito con cadenza mensile, con regolare continuità salvo la pausa nel mese di agosto. Con grande senso di responsabilità, il Comitato ha deciso di non modificare il Piano Azioni Positive (PAP) 2023-2025 per l'anno 2024.. Tale scelta è stata dettata dall'imminente scadenza a novembre 2023 del Consiglio di Amministrazione e dalla volontà di ascoltare e comprendere a fondo i bisogni del personale in tutte le sedi di

INAF, al fine di garantire che il prossimo aggiornamento del PAP fosse il risultato di una nuova analisi dei fabbisogni del personale.

Per rendere l'azione del CUG incisiva ed efficace, sono stati costituiti gruppi di lavoro specifici: Gruppo Giuridico ed Azioni Positive, Gruppo Eventi_ Comunicazione_ Social_ Sito, Gruppo Formazione e Valorizzazione del Personale. Ogni gruppo ha svolto le proprie attività condividendo il lavoro svolto durante le riunioni mensili.

Nel 2024, il CUG ha dimostrato un impegno concreto verso la formazione, partecipando a numerosi percorsi formativi gratuiti e non. Di particolare rilevanza è stato il corso di formazione su Ruoli e Funzioni del CUG organizzato da FORMEZ, che ha arricchito le competenze dei membri e rafforzato la loro consapevolezza del ruolo. Inoltre, la partecipazione costante agli incontri e ai seminari mensili di formazione della Rete dei CUG ha consentito al Comitato di rimanere aggiornato e di accrescere il proprio know-how, consolidando al contempo il rapporto con altre organizzazioni e ampliando le possibilità di confronto e scambio.

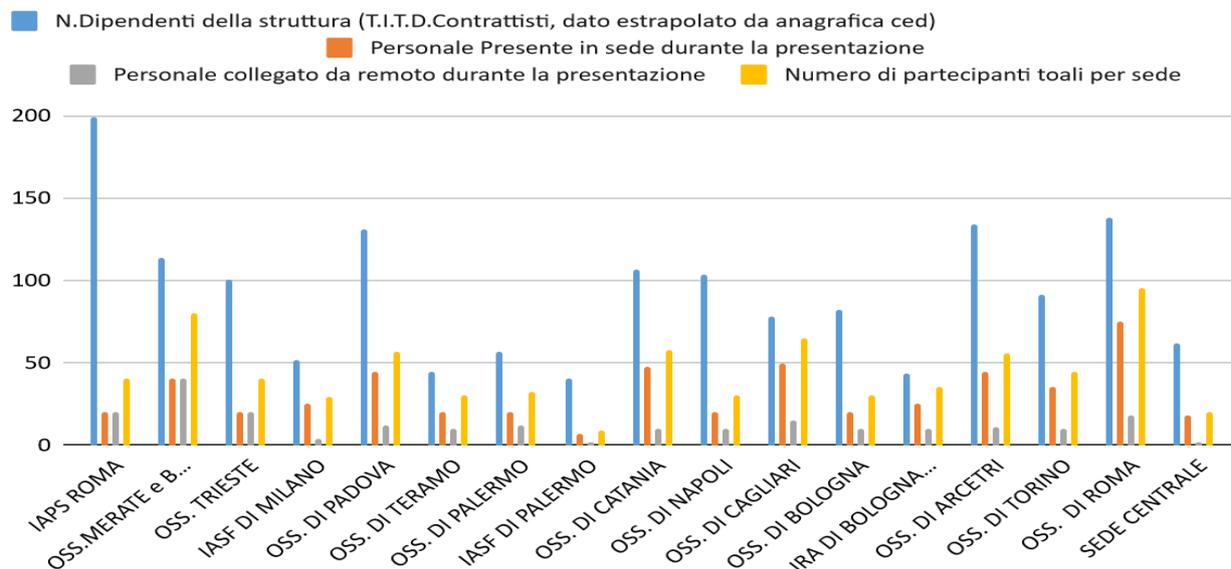
[Qui le iniziative proposte dal CUG dal 31.10.2023 al 31.12.2024.](#)

La formazione sui temi del benessere organizzativo, discriminazione di genere, violenza contro le donne, uso del linguaggio gentile, etc sono stati proposti al personale INAF con collegamento da remoto. A marzo, il CUG ha redatto una relazione dettagliata sullo stato del personale di INAF, includendo un'analisi approfondita dei dati raccolti e fornendo una panoramica dell'Istituto. Questo report costituisce una base solida per definire le azioni future e indirizzare i processi decisionali interni. La Relazione è stata inviata e pubblicata sul sito del Ministero della Funzione Pubblica.

