



CUG-INAF 2019-2022

Incontro con Dirigenza INAF

A. Iovino, V. Casasola, A. Di Giorgio

Per il CUG INAF





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 »*



Il Nuovo CUG

2019-2022

**Nomina del
Febbraio 2019**

Sede Centrale INAF

Titolare	Supplente	Rappresentante
Viviana Casasola IRA – Bologna	Angela Ciaravella OAPalermo	Ente
Angela Iovino OABrera – Milano	Marta Burgay OACagliari	Ente
Ilaria Musella OAC – Napoli	Melania Del Santo IAPS – Palermo	Ente
Giovanni Candeo OAPd – Padova	Alberto Cora OAT – Torino	Ente
Anna di Giorgio IAPS – Roma	Cinzia Macchi OABrera – Milano	Organizzazioni sindacali
Francesca Porta INAF – Roma	Raffaella Riondino INAF – Roma	Organizzazioni sindacali
Maria Rezzaghi IRA – Bologna	Simone Mattana INAF – Roma	Organizzazioni sindacali
Stefano Pezzuto IAPS – Roma	Fiamma Capitanio IAPS – Roma	Organizzazioni sindacali



Titolare	Supplente	Rappresentante
----------	-----------	----------------



Il Nuovo CUG

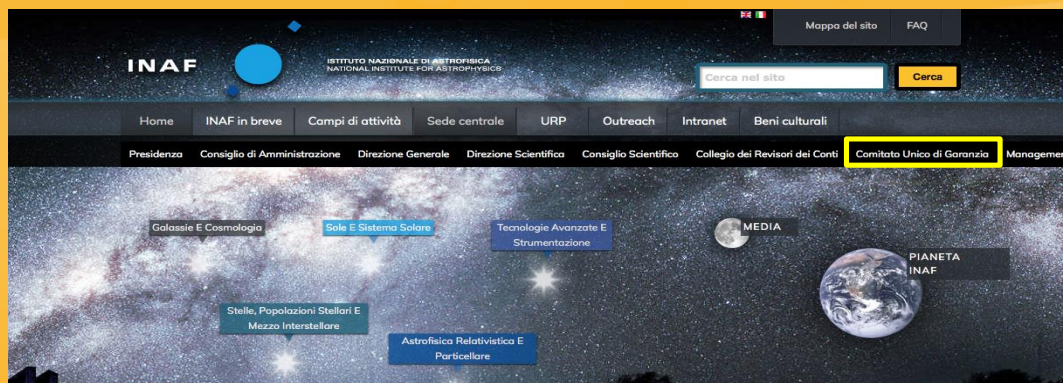
2019-2022

**Nomina del
Febbraio 2019**



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

www.inaf.it/CUG



Vi pubblica lettere spedite alla dirigenza, iniziative intraprese e altri documenti utili. Il sito è stato rinnovato e reso più agile da consultare. 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.



Il CUG ha istituito un fruttuoso rapporto con l'amministrazione INAF.

Ha approntato un Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP),
approvato dal CdA *

Ha effettuato un intervento alla ultima riunione della SAlt * *

Ha finalizzato il Rapporto annuale delle sue attività * * *

e molto altro ...

* http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/consiglio-di-amministrazione/delibere/archivio_delibere/delibere-2018-1/delibera-11-18

* * http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/risorse-2019/copy_of_talk_CUG_SAlt_2019.pdf

* * * http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/risorse-2019/Relazione_Annuale_CUG_anno_2018.pdf



Perché siamo qui oggi?

Ci sono delle importanti novità legislative...

Nuova Direttiva 2/19: Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nelle amministrazioni pubbliche;





Perché siamo qui oggi? Ci sono delle importanti novità legislative...

Nuova Direttiva 2/19: Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nelle amministrazioni pubbliche;

**Il CUG INAF ha partecipato ai lavori della Rete Nazionale dei CUG.
La Rete ha collaborato alla redazione della Direttiva, soprattutto nelle persone delle avvocate Ninci e Calabresi, che presiedono la Rete.
Il CUG INAF ed INAF sono tra i soggetti cui la Direttiva è formalmente rivolta.**



Ninci Calabresi

La Direttiva vola molto alto!

La sua applicazione richiede la messa in atto di una efficace e virtuosa sinergia tra Dirigenza e CUG.



I punti salienti:

Nei paragrafi da 3.1 a 3.5 sono indicate le concrete linee di azione alle quali si devono attenere le amministrazioni pubbliche per il raggiungimento degli obiettivi che la direttiva si propone, mentre nel paragrafo 3.6 è puntualizzato il ruolo che, ai medesimi fini, devono rivestire i CUG già costituiti presso le pubbliche amministrazioni, integrando i contenuti della direttiva 4 marzo 2011.



