



# Istituto Nazionale di Astrofisica

## Comitato Unico di Garanzia

### Relazione sull'attività svolta dal CUG INAF nel 2018

#### 31 Marzo 2019

Il Comitato Unico di Garanzia nell'Istituto Nazionale di Astrofisica nel corso del 2018 si è riunito in due occasioni, rispettivamente nelle date 10-04, e 10-07 del 2018 (v. qui <http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/riunioni-e-verbali> per i verbali delle riunioni).

In tutte le date la riunione si è svolta per via telematica, e a tutte le riunioni hanno partecipato sia membri effettivi che membri supplenti (sia in sostituzione del membro effettivo quando mancante che a titolo proprio), in numero tale da garantire sempre il numero legale.

Il basso numero di riunioni del CUG effettuato nell'anno 2018 è da contestualizzare tenendo conto del fatto che a luglio del 2018, data della sua ultima riunione, il mandato del CUG 2014-2018 era di fatto già scaduto.

La presente relazione – prevista dal Regolamento del CUG – tiene conto della situazione interna del personale INAF riferita al periodo 1.1.2018 – 31-12-2018 e riguarda l'attuazione, all'interno di INAF, dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche che possono indurre al fenomeno del *mobbing*.

La situazione di genere del personale INAF alla data 31.3.2019 (per comodità usiamo questa come data di riferimento – i dati ci son stati forniti dalla collega Barbara Neri del CED-INAF in questa data) è indicata nella Tabella 1.

**Tabella 1**

	<b>Personale INAF TI 2018</b>	<b>Personale INAF TD 2018</b>	<b>Personale INAF AdR – Borsisti – Co.Co.Co.</b>
<b>Totale</b>	1087	96	289
<b>Uomini</b>	699	66	176
<b>Donne</b>	388	30	113
<b>Donne/Totale</b>	36%	33%	39%



# Istituto Nazionale di Astrofisica

## Comitato Unico di Garanzia

Dividendo per profili la distribuzione dei dipendenti della tabella 1, la situazione è illustrata in Tabella 2 – parti a , b e c, dove TI = Tempo Indeterminato, TD = Tempo Determinato, AdR = Assegno di Ricerca.

**Tabella 2 - a - Personale INAF - TI**

TI	Ricercatori	Tecnologi	Tecnici	Amministrativi
Totale	525	178	247	134
Uomini	349	126	186	36
Donne	176	52	61	98
Donne/Totale	33%	29%	25%	73%

**Tabella 2 - b - Personale INAF - TD**

TI	Ricercatori	Tecnologi	Tecnici	Amministrativi
Totale	40	32	14	10
Uomini	30	19	14	3
Donne	10	13	0	7
Donne/Totale	25%	40%	0%	70%