L'iniziativa "CUG in Tour" ha rappresentato il progetto cardine di questo primo anno di mandato, concretizzandosi in incontri nelle diverse sedi INAF per presentare il ruolo del CUG, della Consigliera di Fiducia e della Referente dello Sportello di Ascolto. Questi incontri hanno promosso un dialogo aperto e hanno

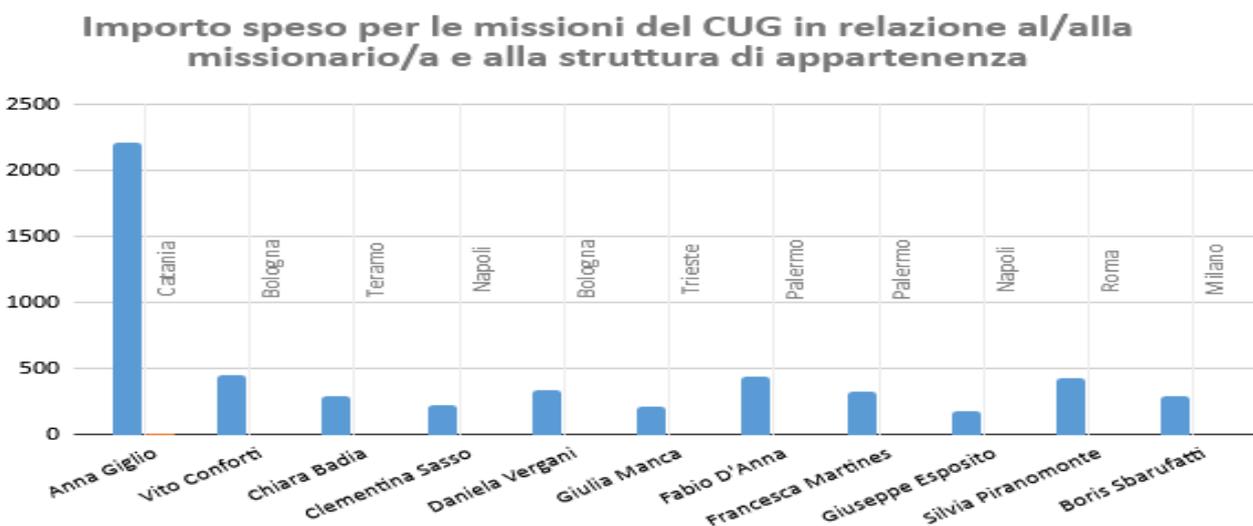
offerto un'opportunità unica di raccogliere idee e proposte direttamente dal personale, rafforzando il senso di appartenenza e facendo emergere le specifiche esigenze delle diverse realtà territoriali.

