



# Il Piano Triennale delle Azioni Positive & Questionario sul Benessere Lavorativo

*Angela Iovino*  
*in rappresentanza del*  
**CUG INAF**



# II CUG INAF - 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)»

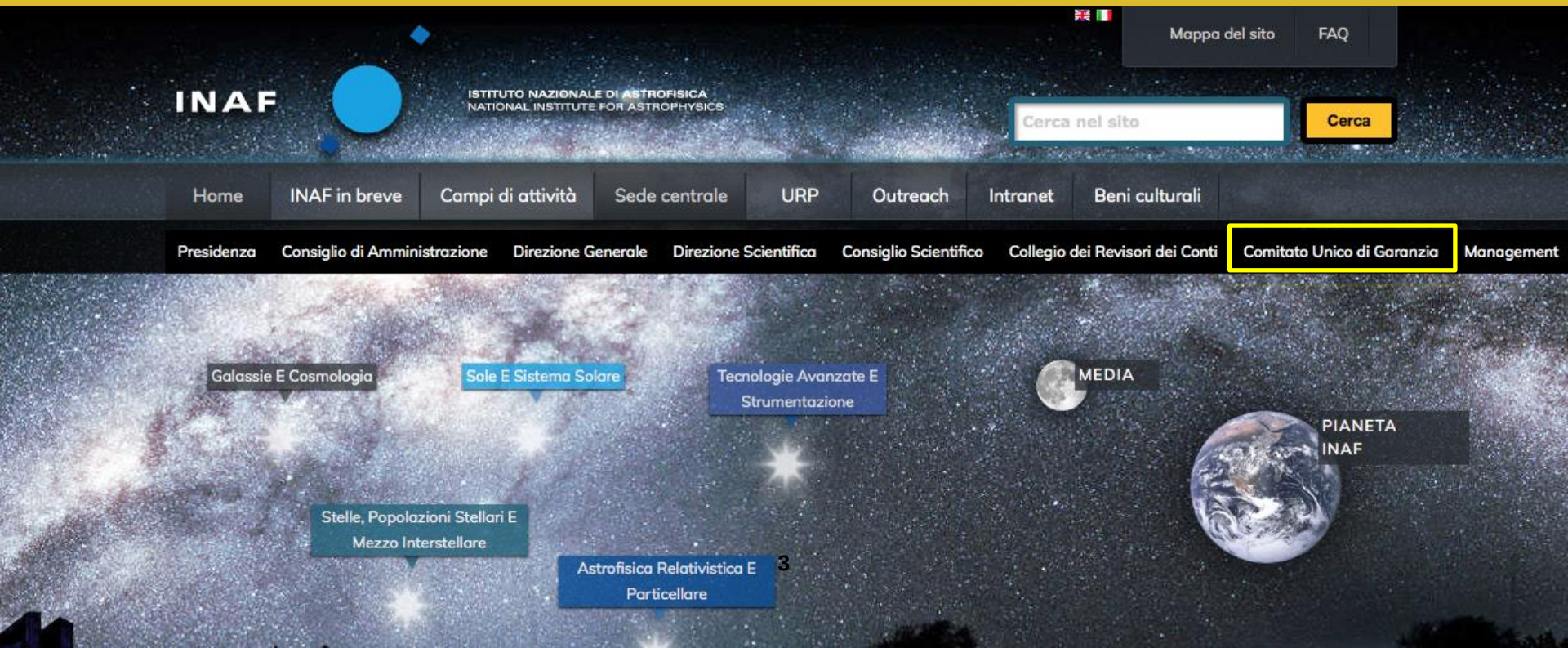
*da Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG – circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e Ministro per le Pari Opportunità (Brunetta-Carfagna) del 2011*

# Il CUG INAF - chi siamo



Dal nuovo Statuto INAF:

**Art. 12, comma 4:** « *Il Comitato Unico di Garanzia valuta la adeguatezza delle azioni positive, dei progetti e delle "buone pratiche" finalizzate a garantire il migliore utilizzo delle risorse umane e riferisce, a cadenza annuale, sull'esito di tale valutazione al Presidente, al Direttore Generale e al Direttore Scientifico* »