I punti salienti:

- Punto 3.1. Prevenzione e rimozione delle discriminazioni**
- Punto 3.2. Piani Triennali di Azioni Positive**
- Punto 3.3. Politiche di Reclutamento e Gestione del Personale**
- Punto 3.4. Organizzazione del Lavoro**
- Punto 3.5. Formazione e Diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione di tempi di vita e di lavoro**
- Punto 3.6. Rafforzamento dei Comitati unici di Garanzia**



I punti salienti:

Punto 3.1. Prevenzione e rimozione delle discriminazioni

La possibile discriminazione è quella di genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione o lingua.

Ma anche divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (v. anche art. 28 e 29 del d.lgs. 198/2006).



I punti salienti:

Punto 3.2. Piani Triennali di Azioni Positive (PTAP)

Si ribadisce l'obbligo per le PA di predisporre:

**Piani al fine di assicurare le condizioni per la piena realizzazione
delle pari opportunità**

Viene ribadita la sanzione per il caso di mancata adozione del Piano triennale: il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette



I punti salienti:

Punto 3.2. Piani Triennali di Azioni Positive (PTAP)

Dirigenza e CUG debbono agire di stretto concerto:



I punti salienti:

Punto 3.2. Piani Triennali di Azioni Positive (PTAP)

- ❖ Il PTAP, predisposto dal CUG, deve essere aggiornato entro il 31 Gennaio di ogni anno e allegato al Piano della *performance* dell'Ente.
- ❖ Il CUG al 1 Marzo di ogni anno riceve dall'amministrazione i dati (sia statistici che altro) necessari per compilare una relazione sulla situazione del personale INAF riferita all'anno precedente.
- ❖ Tale relazione contiene info statistiche e una sezione per punti sulla attuazione del Piano triennale. La relazione viene inviata entro il 31 Marzo di ogni anno dal CUG ad OIV, alla Dirigenza e a monitoraggiocug@governo.it

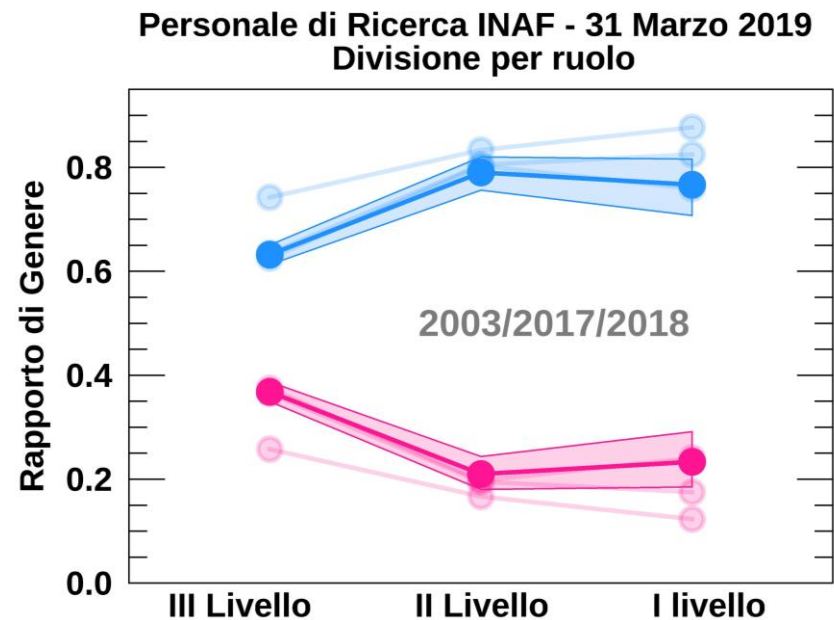


I punti salienti:

Punto 3.3. Politiche di Reclutamento e Gestione del Personale

La Direttiva raccomanda che le politiche di reclutamento e gestione del personale siano ispirate a rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità, a promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali.

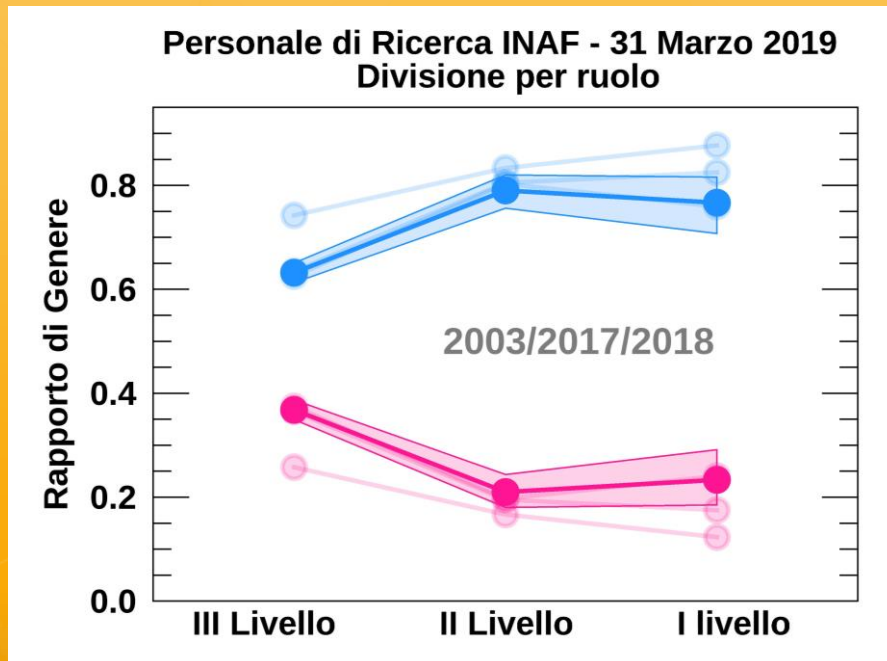
Ne approfittiamo per un inciso:





I punti salienti:

Punto 3.3. Politiche di Reclutamento e Gestione del Personale



Come si cambia?

>> attenzione ai pregiudizi
inconsapevoli !

Abbiamo preparato delle linee
guida, che mandiamo alle
commissioni di concorso, con
dei semplici suggerimenti per
sensibilizzarle in merito.

v. http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/documenti/Gender_Bias_INAF_CUG.pdf



I punti salienti:

Punto 3.3. Politiche di Reclutamento e Gestione del Personale

Ne approfittiamo anche per un altro inciso:

>> INAF fa virtuosamente propria l'esigenza di incoraggiare *'tutte le forme di mobilità nell' ambito di una politica globale delle risorse umane nel campo della R&S a livello nazionale, regionale e istituzionale'* oltre a dover garantire il desiderato *'livello di competitività e attrattività ... per i ricercatori stranieri'* e quindi *'favorire pratiche e metodologie finalizzate a reclutare i candidati migliori'* così come recita la direttiva del 24 Aprile 2018 (Madia) in materia di procedure concorsuali.

DIRETTIVA 24 aprile 2018.

Linee guida di indirizzo amministrativo sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, vigente in materia. (Direttiva n. 3/2018). (18A04031).



I punti salienti:

Punto 3.3. Politiche di Reclutamento e Gestione del Personale

>> la stessa direttiva del 24 Aprile 2018 recita anche:

Il bando di concorso definisce, innanzitutto in relazione alla professionalità da reclutare, quale tipologia di concorso pubblico risulta più adatta tra:

- a) concorso pubblico per esami;*
- b) concorso pubblico per titoli;*
- c) concorso pubblico per titoli ed esami;*

...

Il gruppo che lavora alla disciplina delle modalità di Reclutamento del Personale a Tempo Indeterminato potrebbe valutare se cogliere questa opportunità (titoli + esame orale?) !





I punti salienti:

Punto 3.4. Organizzazione del Lavoro

Le amministrazioni pubbliche agiscono affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

Le Amministrazioni Pubbliche devono proporsi come datore di lavoro esemplare ...



I punti salienti:

Punto 3.4. Organizzazione del Lavoro

Le amministrazioni pubbliche agiscono affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

- Adozione – su proposta del CUG – 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 adozione della cosiddetto/a Consigliere/a di Fiducia: figura di riferimento per la comunità cui ricorrere nei casi di contenzioso.



I punti salienti:

Punto 3.4. Organizzazione del Lavoro

Le amministrazioni pubbliche agiscono affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.



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



I punti salienti:

Punto 3.5. Formazione e Diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione di tempi di vita e di lavoro.

- Realizzazione di percorsi informativi e formativi, anche con il supporto del CUG, che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, quali protagonisti catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.





I punti salienti:

Punto 3.5. Formazione e Diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione di tempi di vita e di lavoro.

- e) utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) termini non discriminatori come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (ad es. *persone* anziché *uomini*);

Ci piace ricordare la nostra collaborazione con la dirigenza per la stesura del nuovo statuto INAF - il CUG ha fatto un lavoro minuzioso di revisione dell'intero testo, allo scopo di verificare l'adozione di un linguaggio in più possibile non discriminatorio.



I punti salienti:

Punto 3.6. Rafforzamento dei Comitati unici di Garanzia

La Direttiva riconosce ai CUG la funzione di importanti sensori delle potenziali situazioni di malessere nell'Ente in cui operano

Quanto alla funzione consultiva, il CUG svolge un'azione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione perché chiamato a formulare pareri sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale. A tale proposito si richiama l'attenzione delle amministrazioni affinché provvedano sempre ad acquisire il parere del CUG al riguardo.



➤ **È tempo di grandi cambiamenti nella PA –**

Il nuovo CUG desidera continuare a collaborare fattivamente con la dirigenza per portare avanti le nuove politiche di promozione della parità e delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.



**Una politica di inclusione favorisce
tutte e tutti coloro che a qualunque
titolo lavorano in INAF**



➤ **È tempo di grandi cambiamenti nella PA –**

Il nuovo CUG desidera continuare a collaborare fattivamente con la dirigenza per portare avanti le politiche di promozione della parità e delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

Come INAF vogliamo utilizzare tutta la ricchezza possibile dello spettro a disposizione!