**Tabella 2 - c - Personale INAF - AdR - Borsisti - Co.Co.Co.**

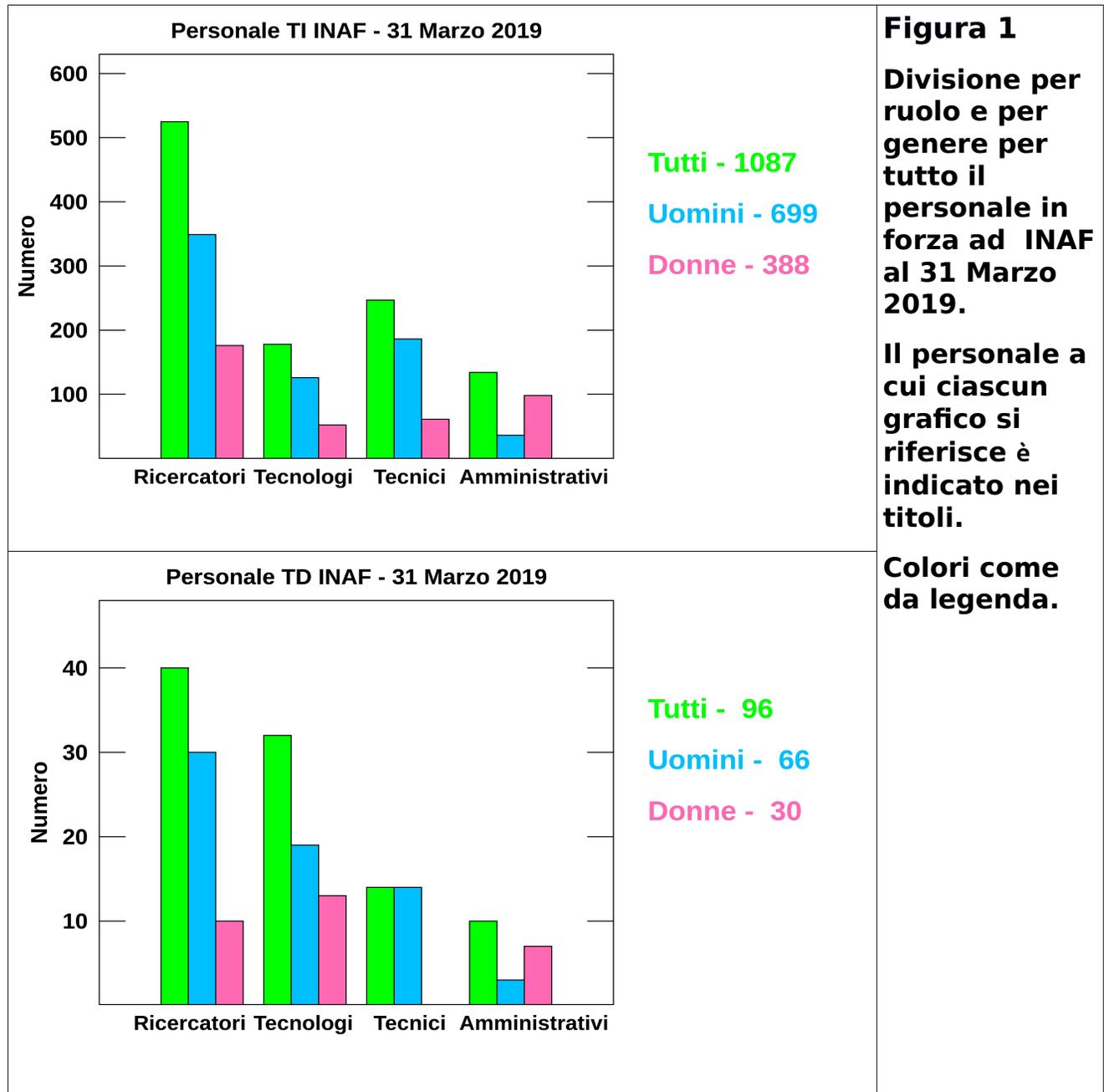
	AdR	Borsisti	Co.Co.Co.
Totale	182	62	3
Uomini	111	43	2
Donne	71	19	1
Donne/Totale	39%	30%	33%



# Istituto Nazionale di Astrofisica

## Comitato Unico di Garanzia

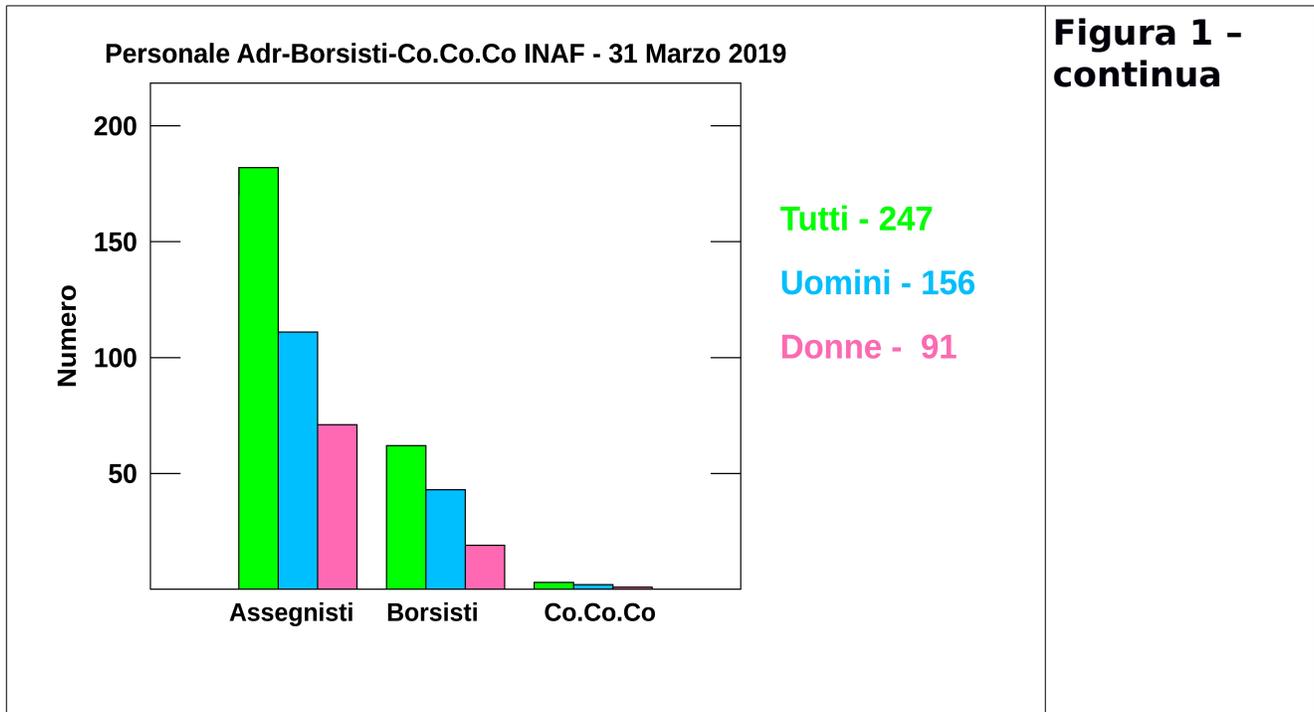
Appare evidente una sovra-rappresentazione del genere femminile nei ruoli amministrativi e viceversa una minore presenza nei ruoli di ricercatori, tecnologi, tecnici.