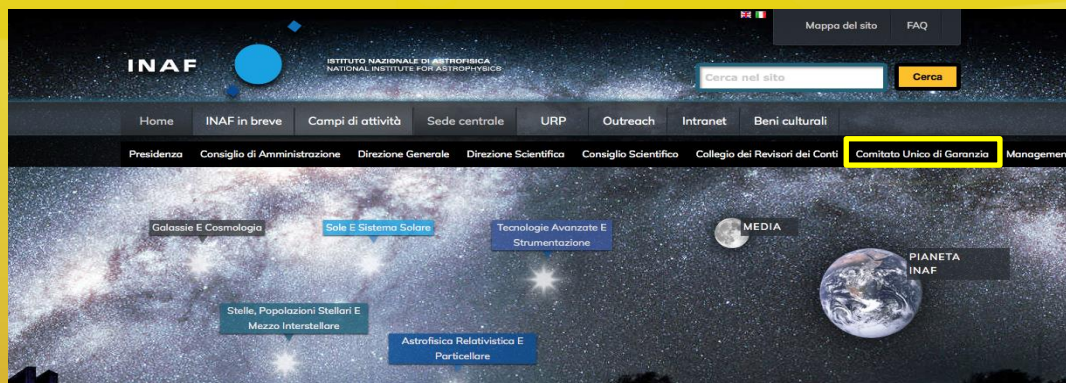
# II CUG INAF - chi siamo

| Titolare                                                                 | Supplente                                                                | Rappresentante              |
|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| Angela Iovino (CV)<br>(Presidente)<br>Ricercatrice<br>OA Brera           | Gaetano Valentini<br>Tecnologo<br>OA Teramo                              | Ente                        |
| Isabella Pagano<br>(Vice-Presidente)<br>Primo Ricercatore<br>OA Catania  | Giuseppe Di Persio<br>CTER<br>IAPS Roma                                  | Ente                        |
| Giovanni Candeo<br>(Segretario)<br>CTER<br>OA Padova                     | Laura Schreiber<br>CTER<br>OA Bologna                                    | Ente                        |
| Alessandra Capezzone<br>Tecnologa<br>Sede Centrale                       | Raffaella Riondino<br>Funzionaria di<br>Amministrazione<br>Sede Centrale | Organizzazioni<br>Sindacali |
| Anna Di Giorgio<br>Ricercatrice<br>IAPS Roma                             | Paola Grandi<br>Ricercatrice<br>IASF Bologna                             | Organizzazioni<br>Sindacali |
| Manuela Magliocchetti<br>Ricercatrice<br>IAPS Roma                       | Ilaria Musella<br>Ricercatrice<br>OA Capodimonte                         | Ente                        |
| Angela Rossetti<br>Collaboratrice di<br>Amministrazione<br>Sede Centrale | Maria Rezzaghi<br>Funzionaria di<br>Amministrazione<br>IRA Bologna       | Organizzazioni<br>Sindacali |
| Federico Tosi<br>Ricercatore<br>IAPS Roma                                | Anna Milillo<br>Ricercatrice<br>IAPS Roma                                | Organizzazioni<br>Sindacali |





Il CUG ha una pagina WEB dedicata nel sito INAF facilmente raggiungibile dalla pagina principale :



e vi pubblica regolarmente le lettere spedite alla dirigenza, ogni iniziativa intrapresa, e una serie di altri documenti utili.  
Inoltre ha un indirizzo mail

**CUG@inaf.it**

dove riceve le segnalazioni dei dipendenti su ogni caso ove vi sia potenziale evidenza di discriminazione, mancata attenzione ai diritti, all'interesse ed al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici nell'ente.



➤ Indirizzo mail:

**CUG@inaf.it**

Il CUG ha sempre cercato di intervenire – ogni qualvolta se ne sia presentata l'opportunità – presso la Dirigenza INAF per sottolineare la necessità di rispettare un equilibrio di genere oltre che per suggerire azioni che potessero sanare potenziali trattamenti discriminatori ed in generale favorire il benessere organizzativo all'interno dell'Ente.