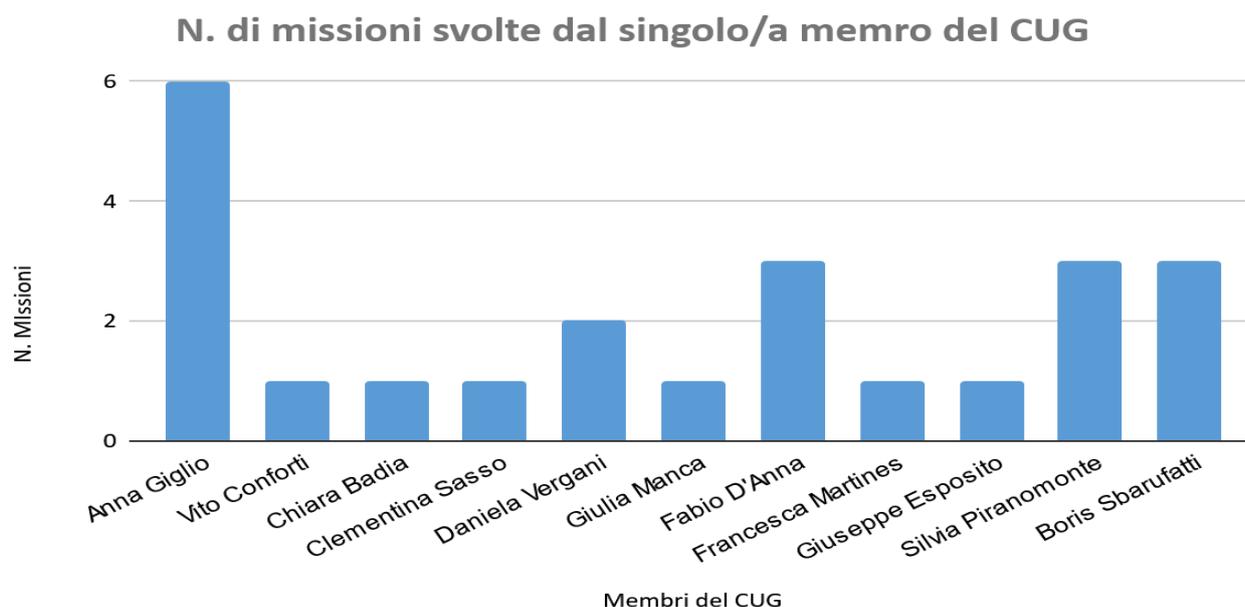
Di seguito un grafico con indicato il numero di dipendenti che hanno partecipato al **CUG in Tour nelle diverse strutture**.



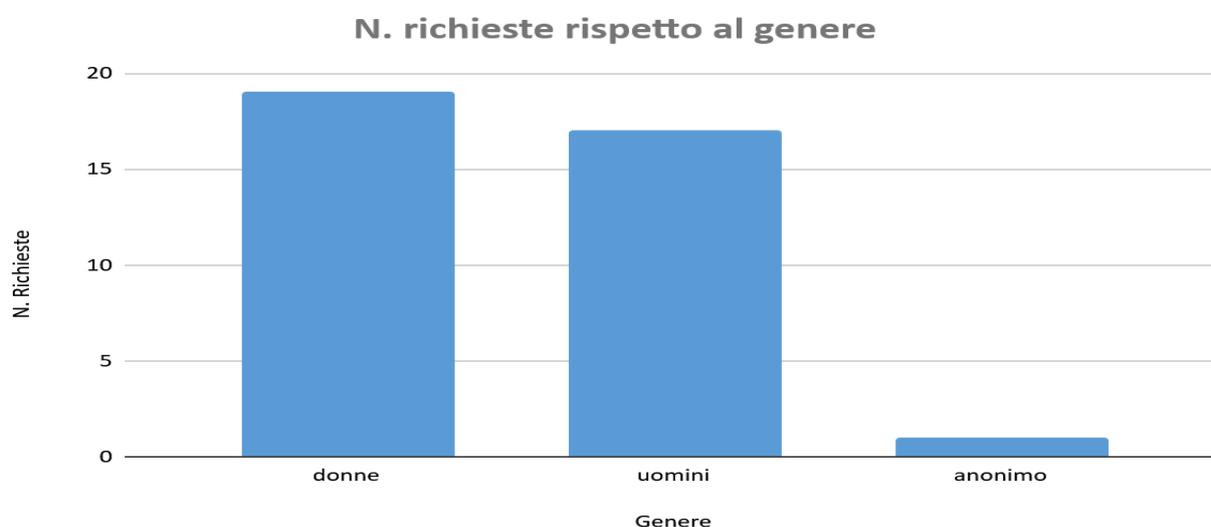
Le spese sostenute per missioni e incontri del CUG sono state pari a **5.401,01 Euro**, per **11 membri**, dal 31.10.2024 al 31.12.2024 per un totale di **23 missioni**.