# Istituto Nazionale di Astrofisica

## Comitato Unico di Garanzia



Scorpendo dai numeri totali le figure dei ruoli amministrativi – quelli dove vi è una netta prevalenza di genere femminile – si nota una crescente presenza del genere femminile nei ruoli più *labili*: 30% tra i TI e 41% tra AdR+Borsisti+Co.Co.Co (i numeri dei TD sono piccoli e le frazioni compatibili con quelle dei TI).

La situazione è ulteriormente sbilanciata – ed è ben poco mutata rispetto agli anni precedenti – quando si osserva la distribuzione di genere tra il personale di Ricerca (ricercatori + tecnologi) in funzione del ruolo. La tabella 3 ed il grafico della Figura 2 schematizzano la situazione:

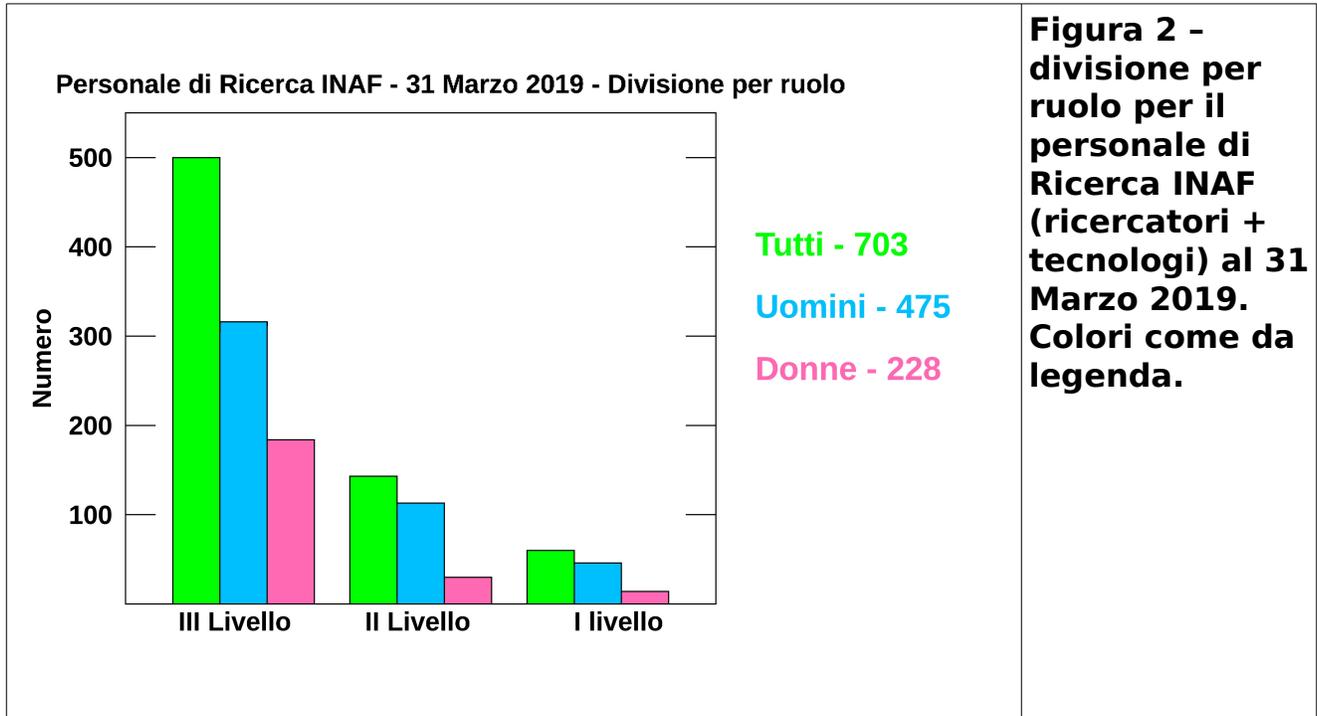
**Tabella 3**

	III Livello	II Livello	I Livello
Totale	500	143	60
Uomini	316	113	46
Donne	184	30	14
Donne/Totale	37%	20%	23%



# Istituto Nazionale di Astrofisica

## Comitato Unico di Garanzia

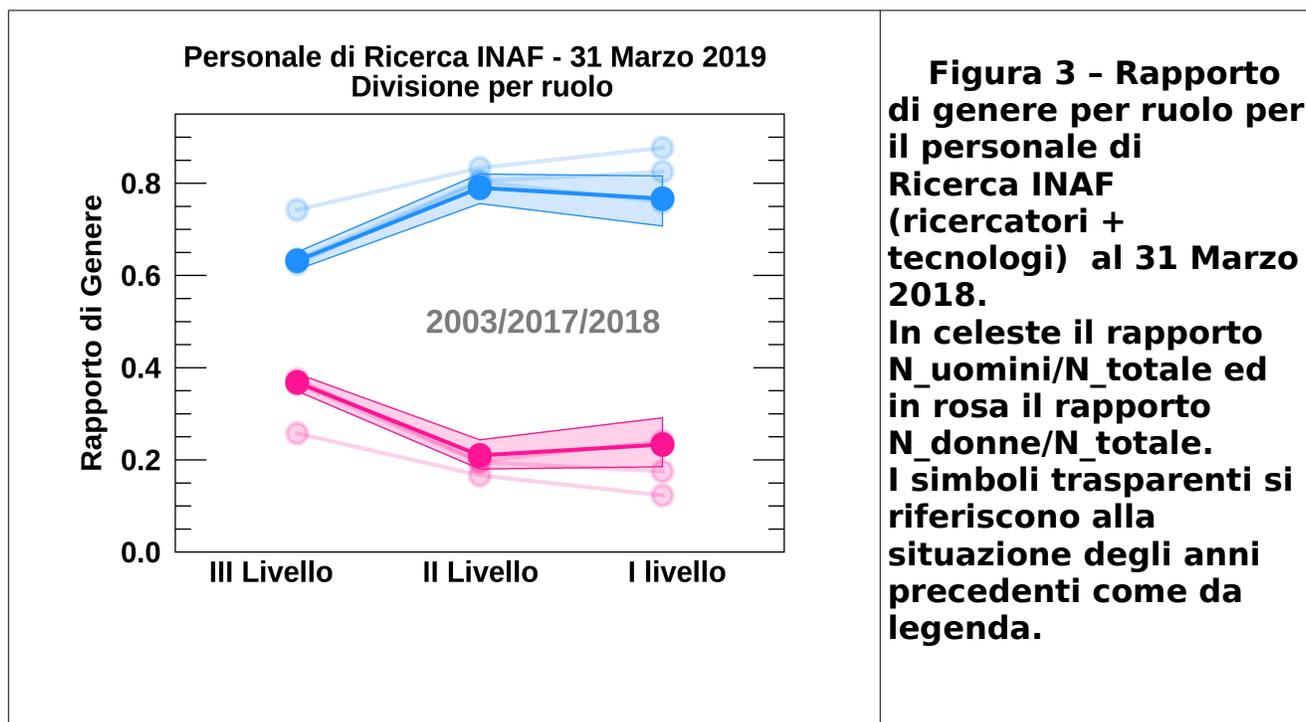


Entrambi mostrano la presenza di una progressiva sotto-rappresentazione del genere femminile al crescere del ruolo, passando da un 37% per il III livello (Ricercatore, Ricercatore Astronomo, Tecnologo), al 20% per il II Livello (Astronomo Associato, Primo ricercatore, Primo Tecnologo) ed al 23% per il I Livello (Astronomo Ordinario, Dirigente di Ricerca).