**I CUG (Comitati Unici di Garanzia) mirano a raggiungere più obiettivi:**

- **Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità indipendentemente dal genere, etnia, età etc.**
- **Valorizzare le competenze garantendo il benessere di lavoratori e lavoratrici ;**
- **Suggerire pratiche che favoriscano l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico.**

# **CUG: valore aggiunto per la PA**



**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 INAF 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.**





Il CUG INAF ha approntato un

**Piano Triennale delle Azioni Positive \***

che è stato inviato alla dirigenza dell'Ente che lo ha fatto proprio (v. rendiconto CdA del 30 Gennaio 2018).

Lo trovate qui:

[http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/documenti/verbali/PTAP\\_INAF\\_2017\\_May2017.pdf](http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/documenti/verbali/PTAP_INAF_2017_May2017.pdf)



**\*Art. 48 del  
D.Lgs. 198/2006**



## **Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP)**

Si articola nei seguenti punti:

- ☐ Ruolo del Comitato Unico di Garanzia
- ☐ Contrasto al fenomeno del Mobbing
- ☐ Valutazione del benessere lavorativo
- ☐ Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro
- ☐ Formazione/Sensibilizzazione/Comunicazione



## Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP)

Si articola nei seguenti punti:

- ☐ Ruolo del Comitato Unico di Garanzia
- ☒ Contrasto al fenomeno del Mobbing
- ☐ Valutazione del benessere lavorativo
- ☐ Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro
- ☐ Formazione/Sensibilizzazione/Comunicazione





## PTAP – Codice Etico di Condotta

Adozione da parte di INAF del Codice Etico di Condotta contro le molestie a vario carattere (sessuale, di costrizione o vessazione, di lesione della dignità, ecc.).

Scopo: prevenire molestie e garantire la tutela della dignità e libertà personale sul luogo di lavoro e di studio.

Il CUG ha già elaborato un Codice di Condotta per INAF – analogo a Codici già fatti propri da altri enti di ricerca \*



\*[http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/documenti/verbali/Verbale\\_r riunione\\_CUG\\_13\\_12\\_2017\\_Allegato\\_I.pdf](http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/documenti/verbali/Verbale_r riunione_CUG_13_12_2017_Allegato_I.pdf)



## **PTAP – Codice Etico di Condotta**

**Adozione da parte di INAF del Codice Etico di Condotta contro le molestie a vario carattere (sessuale, di costrizione o vessazione, di lesione della dignità, ecc.).**

**Scopo: prevenire molestie e garantire la tutela della dignità e libertà personale sul luogo di lavoro e di studio.**

**Il Codice Etico di Condotta codifica i passi formali cui può adire il/la dipendente che ritenga di essere oggetto di fenomeni discriminatori, di mobbing e/o in generale di molestie sul luogo di lavoro e di studio.**





## **PTAP – Codice Etico di Condotta**

Adozione da parte di INAF del **Codice Etico di Condotta** contro le molestie a vario carattere (sessuale, di costrizione o vessazione, di lesione della dignità, ecc.).

**Scopo:** prevenire molestie e garantire la tutela della dignità e libertà personale sul luogo di lavoro e di studio.

**>>> Contestualmente nomina della cosiddetto/a Consigliere/a di Fiducia:** figura di riferimento per la comunità cui ricorrere nei casi di contenzioso.

**Caratteristiche di:**

- riservatezza
- terzietà
- autonomia e indipendenza di giudizio
- provata competenza di tipo giuridico e/o psicologico.





## **Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP)**

Si articola nei seguenti punti:

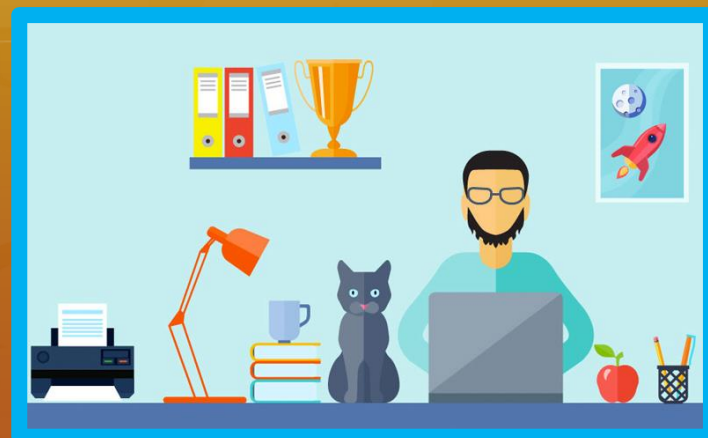
- ☐ Ruolo del Comitato Unico di Garanzia
- ☐ Contrasto al fenomeno del Mobbing
- ☐ Valutazione del benessere lavorativo
- ☐ **Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro**
- ☐ Formazione/Sensibilizzazione/Comunicazione