Missioni Effettuate





Il numero di **segnalazioni** ricevute dal CUG dal 31.10.2023 al 31.12.2024 sono state **37** di cui donne 19, 17 uomini e 1 lettera anonima fatta recapitare a 2 membri del CUG per la stessa segnalazione riservata.



Il CUG ha sempre risposto alle segnalazioni ricevute entro 1 mese circa e dopo averne discusso in riunione (tranne che per le segnalazioni riservate solo alla Presidente e/o Vice Presidente). In molti casi il CUG ha formulato delle lettere inviate alla Dirigenza INAF e pubblicate nella pagina CUG INAF per proporre soluzioni di miglioramento in merito ai bisogni raccolti. Nel corso del 2024, il

CUG ha incontrato due volte il Presidente e il Direttore Generale, consolidando un canale di comunicazione chiaro e costruttivo. Inoltre, il Comitato ha sviluppato una rete di relazioni efficace con gli Uffici della sede centrale e i Gruppi di INAF (Univers@LL, GEP, etc.), al fine di armonizzare le proprie attività con le linee strategiche dell'Istituto e garantire un supporto costante e mirato a tutte le iniziative del CUG. Il CUG ha, altresì, instaurato una validissima collaborazione con il Servizio di Staff della Direzione Generale Benessere Organizzativo e Fabbisogni Formativi.

Dal CUG in Tour e dalle richieste pervenute durante il primo anno di mandato sono emerse le seguenti esigenze che riportiamo in macro aree:

- 1. Prevenire e sensibilizzare contro il mobbing e contro i diversi tipi di violenza nei luoghi di lavoro attraverso la formazione e la discussione comunitaria (Convegni, Meeting, Seminari, Incontri)**
- 2. Favorire l'appartenenza del personale attraverso la condivisione dei valori e dell'identità dell'ente**
- 3. Migliorare la comunicazione efficace all'interno dell'Istituto e Proporre l'adozione di un linguaggio inclusivo nei documenti istituzionali e di un linguaggio gentile nei rapporti lavorativi tra colleghi/e**
- 4. Mappare le competenze del personale delle strutture e della sede centrale per una maggiore valorizzazione delle risorse umane**
- 5. Proporre attività formative e laboratoriali per fornire strumenti validi nella gestione dei conflitti nei luoghi di lavoro**
- 6. Proporre momenti di incontro e confronto periodici nelle singole sedi organizzati per il personale dai direttori/direttrici**
- 7. Trovare e usare strumenti di sostegno economico per il personale in missione con figli minori utilizzando le risorse previste nel GEP 2022-2024**
- 8. Proporre seminari sulla disconnessione**
- 9. Proporre formazione alla leadership per i ruoli apicali**

- 10. Proporre la programmazione del turnover per le funzioni apicali**
- 11. Monitorare le funzioni esercitate dai team leader**
- 12. Favorire la mobilità interna tra Istituti INAF**
- 13. Richiedere alla Dirigenza INAF un nuovo Sito INAF e sito CUG**
- 14. Supportare le sedi disagiate, proponendo soluzioni**
- 15. Avanzare proposte per l'assistenza sanitaria degli/delle Assegnisti/e e politiche che ne favoriscono una maggiore integrazione in INAF**
- 16. Definire e implementare procedure omogenee e standardizzate tra le varie sedi per garantire coerenza ed efficienza operativa**
- 17. Promuovere e divulgare il Codice Etico**
- 18. Contribuire al miglioramento della comunicazione istituzionale tra le strutture e la sede centrale e viceversa**

Si desidera sottolineare l'importanza dell'attività informativa svolta attraverso la newsletter con avvio dal mese di giugno 2024. La newsletter è sempre stata tradotta e pubblicata anche in inglese ed è consultabile sulla pagina CUG INAF.