Le percentuali sono di fatto immutate rispetto a quelle dell'anno scorso e questo nonostante il notevole influsso di nuove assunzioni/promozioni (e una diffusa e curiosa percezione di un incremento significativo della presenza femminile tra i neo-assunti/promossi).

La situazione e' illustrata sotto forma del ben noto diagramma a forbice nella figura 3, dove son riportati anche i dati degli anni precedenti in colori trasparenti.

É ovvio che il trend verso il cambiamento è estremamente blando e su tempi scala lunghi (non cosmici ma quasi - volendo fare una battuta).



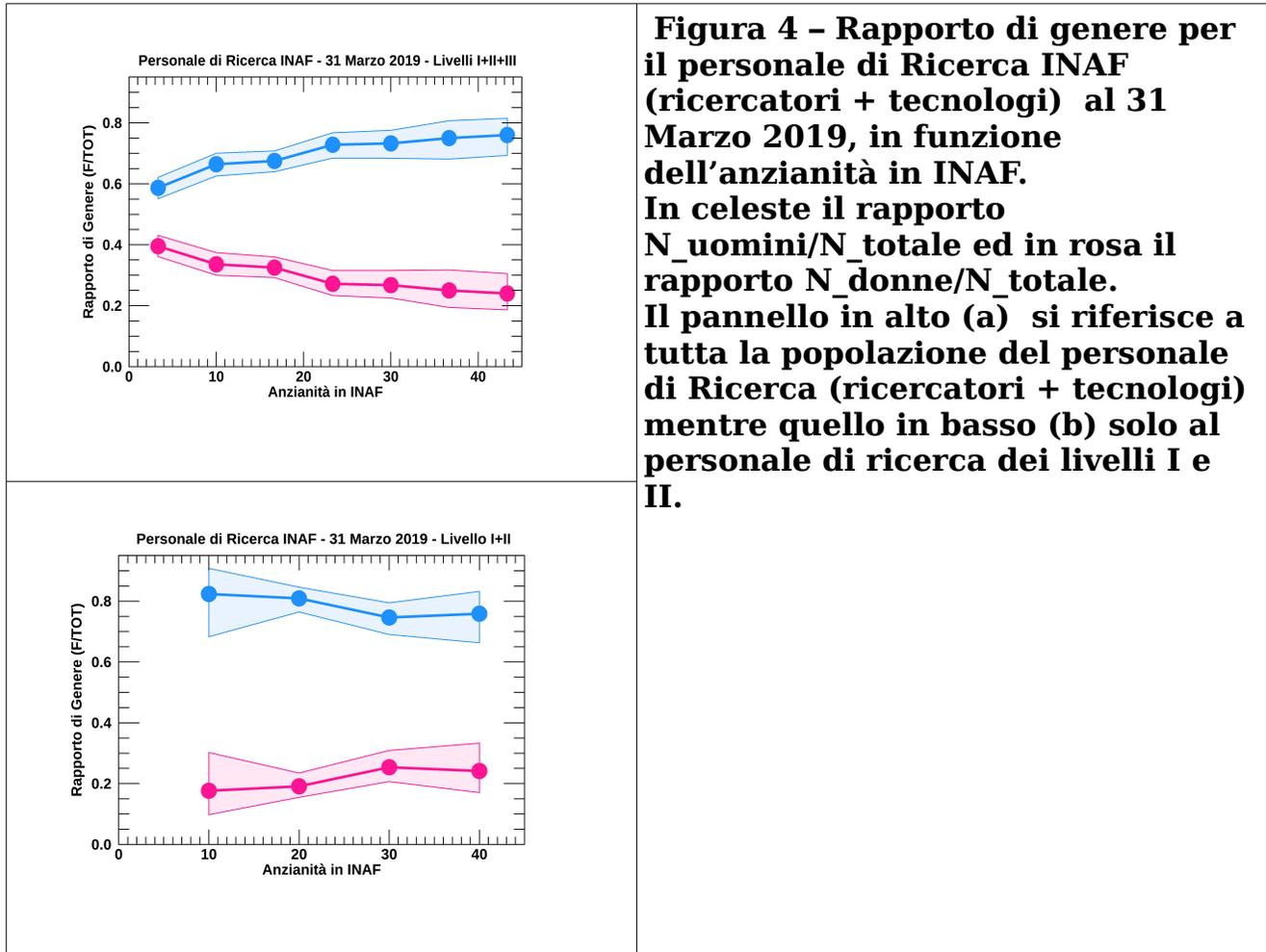
Un'altra statistica interessante e' quella illustrata in figura 4, pannelli a e b.