## **PTAP – Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro**

- Finalizzazione del Disciplinare INAF del Telelavoro e part-time ed introduzione dell'istituto della banca delle ore/ferie solidali
- Sperimentazione di nuove forme di organizzazione delle attività basate sullo Smart Working o Lavoro Agile - ossia organizzazioni lavorative basate sugli obiettivi indipendentemente dai luoghi e/o tempi impiegati.





## **Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP)**

Si articola nei seguenti punti:

- ☐ Ruolo del Comitato Unico di Garanzia
- ☐ Contrasto al fenomeno del Mobbing
- ☐ **Valutazione del benessere lavorativo**
- ☐ Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro
- ☐ Formazione/Sensibilizzazione/Comunicazione





## **PTAP – Favorire il Benessere Lavorativo/Organizzativo**

**Benessere lavorativo** : è relativo al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano - tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, perché ne condivide linguaggi, pratiche e valori, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

**Benessere organizzativo**: è la capacità di una organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei dipendenti di tutti i livelli e ruoli.



## PTAP – Favorire il Benessere Lavorativo/Organizzativo

Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un *clima interno* sereno e partecipativo





## **PTAP – Favorire il Benessere Lavorativo/Organizzativo**

Una indagine di clima è un buon mezzo per valutare il benessere lavorativo all'interno di un Ente ...





## **PTAP – Favorire il Benessere Lavorativo/Organizzativo**

Una indagine di clima è un buon mezzo per valutare il benessere lavorativo all'interno di un Ente ...

La somministrazione di un questionario permette di individuare e misurare numericamente, in modo attendibile:

le criticità,  
i punti di forza,  
le aree di debolezza di una organizzazione

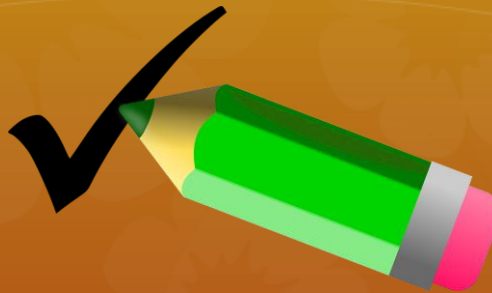
**Scopo: aiutare a definire le aree e le priorità di intervento**





## Somministrazione di un Questionario

- Il precedente questionario sul benessere lavorativo è stato somministrato al personale dell'INAF nel 2013 (indagine ANAC/CIVIT).
- Il CUG si è avvalso dell'aiuto della Dott.ssa Spagnoli – Docente e Ricercatrice Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni presso l'Università della Campania "Luigi Vanvitelli"





## Basi scientifiche-accademiche del progetto\*

La Dott.ssa Paola Spagnoli è componente di un gruppo di esperti nell'ambito dell'Associazione Italiana di Psicologia, denominato QoL@work (Quality of Life at work)



### Scopi del gruppo:

- Favorire il confronto scientifico intra/inter-disciplinare sul tema della valutazione del rischio stress lavoro correlato e del benessere lavorativo, su modelli teorici, metodi e strumenti di misurazione
- Favorire occasioni di confronto con gli *stakeholders* (Inail, Funzione Pubblica, Ordine Nazionale degli Psicologi, EFPA-*European Federation of Psychologists' Associations*- Medici del lavoro etc.) per la condivisione di linee di ricerca, strumenti e metodi.
- Proporre dibattiti e occasioni formative capaci di fornire strumenti per l'aggiornamento teorico e metodologico.
- Proporre linee-guida ed azioni migliorative.

