



Istituto Nazionale di Astrofisica

Comitato Unico di Garanzia

Verbale della riunione CUG del 18 gennaio 2022

Luogo: via Telematica

Orario: 10:00 – 12:00

Punti all'Ordine del Giorno:

- 1. Intervento Prof.ssa Laura Calafà, Consigliera di Fiducia INAF: Relazione annuale (2021)**
- 2. Intervento Dott.ssa. Valeria Saura: Presentazione del ruolo del Disability Manager**
- 3. Aggiornamento sulla stesura della relazione attività CUG 2021**
- 4. Aggiornamento sulla stesura del PTAP 2022-2024**
- 5. Aggiornamento su corsi di formazione per i dipendenti da proporre ad INAF**
- 6. Elezioni rappresentanti CUG - Azioni da attuare**
- 7. Varie ed eventuali**

Sono presenti alla riunione:

Marta Burgay, Angela Iovino, Francesca Martines (sino alle 11.30), Ilaria Musella (sino alle 11), Lorenzo Pino, Stefano Pezzuto, Francesca R. Porta, Maria Rezzaghi, Viviana Casasola.

Verbalizza: Stefano Pezzuto.

Essendo presente la maggioranza dei componenti, si dichiara valida la riunione e alle 10:05 la presidente apre la discussione sui vari punti all'ordine del giorno. Il presente verbale si attiene a tale ordine anche se il punto 1) è stato affrontato dalle 10.30, quando la Prof.ssa Calafà ha potuto unirsi alla riunione.

- 1. Intervento Prof.ssa Laura Calafà, Consigliera di Fiducia (CdF) INAF: Relazione annuale (2021)**
 - Nell'anno in corso i contatti con il personale sono stati quasi esclusivamente via mail pur avendo fornito un contatto telefonico. Eventuali abboccamenti successivi sono stati fatti "de visu" con Zoom. Può essere utile far presente al personale che le **mail ricevute, e le**

comunicazioni in generale, non sono archiviate, al fine di garantire il massimo rispetto della privacy;

- Le richieste di intervento sono state 11, in aumento rispetto all'anno precedente (8). Possono sembrare poche ma viene fatto notare come in altri enti anche più numerosi il numero è inferiore. Il 45% di richieste è venuto da sedi del sud e delle isole, il 55% dal centro; i dipendenti rappresentano il 36%, le dipendenti il 64%; infine, il 36% erano personale di ricerca e il 64% personale tecnico amministrativo e personale tecnologo. Tutti i casi sono stati trattati a livello di supporto o consulenza, quindi a livello informale, nessun caso è arrivato ad una procedimento formale (violazioni del codice di condotta). L'assenza di segnalazioni dal nord non è significativa e non è sintomo di mancanza di problematiche nelle Strutture, ma può dipendere da una moltitudine di fattori differenti;
- Degli 11 casi, due sono stati conclusi. Per la maggior parte degli altri, la soluzione non può essere trovata dalla CdF dato che si ha a che fare con problemi strutturali (ad es., problematiche relative al reclutamento degli assegni di ricerca, riconoscimento delle progressioni...). Di conseguenza, per questo tipo di tematiche, sono richieste azioni a livello di Ente. L'efficacia della CdF è maggiore nel caso di violazioni del Codice Etico (ad es. molestie);
- La CdF richiama l'attenzione sull'esistenza di un'area grigia relativa alla mancanza di regolamenti e/o di procedure all'interno dell'Ente. L'ovvia conseguenza è che le Strutture sul territorio devono sopperire a tali mancanze con interpretazioni spesso in contrasto tra di loro.

2. Intervento Dott.ssa. Valeria Saura: Presentazione del ruolo del Disability Manager

L'incontro con la Dott.ssa Saura non ha potuto avere luogo a causa del sopraggiungere di suoi impegni non differibili e sarà riproposto in occasione della prossima riunione del CUG del 15 febbraio 2022.

3. Aggiornamento sulla stesura della relazione attività CUG 2021

FC ha preparato una relazione sulle attività del CUG nel 2021. Il rapporto è in via di completamento/finalizzazione. Si discute sulla possibilità di presentare le attività svolte nei singoli istituti.