Il pannello in alto della Figura 4 mostra il rapporto di genere del personale di Ricerca in INAF (Ricercatori + Tecnologi) in funzione dell'anzianità in ruolo.

La mediana della distribuzione dell'anzianità in ruolo è 17.3 anni per gli uomini e 14.3 per le donne – a suggerire che le donne sono entrate in ruolo in maggior numero in tempi piu' recenti.

Il pannello in basso della Figura 4 mostra la stessa quantità ma solo per il personale di ricerca dei livelli I e II, ossia i livelli più alti di carriera.

È interessante notare come a questi livelli la situazione si è invertita: la mediana della distribuzione dell'anzianità in ruolo di 23.3 anni per gli uomini e 25.4 per le donne – e le donne qui son solo il 21% del totale.



Quindi le donne non solo sono sotto rappresentate a questi livelli (solo una figura su 5 a questi livelli è donna) ma tipicamente per esser a questi livelli di carriera una donna deve aspettare ~ 2 anni in più di un suo collega uomo.

Consideriamo questa una controtendenza significativa in un ente in cui il personale femminile in ruolo è mediamente più giovane di tre anni di quello maschile.

Concludiamo questa sezione di statistica con dei numeri sull'utilizzo degli istituti del Tele-lavoro e del Part-Time nell'Ente.

Tra tutto il personale INAF solo 49 dipendenti usufruiscono del Part-Time. Di questi 21 sono uomini e 28 donne.



# Istituto Nazionale di Astrofisica

## Comitato Unico di Garanzia

Usufruiscono invece del Telelavoro in INAF 64 dipendenti, di cui 25 uomini e 39 donne (dati a Dicembre 2018).

Possiamo scorporare queste cifre anche per ruoli – distinguendo tra personale di Ricerca (Ricercatori + Tecnologi) e personale Amministrativo/Tecnico.

Per il Part Time ne usufruiscono 41 dipendenti del personale Amministrativo/Tecnico ed 8 dipendenti del personale di Ricerca.

Per il Telelavoro ne usufruiscono 33 dipendenti del personale Amministrativo/Tecnico ed 31 dipendenti del personale di Ricerca.

In entrambi i casi il personale di genere femminile è sovra rappresentato tra i fruitori di entrambi i servizi, così come lo è il personale Amministrativo/Tecnico rispetto a quello di Ricerca (ricordiamo che in INAF solo ~ 35% del personale è nel ruolo Amministrativo/Tecnico).

Da notare come continui a mancare un regolamento unico per tutto l'Ente per la fruizione del Telelavoro.

Tra le varie azioni nelle quali il CUG è stato coinvolto quest'anno ricordiamo le seguenti:

**-1-** in ottemperanza alla Azione 3.2 del Piano Triennale di Azioni Positive dell'INAF (PTAP, v. <http://www.inaf.it/it/amministrazione-trasparente/performance/benessere-organizzativo/piano-triennale-di-azioni-positive-2017-2019> , approvato dal CDA INAF nella seduta del 31 Ottobre 2017, <http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/consiglio-di-amministrazione/verbali/2017/verbale-n.-10-del-31-ottobre-2017/> ) riguardante la sperimentazione di lavoro agile, il CUG ha preso visione della proposta di progetto ai fini dell'introduzione dello smart working/lavoro agile all'interno dell'INAF preparata dal gruppo di lavoro preposto (in primis dalla collega Laura Flora), fornendo una serie di commenti in una lettera inviata al suddetto gruppo e alla Dirigenza nell'Ottobre 2018 (lettera disponibile sul sito web del CUG <http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/atti>). Il CUG ha proseguito inoltre la collaborazione con la macroarea relativa agli Enti Pubblici di Ricerca all'interno del FORUM dei CUG della Pubblica Amministrazione, partecipando alle attività di ricognizione delle esperienze fatte negli altri EPR della PA, con lo scopo di evidenziare gli aspetti positivi presenti nelle varie realtà così da proporre una serie di linee guida per la stesura dei disciplinari negli Enti in cui questi non siano stati ancora finalizzati.