\* Slides fornite da dott.ssa Spagnoli



## **Basi scientifiche-accademiche del progetto**

**Obiettivo: elaborazione linee guida per la valutazione del benessere lavorativo negli Enti di Ricerca**

**Il gruppo QoL@work si dedica principalmente alle problematiche di salute lavorativa degli Atenei Italiani, ma una sezione del gruppo, di cui la Dott.ssa Spagnoli è il referente principale, mira all'elaborazione di linee guida dedicate in particolare agli Enti di Ricerca.**



## Basi scientifiche-accademiche del progetto

**Obiettivo: elaborazione linee guida per la valutazione del benessere lavorativo negli Enti di Ricerca**

- Dal punto di vista **scientifico-accademico** l'obiettivo strategico del progetto mira a fornire delle specifiche linee guida adottabili dagli Enti di Ricerca italiani per il monitoraggio della salute lavorativa/organizzativa degli enti stessi.
- Dal punto di vista **pratico-applicativo** i dati e le informazioni raccolti possono suggerire interventi mirati alla prevenzione del disagio lavorativo e alla promozione di una cultura organizzativa della salute e del benessere psico-fisico.



## Basi scientifiche-accademiche del progetto

**Obiettivo: elaborazione linee guida per la valutazione del benessere lavorativo negli Enti di Ricerca**

L'indagine sul benessere lavorativo in INAF si colloca all'interno di questa strategia. A tutti gli effetti un apripista su questa progettualità.





## Vantaggi per gli Enti di Ricerca:



- Interventi di miglioramento
- Monitoraggio del fenomeno
- Dati normativi
- Sostenibilità

## Interventi di miglioramento del clima lavorativo

La realizzazione dell'indagine sul benessere lavorativo fornisce in primo luogo dati utili per l'eventuale realizzazione di interventi di prevenzione del disagio lavorativo e di promozione di una cultura organizzativa della salute e del benessere psico-fisico.





## Vantaggi per gli Enti di Ricerca:



- Interventi di miglioramento
- Monitoraggio del fenomeno
- Dati normativi
- Sostenibilità

## Monitoraggio della qualità del clima lavorativo

Le edizioni successive dell'indagine forniscono l'opportunità per un monitoraggio dell'ente sul piano temporale.





## Vantaggi per gli Enti di Ricerca:



- Interventi di miglioramento
- Monitoraggio del fenomeno
- Dati normativi
- Sostenibilità

**Banca dati per la popolazione dei dipendenti degli enti di ricerca**

Dopo alcune edizioni dell'indagine su più enti di ricerca sarà possibile confrontare i dati di ogni ente con quelli tipici dell'intera popolazione dei dipendenti degli enti di ricerca italiani, fornendo quindi parametri di misurazione del fenomeno su scala nazionale





## Vantaggi per gli Enti di Ricerca:



- Interventi di miglioramento
- Monitoraggio del fenomeno
- Dati normativi
- Sostenibilità

## Sostenibilità

L'indagine è a costo zero in quanto la collaborazione con la Dott.ssa Spagnoli è a titolo gratuito. È un esempio di successo di mutuo scambio nella pubblica amministrazione: la Dott.ssa Spagnoli utilizza i dati raccolti per l'avanzamento della ricerca nel settore e gli enti di ricerca ottengono un report sull'indagine.

**Sinergia virtuosa tra enti della PA**



## Metodologia dell'Indagine

- ✓ **Strumento:** Questionario online anonimo costruito secondo la più aggiornata bibliografia del settore.
- ✓ **Procedura:** il link del questionario sarà inviato tramite email con la richiesta di compilazione. La compilazione richiede circa 30 minuti di tempo, tutti i campi devono essere riempiti. Il trattamento dei dati da parte della Dott.ssa Spagnoli avverrà solo in forma aggregata in accordo con le più recenti normative in tema di privacy. E' importante dare una risposta in ogni campo che rispecchi la propria "preziosa" opinione personale!!!
- ✓ **Risultati:** la restituzione dell'elaborazione dei dati avverrà tramite report che sarà discusso con le parti interessate.