Per quanto riguarda invece le attività in programma per il 2022 si segnalano, tra l'altro:

- l'aggiornamento PTAP 2022-2024: quasi completato, la proposta sarà presentata entro metà Febbraio ad INAF ed entrerà a far parte del cosiddetto PIAO ((Piano Integrato Attività e Organizzazione) la cui presentazione al Ministero è con deadline 31 Aprile;
- la possibile/auspicabile interazione con Elidea Psicologi Associati per valutare un nuovo incontro sul benessere organizzativo;
- la possibile/auspicabile promozione di attività rivolte alla formazione del personale su argomenti quali la parità di genere;
- l'interazione del CUG con la dirigenza perché completi e porti ad attuazione regolamenti non ancora definiti (ad es. sul telelavoro).

4. Aggiornamento sulla stesura del PTAP 2022-2024

Il gruppo costituito all'interno del CUG che sta predisponendo la prima bozza di PTAP 2022-2024 aggiorna gli altri e le altre componenti sullo stato dei lavori. In particolare informa che:

- L'analisi dei dati del personale è stata aggiornata all'11 gennaio c.a.;
- Sono stati aggiunti all'azione 2.3 (Contrasto ai pregiudizi inconsapevoli) suggerimenti sulle valutazioni delle commissioni nelle selezioni dei/delle direttori/direttrici di istituto/Struttura;
- E' stata aggiunta una nuova azione 3.5 sulle buone prassi per la conciliazione e l'armonizzazione equilibrata vita/lavoro, in particolare in occasione di incontri e riunioni.

5. Aggiornamento su corsi di formazione per i dipendenti da proporre ad INAF

Una lista con le proposte di corsi di formazione per il personale è stata approntata e sarà sottoposta all'attenzione della dirigenza INAF.

6. Elezioni rappresentanti CUG - Azione da attuare

Preparazione di una prima proposta di modifica del disciplinare per le elezioni dei/delle rappresentanti del CUG. A valle della normativa vigente, sembra che sia facilmente percorribile la via di una lista nazionale che può essere presentata a tutte le sedi INAF. Marta Burgay relazionerà in merito.

7. Varie ed eventuali

- IM non è ancora riuscita a stabilire un contatto con la persona che dirige lo sportello di ascolto presso l'università Federico II di Napoli. Si decide di aspettare la fine del mese di gennaio; in caso non sarà stato possibile il contatto si proveranno altre strade. Anche il mail inviato alla Direzione Generale con due potenziali nominativi per tale ruolo non ha a tutt'oggi ricevuto alcun riscontro.
- Si sottolinea l'urgenza di partire con le attività connesse alla stesura del GEP (Gender Equality Plan, la pianificazione delle attività per giungere ad una parità di genere, documento fondamentale, di fatto ostativo, per poter accedere ai finanziamenti europei banditi a partire dall'anno 2022). Si segnala come il CUG abbia da diverse settimane proposto al CdA la lista dei potenziali componenti della commissione che si occuperà della stesura del GEP (tra cui alcuni facenti parte del CUG). Si chiederanno notizie in merito usando tutti i possibili canali.
- Si suggerisce di includere nel GEP la necessità di una normativa comune all'Ente per quanto riguarda regolamenti e procedure; la carenza di regolamenti e procedure ben definiti risulta in una certa arbitrarietà di interpretazione ed azione, arbitrarietà all'interno della quale i bias inconsapevoli possono avere più facilmente un impatto.
- SP ha preparato una nota sul rapporto numerico tra dottorande e dottorandi. Sono stati presi in considerazione tutti i cicli di dottorato, dal ciclo I (1986) a quello attuale (ciclo XXXVII, 2022). Sembra emergere una sottorappresentanza delle dottorande rispetto ai dottorandi. In un lavoro successivo si proverà a vedere se e come questo rapporto si mantiene nella fase di ingresso nell'INAF. I presenti si complimentano con SP per l'ottimo e utile approfondimento su una tematica di grande interesse per il CUG.

Alle 11:55, discussi tutti i punti all'ordine del giorno e dopo un ringraziamento ai presenti, la riunione ha termine.

Per il CUG INAF

La presidente & Vice-presidente
Angela Iovino & Viviana Casasola

Per il segretario
Stefano Pezzuto