Analisi SWOT

Giunti al termine del primo mandato abbiamo pensato fosse utile effettuare l'analisi SWOT del nostro comitato. Essa evidenzia i punti di forza e le opportunità che il CUG può sfruttare, insieme ai punti di debolezza e alle minacce che richiedono interventi mirati per migliorare l'efficacia del suo operato. Il CUG si distingue per la forte motivazione e le competenze multidisciplinari dei suoi membri, che permettono di affrontare le tematiche del benessere con soluzioni inclusive e creative. La continuità con le attività del precedente CUG e il costante dialogo con la Dirigenza INAF garantiscono coerenza e sostegno strategico, operando con trasparenza e correttezza, il CUG costruisce fiducia con il personale. Nel suo operato il CUG si avvale di risorse interne: il Dirigente del Benessere Organizzativo e dei Fabbisogni

Formativi, la Consigliera di Fiducia e la Referente dello sportello di Ascolto del Disagio Lavorativo, gli Uffici della sede centrale, i Gruppi benessere interni (Univers@LL, gruppo GEP, gruppo Green), rafforzando la rete di supporto. La disponibilità a visitare le strutture INAF ha consentito un contatto diretto con il personale INAF, promuovendo vicinanza e ascolto. Il contesto sociale e organizzativo ha offerto numerose opportunità che il CUG ha colto e può continuare a cogliere per rafforzare il proprio ruolo.

Il personale dell'INAF sta mostrando un interesse sempre maggiore verso le tematiche affrontate dal CUG, creando un terreno fertile per il coinvolgimento attivo e il successo delle iniziative. Dall'analisi SWOT emerge anche che il CUG può beneficiare del supporto della Rete dei CUG, un sistema consolidato di collaborazione tra enti pubblici, che offre possibilità di confronto, formazione e supporto operativo. La presenza di CUG con esperienze consolidate (ASI, CNR, INGV, INFN, Università) ha rappresentato nel corso del 2024 una preziosa fonte di ispirazione per adottare modelli e strategie già collaudati. Tuttavia, per massimizzare il proprio impatto, il CUG deve affrontare alcune criticità. L'impossibilità di incontrarsi in presenza durante le riunioni mensili riduce la possibilità di un confronto diretto e rischia di rallentare il processo decisionale. L'assenza di risorse economiche specifiche rende complessa la realizzazione di progetti strutturati, limitando l'ambizione delle iniziative proposte.

PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA
Elevata motivazione dei MEMBRI del CUG	Riunioni del CUG prevalentemente on line
Continuità con le attività del precedente CUG e valorizzazione dell'esperienza	Ridotta incisività rispetto ai processi decisionali di governance dell'Ente
Dialogo costante con la Dirigenza INAF	Limitate risorse economiche disponibili sia per la formazione che per le missioni
Presenza di diverse professionalità nel CUG	
Trasparenza e Correttezza nel lavoro del CUG	
Disponibilità di spostamento dei membri del CUG nelle strutture INAF per il CUG in Tour	
Risorse Professionali interne ad INAF con cui il CUG può rivolgersi e collaborare (Ufficio della sede centrale, Dirigente Benessere, Consigliera di Fiducia, Referente dello Sportello di Ascolto)	
OPPORTUNITA'	MINACCE
Forte attenzione da parte della società sui temi affrontati dal CUG	Sovrapposizione di ruoli con altri gruppi benessere se non si lavora in rete e si collabora
Supporto da parte della Rete dei CUG	
Esistenza di Reti CUG consolidate con cui confrontarsi (ASI, CNR, INGV, INFN, Università')	

L'impegno del CUG durante questo primo anno di mandato ha prodotto risultati significativi, creando le fondamenta per un'azione continua e mirata a favore del benessere del personale. L'ascolto delle esigenze del personale, il rafforzamento delle competenze attraverso la formazione continua e la collaborazione attiva con la Dirigenza e gli altri Uffici costituiscono una base solida per l'aggiornamento del PAP e per la pianificazione delle attività. Con questa premessa, il CUG guarda al 2025 con una visione chiara e ambiziosa, pronto a proporre ulteriori miglioramenti per l'intero contesto INAF.

Catania lì 31 dicembre 2024

Anna Giglio per il CUG INAF