## Questionario online anonimo

- ✓ **Aggiornato:** è stato elaborato in seguito ad un lungo e rigoroso processo di approfondimento della letteratura
- ✓ **Valido:** ogni sottosezione del questionario corrisponde ad una scala di valutazione di uno specifico costrutto rilevante ai fini della valutazione del benessere lavorativo
- ✓ **Affidabile:** ogni scala è stata testata dal punto di vista statistico da autori di rilevanza nazionale e internazionale
- ✓ **Gratuito:** l'utilizzo è concesso gratuitamente dalla Dott. Spagnoli che lo ha redatto



## Variabili target dello studio – riferimenti bibliografici :

**Compatibilità individuo-organizzazione:** Saks, Uggerslev e Fassina, 2007; Spagnoli, 2016 .

**Equilibrio lavoro/famiglia:** Carlson, Grzywacz, Zivnuska, 2009; Lo Presti, Spagnoli, Ghislieri, Pluviano, 2017.

**Rischi psico-sociali lavoro-correlati:** Balducci, Romeo, Brondino, Lazzarini, Benedetti, Toderi, Fraccaroli, Pasini, 2017

**Prestazione lavorativa:** Griffin, Neal, Parker, 2007

**Giustizia Organizzativa:** Colquitt, 2001; Spagnoli, Farnese, D'Olimpio, Millefiorini, Kovalchuk, 2017

**Possibilità di carriera e compromesso di carriera:** Spagnoli e Weng, 2017

**Soddisfazione lavorativa:** Judge, Heller, Klinger, 2008; Spagnoli, Caetano, Santos, 2012.

**Adattabilità individuale:** Ployhart e Bliese, 2006; Spagnoli, Lo Presti, Ingusci, Manuti, Cortini, 2017

**Dipendenza dal lavoro:** Balducci, Avanzi, Consiglio, Fraccaroli, Schaufeli, 2017 Schaufeli, Taris, Bakker, 2008

**Mobbing:** Balducci, Spagnoli, Alfano, Barattucci, Fraccaroli, Notealers, 2010

**Salute psico-fisica:** Politi, Piccinelli, Wilkinson, 1994



## Sezioni del Questionario

**1 – Codice Personale Anonimo (CAP) che resterà lo stesso per ciascuno di noi nelle diverse somministrazioni**

- Servirà per integrare i dati raccolti in questa occasione con quelli eventualmente raccolti con successivi questionari negli anni a venire.
- Deve essere alfanumerico, e deve contenere almeno sette caratteri (almeno una lettera/numero tra sette in totale)

**Garantisce il controllo dell'omogeneità statistica del campione da una somministrazione all'altra**



## Sezioni del Questionario

**1 – Codice Personale Anonimo (CAP) che resterà lo stesso per ciascuno di noi nelle diverse somministrazioni**

**Suggeriamo fortemente l'uso del seguente semplice criterio di generazione del codice:**

**Prime tre lettere della via dove abito +**

**Ultime tre cifre del mio cellulare +**

**Iniziale del giorno della mia data di nascita**

**Se ad esempio**

- **abito in Via Leopardi,**
- **ho il numero di cell 349-6373077**
- **son nata il giorno 10 del mese:**

**il mio codice sarà LEO077D**



## Sezioni del Questionario

**1 – Codice Personale Anonimo (CAP) che resterà lo stesso per ciascuno di noi nelle diverse somministrazioni**

**Suggeriamo fortemente l'uso del seguente semplice criterio di generazione del codice:**

**Prime tre lettere della via dove abito +**

**Ultime tre cifre del mio cellulare +**

**Iniziale del giorno della mia data di nascita**

**La prossima volta che vi proporremo il questionario sarà facile ricostruire esattamente lo stesso codice !**



## Sezioni del Questionario

### 2 – Variabili socio-demografiche:

- **Genere**
- **Età**
- **Ruolo**
- **Sede**
- **Situazione familiare**



## Sezioni del Questionario

### 2 – Variabili socio-demografiche:

- Genere
- Età
- Ruolo
  - Lavoro a tempo indeterminato
  - Lavoro a tempo determinato
  - Assegno di ricerca
  - Borsa di ricerca
  - Incarico di Collaborazione (co.co.co.)
  - Borsa di Dottorato
- Sede
- Situazione familiare

**Siete tutte/i invitate/i a partecipare!**



## Sezioni del Questionario

### 3 – Variabili target dello studio:

- Compatibilità individuo/organizzazione
- Equilibrio lavoro/famiglia
- Rischi psico-sociali lavoro-correlati
- Prestazione lavorativa
- Giustizia organizzativa
- Possibilità di crescita di carriera e compromesso di carriera
- Soddisfazione lavorativa
- Adattabilità individuale
- Dipendenza dal lavoro
- Mobbing
- Salute psico-fisica



## Format del Questionario :



### Questionario Benessere Lavorativo 2018

Regole per la compilazione

Benvenuto nella pagina di lancio del programma che ti permette di compilare il questionario.