**-2-** Riguardo alla Azione 3.3 del PTAP, che prevede il sostegno alla maternità, alla paternità e all'assistenza genitoriale è stato dato supporto alla richiesta da



# Istituto Nazionale di Astrofisica

## Comitato Unico di Garanzia

parte di una commissione esaminatrice (nominata per l'espletamento della prima tornata concorsuale relativa alla procedura di stabilizzazione del personale precario INAF) di individuare una soluzione al problema dell'impossibilità a spostarsi per le concorrenti in avanzato stato di gravidanza (certificato).

Il problema è stato esaminato dal CUG e, dopo una ricognizione di eventuali precedenti e buone prassi adottate anche in altri Enti e Università, una possibile procedura per il sostenimento del colloquio in modalità "a distanza" è stata definita e suggerita alla Commissione e alla Dirigenza INAF, che l'ha adottata e fatta propria, permettendo alla concorrente di partecipare al concorso. Il CUG auspica che tale procedura entri a far parte della circolare di buone prassi che l'Ente dovrà produrre come una delle azioni positive del punto 3.3 del PTAP.

**-3-** In ottemperanza alla azione 4.1 del PTAP, riguardante il monitoraggio del benessere dei dipendenti, il CUG ha finalizzato la collaborazione con la Dott.ssa Paola Spagnoli della Università di Napoli e specialista in Psicologia del Lavoro e delle Risorse Umane, arrivando alla definizione di uno strumento di indagine (un questionario) configurato specificatamente sulle peculiarità dell'INAF.

Oltre ad aver partecipato alla preparazione del questionario, il CUG ha fortemente supportato l'intera procedura, facendo dei seminari in tutte le strutture dell'Ente per illustrare a tutti i dipendenti l'importanza del questionario e la necessità di raggiungere una copertura statisticamente rilevante per poter avere dei risultati attendibili sia a livello nazionale che, possibilmente, di strutture periferiche (v. [http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/risorse-2019/LISTA\\_Sedi\\_Date\\_seminari\\_benessere.pdf](http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/risorse-2019/LISTA_Sedi_Date_seminari_benessere.pdf)).

Il CUG, con la preziosa collaborazione del personale INAF, in primis il collega F. Tinarelli, ha predisposto e implementato una modalità di somministrazione on line che garantisce l'anonimato, utilizzando un portale web appositamente sviluppato con possibilità di accesso protetta da password personale usa e getta.

Il CUG ha poi garantito il supporto alla soluzione di eventuali problemi relativi alla compilazione, rimandando a disposizione del personale h24 per tutta la durata prevista per l'indagine (due settimane), che è stata fatta nel mese di Marzo del 2018. Lo sforzo profuso nella preparazione alla somministrazione è stato premiato dall'alta percentuale di risposta (circa il 60% del personale).

Le slides presentate nei seminari sono disponibili sul sito web del CUG ([http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/risorse-2019/CUG\\_benesserelavorativo\\_FINAL\\_sedi.pdf](http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/risorse-2019/CUG_benesserelavorativo_FINAL_sedi.pdf)).

L'analisi preliminare dei risultati è stata circolata al personale dell'Ente nell'Ottobre 2018 ed è reperibile al link [http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/documenti/verbali/Grafici\\_Report\\_INAF\\_26\\_7\\_2018\\_final.pdf](http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/documenti/verbali/Grafici_Report_INAF_26_7_2018_final.pdf). L'analisi definitiva è stata preparata dalla Dott.ssa Spagnoli e verrà prodotta entro la metà del 2019.



# Istituto Nazionale di Astrofisica

## Comitato Unico di Garanzia

**-4-** in ottemperanza all'Azione 5.1 del PTAP, il CUG ha stilato il Codice Etico di Comportamento per l'INAF (reperibile alla pagina [http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/documenti/verbali/Verbale\\_riunione\\_CUG\\_13\\_12\\_2017\\_Allegato\\_I.pdf](http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/documenti/verbali/Verbale_riunione_CUG_13_12_2017_Allegato_I.pdf) ). Il codice è stato sottoposto dal CUG alla Dirigenza INAF con lettera di richiesta di adozione ufficiale nel Settembre 2018. A oggi il CDA dell'Ente ancora non si è espresso circa l'adozione del PTAP, pertanto anche la nomina del/la Consigliere/a di Fiducia, in ottemperanza all'Azione 5.2 del PTAP, non è stata ancora finalizzata.