Avvia il Questionario

Se non ti appare la nuova finestra, contenente le forms di input, controlla di non aver bloccato completamente l'utilizzo dei pop-up del tuo web browser.

Per votare devi essere compreso nella Lista del Personale dipendente INAF.  
Per controllare la tua presenza in questa lista usa il pulsante sottostante.

Lista del Personale

Se il codice per la compilazione che ti è stato inviato via mail, non ti è pervenuto o lo hai perso puoi richiederlo di nuovo.

Richiedi Nuovo Codice

Programma sviluppato da Franco Tinarelli e Stefano Giovannini( INAF - IRA )

Abbiamo utilizzato uno strumento INAF già testato in diverse occasioni (questionario ANAC, elezioni CdA) e il prezioso aiuto fornito dal collega **Franco Tinarelli** di **IRA-INAF**





## Format del Questionario :

Vi verranno proposte delle affermazioni e dovrete stabilire su una scala da 1 a 5 se siete o non siete d'accordo – è possibile rispondere NR nel caso in cui non sappiate come rispondere o se pensate che la domanda non si applichi al vostro caso

| Per nulla                               | Poco | Abbastanza | Molto | Del tutto                              |
|-----------------------------------------|------|------------|-------|----------------------------------------|
| 1                                       | 2    | 3          | 4     | 5                                      |
| In totale disaccordo con l'informazione |      |            |       | In totale accordo con l'informazione   |
| Minimo grado di importanza attribuito   |      |            |       | Massimo grado di importanza attribuito |



Per ciascuna domanda non ci son risposte giuste o sbagliate – occorre fornire una risposta il più possibile spontanea e realistica!



## Questionario online anonimo



**Vi invitiamo a  
COMPILARE il QUESTIONARIO!**





**La vostra opinione è  
importante!**



## PTAP – Un inizio ...

- Il PTAP è senz'altro uno snodo importante nei rapporti tra il CUG e la dirigenza dell'Ente – la sua messa in atto è un obiettivo ambizioso, che l'Ente ha già fatto proprio.
- Perché la somministrazione del Questionario sul Benessere Lavorativo sia utile per tutti coloro che lavorano in INAF, abbiamo bisogno del vostro aiuto.

**Insieme possiamo migliorare la qualità dell'atmosfera del Pianeta INAF!**



INAF



**CUG**  
COMITATO UNICO DI GARANZIA  
ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA

# CUG nel sito INAF



Mappa del sito

FAQ

INAF

ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA  
NATIONAL INSTITUTE FOR ASTROPHYSICS

Cerca nel sito

Cerca

Home

INAF in breve

Campi di attività

Sede centrale

URP

Outreach

Intranet

Beni culturali

Presidenza

Consiglio di Amministrazione

Direzione Generale

Direzione Scientifica

Consiglio Scientifico

Collegio dei Revisori dei Conti

**Comitato Unico di Garanzia**

Management

Tu sei qui: [Home](#) > [Sedi](#) > [Sede Centrale INAF](#) > Comitato Unico di Garanzia

## Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'INAF nasce il 29 Gennaio 2014 in sostituzione del precedente Comitato di Pari Opportunità.



I "Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" assumono tutte le funzioni che la legge e i contratti collettivi attribuivano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

- [Organizzazione](#)
- [Componenti](#)
- [Obiettivi & Compiti](#)
- [Normativa e Riferimenti](#)
- [Regolamento \(new\)](#)
- [Atti](#)
- [Riunioni e Verbali](#)
- [Risorse](#)
- [Storia](#)

2017 LXI Congresso della Società Astronomica Italiana  
CUG-INAF un bilancio – e non solo di genere a cura di Angela Iovino

Contatti: [cug@inaf.it](mailto:cug@inaf.it)

Tecnologie Avanzate E  
Strumentazione



MEDIA



PIANETA  
INAF

Relativistica E  
Cellulare

# Grazie per l'attenzione!