**-5-** In ottemperanza all'Azione 3.1 del PTAP (Adozione da parte dell'INAF dell'istituto della *banca delle ore/ferie solidali* (così come previsto dal d. lgs. 14 Sett. 2015, n. 151, art. 24), il CUG è stato coinvolto dall'Ente nella preparazione della circolare sulle ferie solidali. In particolare, il lavoro del CUG di ricerca su eventuali supporti normativi alla estensione di questo istituto contrattuale anche alla categoria degli Astronomi, ha permesso di modificare la stesura finale della circolare in questo senso. La Nota circolare è stata adottata dall'INAF nel Dicembre del 2018 (nota Circolare del 10/12/2018 ed è reperibile qui: <http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/informazioni-e-utilita-per-i-dipendenti> ).

**-6-** Supporto alla Dirigenza per la stesura di una nota contenente le regole di comportamento per l'utilizzo della "Lista Discussioni". Tali regole sono state circolate a tutto il personale dell'Ente nel Luglio del 2018 e sono reperibili al link [http://www.ced.inaf.it/serv25/images/ced-inaf/doc/Liste\\_Comportamento.pdf](http://www.ced.inaf.it/serv25/images/ced-inaf/doc/Liste_Comportamento.pdf)

**-7-** In continuità con quanto fatto negli anni precedenti, il CUG INAF nel corso del 2018 ha partecipato alle iniziative del Forum dei CUG della PA, tra cui l'evento formativo "La diversità nella prevenzione", tenuto presso l'INAIL il 14 Marzo del 2018 e l'evento "*Ripartire dalle persone per creare valore pubblico: le pari opportunità nella pubblica amministrazione. Il ruolo dei Comitati unici di garanzia*", tenuto presso il FORUM PA il 16 Maggio 2018. Prosegue, inoltre, la partecipazione (nella persona della Dott.ssa Anna Di Giorgio) sia alla Commissione di Lavoro sul Benessere Organizzativo all'interno del Forum dei CUG della PA che al gruppo di lavoro sulle sinergie tra gli Enti Pubblici di Ricerca afferenti al Forum dei CUG.

**-8-** Il CUG ha ricevuto nel 2018 alcune richieste di supporto da parte dei dipendenti dell'INAF, che possono essere raggruppabili nei seguenti temi: *i.* problemi legati al computo dell'anzianità per il riconoscimento di carriera nei concorsi, *ii.* richieste di chiarimento sugli Istituti del Part-time e del Congedo parentale, *iii.* richieste di chiarimento sulla fruibilità dei permessi per legge 104,



# Istituto Nazionale di Astrofisica

## Comitato Unico di Garanzia

iv. richieste di supporto nell'attivazione della sperimentazione per il lavoro agile.

### *Seminari:*

- Ciclo di seminari illustrativi del questionario sul Benessere Organizzativo. I seminari si sono tenuti in tutte le sedi dell'Ente. Le slides della presentazione (unica per tutti i seminari) sono reperibili sul sito web del CUG alla pagina <http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/risorse/congressi-e-seminari>.

### *Comunicati e messaggi:*

- Messaggio in occasione del 8 Marzo 2018 (reperibile alla pagina <http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/atti> ).

E' infine opportuno ricordare che nel Giugno del 2018 si concludeva il mandato quadriennale del primo CUG INAF. La procedura di rinnovo, che prevede l'elezione diretta da parte del personale INAF di tutti i membri non di nomina sindacale, è stata messa in atto con molte criticità. In particolare ci sono stati problemi comunicativi, relativi alle modalità di espletamento della procedura di elezione, tra Direzione Centrale e Direttori delle strutture periferiche che hanno fatto sì che sia stato necessario reiterare il procedimento delle elezioni per ben 3 volte, di cui l'ultima nel periodo post Natalizio. Nella seconda metà del 2018, pertanto, il CUG ha dovuto operare in regime di proroga, cercando di portare avanti nel miglior modo possibile le attività di più alta priorità, anche in assenza di alcuni membri dimissionari.